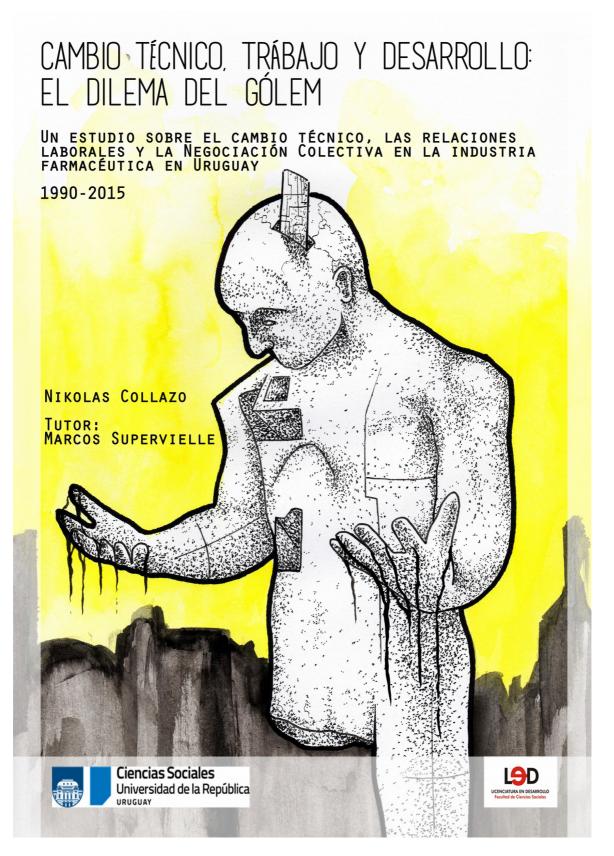
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Licenciatura en Desarrollo

Cambio técnico, trabajo y desarrollo: el dilema del Gólem. Un estudio sobre el cambio técnico, las relaciones laborales y la negociación colectiva en la industria farmacéutica en Uruguay 1990-2015

NIKOLAS COLLAZO

Tutor: Marcos Supervielle



^{*}Ilustración de Federico Mederos Spangenberg "Crónica de una vida no vivida"

Agradecimientos

Por el SIMA

En primer lugar deseo agradecer a todos los miembros del SIMA que con su ayuda me permitieron empezar a trabajar.

A la secretaría del SIMA y, particularmente a Nubia y a Diego Etchemendy, Fernando Vila y Mario Pérez, por toda la ayuda brindada tanto en la búsqueda de los archivos como en las etapas de entrevistas. Y, más importante aún, por orientarme en las primeras etapas de este trabajo.

Por la ALN

También debo agradecer el buen gesto de la ALN y agradecer especialmente a Alfredo Antía que, una vez más, se prestó a atender mis consultas, como presidente de la Asociación pero, más importante aún, como empresario.

Por otra parte, agradezco especialmente a todos los entrevistados, tanto por el Sindicato como por las empresas y a los profesionales consultados. Sus testimonios fueron de un valor incalculable para este trabajo

Agradezco, también la ayuda y los buenos consejos de Marcos Supervielle y Nicolás Bonino, quienes estuvieron siempre atentos a mis consultas. Por último agradezco a Luis Bértola, Martín Jauge y Mercedes Collazo por sus valiosos comentarios.

Índice

l Resumen	10
II Introducción	11
A. Una breve precisión sobre la idea de desarrollo	11
B. Cambio técnico, desarrollo y trabajo	11
III Objetivos y preguntas de investigación	13
A. Objetivo Principal	13
B. Objetivos específicos	13
C. Preguntas de investigación	14
C.i Preguntas específicas	14
D. Hipótesis	14
E. Algunos supuestos teóricos	15
IV Marco Teórico y Antecedentes	16
A. Las instituciones y el desarrollo	16
A.i Instituciones y Desarrollo económico	17
A.ii Instituciones y cambio técnico	17
A.iii Jack Knight: conflicto distributivo	20
A.iv Desarrollo como libertad	21
B. Cambio estructural	22
B.i El lugar del cambio técnico en la teoría centro-periferia	23
B.ii Raúl Prebisch: Conflicto distributivo	25
B.iii Catching-up	26
i.i Catching-up	172
i.ii La diversificación de la canasta exportadora como estrategia	173
B.iv El papel de la competitividad	27
C. Cambio técnico.	28

C.i Innovación, tecnología e Invención	29
C.ii Ciencia, Tecnología e Innovación y las formas de conocer según Joel M	10kyr30
D. Relaciones laborales.	30
D.i Dos períodos identificados	30
D.ii El sistema de Relaciones Laborales	32
D.iii Conflicto y cambio técnico	33
D.iv Categorización de los actores y escenarios de negociación	36
E. Sindicatos y progreso técnico: el antecedente de Franco Momigliano	37
E.i Los efectos de la automatización	37
E.ii Papel de los sindicatos frente a los cambios	38
E.iii Mecanismos de participación de los trabajadores	40
F. Elección del sector y sus características	41
F.i Sector innovador y en crecimiento	41
F.ii Laboratorios	43
F.iii Tradición de Negociación Colectiva	43
/ Metodología	44
A. Análisis de convenios y laudos	46
B. Anexos Metodológicos (1-5)	175
B. Entrevistas	49
B.i Primera etapa de entrevistas	51
B.ii Segunda etapa de entrevistas	52
/I El cambio técnico en el sector farmacéutico (1990-2015)	53
i.i Empresas Pioneras o Innovadoras	176
A. Cambios en la estructura del sector	54
A.i Reducción del número de empresas y concentración de la producción.	55
i.ii Empresas de tipo familiar	177
A.ii Aspectos de las nuevas exigencias	57

A.iii Reformas edilicias	57
B. Profesionalización de la producción	58
C. Tendencias recientes y futuras	61
C.i Innovación de base y laboratorios de desarrollo	61
C.ii Bioequivalencia	62
VII Evolución de la negociación colectiva	64
A. Más negociación y transformación las empresas, dos tendencias del actu	
i.iii Cláusulas con contenido relativo al cambio técnico en convenios c	olectivos.
B. Cambios en la negociación según composición y nivel de negociación	66
C. Cambios en las temáticas de negociación	66
D. Evolución de los convenios con cláusulas relativas al cambio técnico	68
VIII Cambio técnico, negociación colectiva y evolución salarial (1990-2015)	71
A. Evolución de los laudos	73
A.i Períodos de desajustes	74
A.ii Pérdida y recuperación salarial	75
A.iii Modelos de negociación y redistribución	77
B. Evolución de mínimos salariales por categorías y escalafones	79
B.i Recuperación de los laudos correspondiente al último período	79
C. Productividad	82
C.i Evolución de la productividad	83
IX Relaciones laborales, cambio técnico y negociación colectiva	87
A. Relación entre las partes	88
A.i Vínculo histórico y reconocimiento mutuo	88
A.ii Tensiones en el contexto de un buen relacionamiento histórico	89
B. La Negociación Colectiva en perspectiva	90

	B.i Modelos y escenarios de negociación	90
C	C. Cambio técnico y negociación colectiva	91
	C.i Participación y posturas de los trabajadores en torno a la tecnología	92
	C.ii Reestructuras de la producción	93
	C.iii Procesamiento del cambio técnico y las nuevas tecnologías	94
	C.iv El componente político de la Innovación	96
	C.v Capacitación y carrera como elementos de control	97
	C.vi Aprendizaje	98
	C.vii Otras temáticas tratadas: Salud Laboral	99
	C.viii El problema de la elección de representantes	99
	C.ix La modificación de las funciones y la recategorización	100
	D. Dos períodos en contraste	104
	D.i Cambio de coyuntura político-económica	104
	D.ii Negociación bipartita y tripartita como etapas del proceso de negociación.	. 106
	D.iii Críticas al actual modelo de negociación	108
E	E. Profesionalización de las RRLL	109
	E.i Cambios en la empresa	109
	E.ii Profesionalización de la función sindical	110
	E.iii Un nuevo vínculo empresario-trabajador	110
	E.iv El cambio técnico como responsable de los cambios	111
Ŕ	esultados y conclusiones	113
P	A. El fenómeno de cambio técnico en la industria, sus dimensiones y tendencias	113
	A.i Exigencias y reformas edilicias	113
	A.ii Profesionalización [y el problema de la capacitación]	114
E	3. Negociación colectiva y cambio técnico: dos modelos en perspectiva	116
	B.i Mayor número de acuerdos	117

B.ii Negociación descentralizada y centralizada ¿qué ocurre en la industria del medicamento?	
B.iii Temáticas no salariales y cambio técnico: el modelo 1990-2005 en perspe	
B.iv Otros aspectos del nuevo modelo: mayor frecuencia y regularidad de negociación	
B.v Importancia del contexto económico, jurídico y político	121
C. Evolución salarial: modelos negociación colectiva y redistribución	122
C.i Las coyunturas económicas y el éxito salarial y redistributivo del modelo	122
C.ii Productividad	124
C.iii Contrastando la hipótesis de diferenciación salarial	126
C.iv Diferencias entre modelos de negociación	128
D. Relaciones laborales, negociación colectiva y cambio técnico: dos modelos en perspectiva	129
D.i Las nuevas temáticas de negociación y nuevas arenas de conflicto	131
D.ii Diferencias entre modelos en la relación sindicato-empresas	134
D.iii Relación entre empresarios y trabajadores	136
D.iv Tipos de sindicalismo y estrategias sindicales	137
D.v Cambio organizacional y tipos de empresa	138
D.vi El fenómeno de profesionalización de las relaciones laborales	139
D.vii Críticas al actual modelo	139
E. Cambio técnico, trabajo y desarrollo: el dilema del gólem y el papel de las instituciones.	140
E.i El conflicto entre cambio técnico y trabajo en los estudios del desarrollo	140
E.ii El elemento político de la innovación y el mundo del trabajo	141
E.iii El papel del entramado institucional	144
I Bibliografía	145
A. Links	154
Il Anexos	157

A. Apéndice metodológico	157
A.i Breve apreciación metodológica	157
B. Archivos Anexos:	158
B.i Libro 1 "Adjunto Convenios"	158
B.ii Libro 2 "Adjunto Laudos"	158
B.iii Libro 3 "IPO IVF Productividad"	158
B.iv Anexos de las entrevistas para la mesa	158
B.v Entrevistas	158
D. Cuestionario tentativo ETAPA I	158
E. Cuestionario tentativo ETAPA II	159
E.i Cuestionario tentativo a trabajadores	159
E.ii Entrevistas a empresarios:	160
F. Anexo Gráficos	162
G. Anexos Teóricos v Notas Finales	164

I Resumen

Desde las tempranas teorías del desarrollo, la triada ciencia, tecnología e innovación ha sido central en el estudio de los procesos de desarrollo. Las ideas planteadas por Schumpeter (1912) aparecen como el primer mojón sobre la relación entre innovación y desarrollo económico. La cuestión del cambio técnico, como se produce, donde se produce y quienes se apropian del mismo y el papel de las instituciones en éste, han sido un elemento central de debate. Partiendo de la idea de destrucción creadora (1912), se pretenden atender aquí nuevos aspectos del proceso de innovación.

Contrariamente a las visiones optimistas sobre el potencial emancipador del progreso técnico (Marx, K. 1988), la aceleración del fenómeno ha propiciado un proceso de «inadecuación humana» (Momigliano, F. 1969:108). El objetivo de esta investigación, entonces, es observar la relación entre innovación y relaciones laborales, a través del estudio de la NC como institución canalizadora del conflicto entre capital y trabajo en torno al cambio técnico. Para ello, se estudia el procesamiento de las transformaciones atravesadas por el sector farmacéutico en Uruguay entre 1990 y 2015 en dos modelos de negociación colectiva.

Luego de identificado el fenómeno de transformación, analizo el cambio de la pauta de negociación a partir de 2005, observando como aumenta la negociación no salarial, a la vez que aumenta el número de instancias de negociación. Se identificaran, con ello, las principales características de cada modelo, reconociendo la flexibilidad del actual modelo. Con el análisis de la evolcuión salarial se reconocen los períodos de crecimiento. Y, con el estudio de las relaciones laborales, identifico las características del sector y los cambios en los escenarios de negociación.

II Introducción

A. Una breve precisión sobre la idea de desarrollo

«¿Qué es entonces la verdad? [...]

Las verdades son ilusiones de las que se ha olvidado que lo son...»

FRIEDRICK NIETZSCHE, 1873

Como exponía Nietzsche en *Sobre verdad y mentira en un sentido extramoral* (1873)¹, los conceptos restringen los detalles de las cosas, reduciendo así su auténtica esencia. Las palabras son imágenes creadas por quienes las invocan; entonces, son elementos arbitrariamente construidos que no se corresponden necesariamente con la esencia de esas cosas. Como dice Nietzsche, las verdades son «*ilusiones de las que se ha olvidado que lo son*» (1873:6). Recurro al autor para cuestionar la idea de *desarrollo*, concepto elemental implícito en este trabajo. Para tranquilidad del lector, esto no volverá a ocurrir.

La breve historia de los estudios del desarrollo puso en pie múltiples enfoques respecto a la idea de desarrollo. Por ello, la idea a la que hace referencia el concepto de *desarrollo*, pese a que es reciente, es el resultado de grandes transformaciones conceptuales. Y, como señala Adelman (1999: 91–94), los elementos considerados clave del concepto desarrollo han variado formidablemente a lo largo de la historia. Por ende, y retomando a Nietzsche, el concepto de *desarrollo* no es una verdad acequible en sí. En todo caso, es un concepto complejo que refiere a una idea excesivamente difusa. En su historia, el *desarrollo* —más que un estado alcanzable— ha sido un motor que impulsó transformaciones constantes en la realidad y en la teoría. Por todo ello, prescindiré de una definición acotada del término. En todo caso, es prudente hacer evidente que este trabajo es producto de la articulación de paradigmas que se analizarán a continuación, sin por ello desestimar ningún otro enfoque.

B. Cambio técnico, desarrollo y trabajo

Ciencia, tecnología e innovación son tres elementos que podrían ser considerados leitmotiv en las teorías del desarrollo. Desde la propuesta realizada por Schumpeter

¹ Nietzsche (1873) *Sobre verdad y mentira en un sentido extramoral*. Fragmento tomado del Proyecto Gutenberg en Spiegel Online, traducido por el autor.

(1912) la innovación ha ocupado un lugar priviliegiado en las teorías que intentaron explicar el proceso de desarrollo y la diferencia entre los distintos modelos de desarrollo. Más tardíamente, distintas teorías del desarrollo brindaron distintos y nuevos enfoques sobre la cuestión de la innovación y el cambio técnico. Desde los pioneros del desarrollo² (Rostow, W W. 1959) dónde la inversión y el capital físico ocupaban las principales preocupaciones. En las teorías estructuralistas surgidas desde la CEPAL dónde el progreso técnico ocupa un lugar privilegiado en la explicación de las asimetrías entre el centro y la periferia (Prebisch, R. 1949)³ y finalmente, aparecen las instituciones y la forma de organización de la producción del conocimiento como la principal preocupación en torno a la temática ciencia, tecnología e innovación (Johnson B y Lundvall B-A, 1994)⁴. Desde entonces, como, donde y quien produce el cambio técnico ha sido un importante objeto de estudio de diferentes enfoques del desarrollo.

Los efectos del progreso técnico en el mundo del trabajo son discutidos por clásicos que han tratado la cuestión obrera, como Marx (1867) y Kropotkin (1892), y ampliamente estudiados desde la sociología del trabajo. Estos clásicos veían en el progreso técnico, superada la lógica de explotación capitalista, una fuerza que podría librar al trabajador de la sumisión cotidiana, alcanzándose así el ideal de trabajador cultivado y emancipado (Kropotkin, P. 2007). Si se observa, como se pretende hacer a continuación, la relación entre el cambio técnico y el mundo del trabajo, puede verse como lejos de ser armónica ha sido arena fértil de conflicto entre empresarios y trabajadores; transformandose así el elemento tecnológico, cuando los trabajadores no cuentan con capacidad de influencia real, en un nuevo mecanismo de dominación sobre los trabajadores (Momigliano F. 1969).

¿Está el futuro de los trabajadores condicionado linealmente por los avance de la cienca, la innovación y la tecnología?. Lo que aquí se plantea es que, ya sea que este se convierta en la fuerza emancipadora que traiga consigo la liberación del trabajador o, que someta a los trabajadores poco calificados en supernumerarios de las máqui-

² Se considera principalmente a Rostow, por ser considerado precursor de los pioneros del desarrollo y el exponente más característico de la misma. Otro exponente de relevancia que podría situarse en esta corriente es Albert Otto Hirschmann (1958)

³ Si bien pueden nombrarse muchos exponentes, Prebisch, formula la relación entre el progreso técnico y las asimetrías globales en forma sintética, y puede ser considerado un precursor, al igual que Rostow, de esta corriente.

⁴ También pueden considerarse autores nacionales de relevancia en este trabajo como Arocena y Sutz (2003) y autores regulacionistas como Amable, Barré y Boyer (2008)

nas, depende en gran medida de las condiciones políticas, económicas y fundamentalmente de las instituciones involucradas (1969).

En este marco, se propone estudiar en este trabajo el rol de la negociación colectiva en el proceso de cambio técnico atravesado por la industria del medicamento humano en Uruguay, entre los años 1990 y 2015. Observando así, los efectos del cambio técnico en la pauta y forma de negociación y las diferencias entre dos modelos de negociación colectiva identificados en el período.

III Objetivos y preguntas de investigación

A. Objetivo Principal

El objetivo principal de este trabajo es observar la relación entre la NC, como institución canalizadora del conflicto capital-trabajo, con el proceso de cambio técnico atravesado por la industria del medicamento humano en Uruguay entre 1990 y 2015, analizando la relación de este fenómeno con la pauta y forma de negociación en el sector.

B. Objetivos específicos

Se estudiarán para ello, las principales diferencias entre los modelos de negociación colectiva identificados, correspondientes a los años 1990-2005 y 2005-2015.

Para lo anterior, se plantea estudiar las consecuencias del cambio técnico en la pauta de negociación así como su efecto en la relación entre empresario y trabajadores

En este sentido, también se pretende observar el efecto del cambio técnico en la negociación salarial en ambos períodos.

En particular se hará énfasis en las diferencias entre estos modelos en el tratamiento de las temáticas relativas al cambio técnico, así como los efectos del cambio técnico en el relacionamiento entre empresarios y trabajadores en ambos períodos.

Por último se pretende reflexionar, para la industria considerada, sobre el efecto del proceso de cambio técnico en la fuerza de trabajo.

C. Preguntas de investigación

¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva, como institución canalizadora de las tensiones entre empresarios y trabajadores, y el proceso de cambio técnico atravesado por la industria del medicamento humano en Uruguay, entre los años 1990 y 2005, y cuáles son los efectos de éste en la pauta y forma de negociación?

C.i Preguntas específicas

¿Cuáles son las principales diferencias entre los modelos de negociación colectiva identificados, correspondientes a los años 1990-2005 y 2005-2015?

¿Qué consecuencias se observan del fenómeno de cambio técnico sobre la fuerza de trabajo y qué diferencias se observan entre ambos modelos?

¿Cuáles son las consecuencias del cambio técnico en la pauta y forma de negociación así como su efecto en el relacionamiento entre empresarios y trabajadores?

¿Cómo se reflejó el proceso de cambio técnico atravesado por la industria en la negociación salarial?

¿Qué tratamiento tuvieron las cláusulas relativas al cambio técnico y qué diferencias se observan entre ambos períodos?

D. Hipótesis

El cambio técnico, atravesando todos los aspectos de las RRLL, se refleja en cambios en la pauta y forma de negociación, así como en las formas de relacionamiento entre empresarios y trabajadores.

El modelo de NC correspondiente al período 1990-2005, caracterizado por la descentralización de la negociación y el paulatino retiro del Estado, si bien no favoreció la discusión salarial, permitió incorporar cláusulas no salariales en la pauta de negociación.

La industria del medicamento humano asistió a un proceso de cambio técnico orientado a mejoras en calidad, como resultado de transformaciones en su estructura, entre 1990 y 2015.

El modelo de negociación correspondiente al período 2005-2015, favorece la recuperación salarial, pero es menos efectivo en la incorporación de cláusulas no salariales y relativas al cambio técnico

Las reformas tecnológicas en la rama, con el subsiguiente aumento en la demanda de perfiles vinculados al control de calidad pueden haberse visto reflejados salarialmente, mediante especialización salarial de aquellos puestos de trabajo considerados clave.

La productividad, entendida como el cociente entre producción y cantidad de trabajo utilizado, no se vió afectada por el proceso de cambio técnico en la industria, que por otra parte sí determinó una mejora cualitativa en la producción.

Existe una preferencia por parte de los trabajdores del actual modelo de negociación frente al primer modelo. Y los empresarios, por su parte valoran el primer período por sobre el segundo.

E. Algunos supuestos teóricos

En primer lugar, se parte en este trabajo de las teorías schumpterianas-neostructuralistas, por lo que si bien no se define el *desarrollo* en términos específicos. Se consideró el *desarrollo*, no sólo como un proceso de aumento sostenido de la riqueza sino como cambio social, ponderando positivamente la igualdad y la expansión de las libertades de los individuos y de las sociedades en las que se desenvuelven.

En este sentido, como elemento articulador, considero que la diversificación y complejización de la canasta de exportación es condición *sine qua non*, en el marco del sistema *centro-periferia*, para alcanzar niveles sostenibles de desarrollo.

Se entiende en este trabajo, por otra parte, que el *desarrollo económico*, como proceso, consiste también en la mejora sostenible y equitativa de las capacidades materiales de las personas, que permitan expandir sus libertades y su capacidad de autonomía y agencia.

A su vez se asumió, en este sentido, que las instituciones juegan un papel central en regular las expectativas de los individuos, evitando el surgimiento de conflictos, y cumplen un rol central como agentes redistributivos de la riqueza producida en una sociedad.

Cabe aclarar también, que su valor redistributivo no se considera de forma únicamente instrumental, sino porque se valora la igualdad y, por ende, se valoran escenarios menos desiguales.

Además de los supuestos teóricos antes señalados, se asumió también que el proceso de cambio técnico atravesado por la industria podría ser analizado mediante el análisis de las cláusulas de negociación y mediante consulta a los actores involucrados, dejando de lado otras estrategias posibles para su análisis.

Al analizar la evolución salarial en el sector, se supuso que la existencia de un proceso de cambio técnico orientado hacia la calidad y que favorece el surgimiento de nuevos perfiles laborales y el aumento de la demanda de formación y capacitación en áreas vinculadas a la calidad, puede propiciar la evolución desigual de salarios entre estos nuevos perfiles y el resto de las categorías laborales.

IV Marco Teórico y Antecedentes

A. Las instituciones y el desarrollo

Existen numerosas definiciones de «institución», con algunas diferencias entre ellas. Considero que la aportada por Evans y Chang resumen la idea con la que se quiere trabajar aquí: «Las instituciones son patrones sistemáticos, integrados por expectativas compartidas, presupuestos no cuestionados, normas aceptadas y rutinas de interacción, que tienen fuertes efectos en la conformación de las motivaciones y el comportamiento de grupos de actores sociales interconectados» (Evans P y Chang H-J, 2007: 217). Resalto dos elementos de esta definición: primero, que las instituciones son reglas tanto formales como informales que moldean el comportamiento y, segundo, que se diferencian de la concepción ordinaria de institución como organización.

¿Por qué son importantes las instituciones para el desarrollo? Para responder esto se partirá de de enfoques heterodoxos. La razón para hacer esto es, siguiendo a Chang (Chang, 2007: 18), que se considera que la paleta de instituciones que influyen en el cambio económico es considerablemente amplia, por lo que no puede establecerse un tipo de instituciones y una forma de construirlas, determinadas. A su vez, se considera que las instituciones formales están acompañadas por un intrincado conjunto de instituciones informales específicas en el contexto de origen, por lo que la adopción de determinadas instituciones puede arrojar resultados disímiles según el contexto en que se las aloje.

A.i Instituciones y Desarrollo económico

Las instituciones juegan un papel en el *desarrollo*, como es definido en este trabajo, en dos sentidos —de acuerdo con un criterio arbitrario para separar los aspectos económicos de aquellos que involucran valoraciones morales y/o éticas—:

En primer lugar, las instituciones juegan un papel fundamental en el desempeño económico pero también intervienen en el conflicto distributivo y en la construcción

de libertades. A decir de Ayala Espino, «[...] son importantes para el desempeño de la economía porque representan el marco en el cual los individuos actúan y realizan elecciones [...]; las instituciones son las estructuras de incentivos para trabajar, consumir, invertir, ahorrar o innovar que prevalecen en un momento dado e influyen sobre el ritmo de crecimiento económico» (1999: 369). Y, en este sentido, agrega que, así como las buenas instituciones pueden impulsar el crecimiento económico, las instituciones ineficientes o inadecuadas pueden favorecer el estancamiento económico. Siguiendo al autor, el cambio institucional incremental está dirigido a redefinir derechos, reducir costos de transacción, disminuir conflictos producto de las asimetrías de información y reestructurar la organización, influyendo así en el desempeño económico. El cambio económico, a su vez, es consecuencia del agotamiento institucional, la innovación, la dotación de recursos y el cambio demográfico. No obstante, el cambio institucional también es influenciado por las instituciones existentes y las restricciones económicas, políticas y sociales del medio en que se produce (1999:357). 51 Una crítica que puede realizarse al autor y a esta expresión de la corriente evolucionista sobre las instituciones, es su tendencia a ensombrecer el hecho de que el cambio institucional además de generar «ganadores y perdedores» en cada nuevo escenario (1999: 361), también es producto de la existencia previa de «ganadores y perdedores». Las desigualdades de origen influyen en el cambio institucional porque son subproductos de las instituciones vigentes, conforman el equilibrio de origen y por ende, determinan el nuevo equilibrio.

A.ii Instituciones y cambio técnico

Como se dijo anteriormente, el cambio técnico o —en términos más schumpeterianos— la innovación, constituye una pieza clave en el desarrollo económico y un nexo
entre instituciones y desempeño económico. La teoría de las instituciones y, especialmente, la teoría neoclásica de las instituciones concede gran importancia al rol de los
derechos de propiedad, y por ello aporta la primera pista para observar el vínculo entre instituciones e innovación. Los derechos de propiedad funcionan excluyendo a
otros del usufructo de determinado bien, pero a su vez permitiendo transferir dicha
exclusividad. La importancia de estos en el desempeño económico, y en especial en el
desarrollo económico de tipo capitalista, puede ser fundamentada observando múlti-

⁵ Ver Anexos: i

ples aspectos de la actividad económica. Se puede asumir con facilidad que, sin ellos, ni siquiera operaría la lógica de acumulación privada capitalista. Sin embargo, argumentar esto no permite abarcar la complejidad de su rol en el desarrollo económico.

Schumpeter se detiene a observar un tipo de derecho de propiedad y sus consecuencias sobre la economía: el derecho de propiedad intelectual, formulado por el autor como la adopción de una estrategia restrictiva. El autor sostiene que adoptar una estrategia restrictiva respecto a la innovación, es decir, excluir a los competidores al menos temporalmente de explotar una innovación producida por una empresa convierte a dicha empresa en monopólica sobre el producto o proceso innovador, otorgando a la empresa gran poder de mercado. Con ello, sostiene el autor, podrían atenuarse las «dificultades temporales» que se generan por la incertidumbre y el reequilibrio propios del comienzo de un ciclo de «desenvolvimiento económico», es decir, el riesgo de innovar (Schumpeter, 1996, págs. 125-116). Para comprender mejor lo expuesto es útil introducir, aunque sea brevemente, un concepto manejado por el autor y que será utilizado más adelante: la idea de destrucción creadora, concepto que está atado a la visión de los ciclos propia de Schumpeter; el autor, trabaja sobra la idea de la existencia de tres procesos en las economías: la corriente circular, el desenvolvimiento económico y las depresiones (Schumpeter, 1976). La corriente circular refiere al equilibrio del sistema; los proveedores proveen a los consumidores y la ganancia tiende a ser nula. La tasa de ganancia aumenta cuando se dan desequilibrios producidos por un conjunto de empresas emprendedoras que introducen innovaciones desestabilizadoras dando paso al ciclo de desenvolvimiento económico. El auge producido por la introducción de un cambio tecnológico tiende a agotarse cuando cada vez más empresarios explotan dicha innovación, disminuyendo la tasa de ganancia hasta alcanzar un nuevo equilibrio o depresión donde la ganancia de dicha innovación tiende a ser nula (1976: 17-104). Considerando la teoría schumpeteriana, el papel de una estrategia restrictiva, es decir, de un conjunto de instituciones que regulen la propiedad de la innovación es el de garantizarle a la empresa innovadora un lapso de tiempo en el que pueda explotar ganancias extraordinarias, haciendo rentable la inversión en investigación y desarrollo; se fomenta con ello el desarrollo científico tecnológico por la vía de desencadenar ciclos de desenvolvimiento económico.

Sin restarle importancia a lo expuesto, limitar el foco a los derechos de propiedad, estrecha el campo de observación. Los derechos de propiedad son una forma institucional elemental desde la óptica de la innovación pero distan de ser la única estrategia posible. Para ampliar el espectro de observación sobre las instituciones, uno de los objetivos de este trabajo, se propone salir de la teoría neoclásica. En esta línea, Amable, Barré y Boyer (2008) subrayan, en sintonía con Schumpeter, que así como una estrategia restrictiva puede impulsar el cambio técnico (Schumpeter 1976: 242–254), una estrategia inclusiva o cooperativa, sin embargo, también puede contribuir a ello. Incluso puede llegar a presentarse como imprescindible cuando las inversiones necesarias son muy importantes. La adopción de una estrategia restrictiva de hecho puede convivir con estrategias de cooperación.

Estos autores rompen con la idea de linealidad de la innovación e introducen la teoría evolucionista, concentrándose en la forma de organización dentro de la firma y su relación con el entorno. La firma es concebida por estos autores como «un lugar de aprendizaje y de rutinas» y, por ende, los resultados de la misma están sujetos a su trayectoria. A su vez, la firma está inserta en un sistema productivo donde existen otras firmas y otras organizaciones con las que interactúa, por lo cual está sujeta a distintas formas de relacionamiento con el entorno. Si bien la calidad de la organización y el nivel de coordinación dentro de la firma importan, los autores hacen énfasis en la cooperación y coordinación con el entorno. Esto se debe a que reconocen que existe una nueva lógica del cambio técnico que no es lineal ni jerárquica y ya no ocurre dentro de cada firma, o al menos no únicamente allí. En este nuevo marco, para los autores (2008) los sistemas más flexibles son los que mejor se adaptan a nuevas demandas y nuevos mercados, y ello depende de que exista una estructura organizacional y financiera para la investigación y desarrollo (I+D).6

Siguiendo su argumentación, no solamente hay que aceptar que intervienen múltiples formas institucionales en el proceso de innovación, sino que los distintos arreglos institucionales implicados influyen en las formas del cambio técnico. Dada la amplia paleta de aspectos que movilizan el cambio técnico, son muchas las instituciones a considerar y las estrategias institucionales adoptables.

⁶ Investigación y Desarrollo. El concepto de I+D refiere a las actividades metódicas y sistemáticas que contribuyen a la acumulación de conocimiento científico. (Schröder, H-H. 1973: 29-30). Eventualmente I+D+i: Investigación, desarrollo e innovación para incluir el desarrollo efectivo de nuevas formas, no necesariamente productos

En este sentido, los autores destacan determinados aspectos al observar cómo interactúan las instituciones que los regulan con las organizaciones involucradas y cómo conforman en conjunto un sistema de innovación. De tal modo, se distancian pero a la vez complementan la teoría neoschumpeteriana, ya que la innovación deja de ser para ellos únicamente una «parte integrante de una estrategia de ganancia» (2008:117) sujeta a ciclos de auge y depresión para ser también parte y producto de una determinada configuración económico institucional. Por otro lado, ponen el acento en la relación salarial como determinante clave de la innovación. Si los trabajadores están poco organizados, la legislación laboral tiende a ser débil, la jornada laboral extensa y los salarios bajos; si en cambio los sindicatos se encuentran organizados, la legislación laboral se amplía, la jornada laboral se acorta y los salarios se presentan más elevados, presionando a los empresarios, en un caso ideal, a invertir en mejorar la competitividad a través de la innovación. Ello arroja dos elementos fundamentales para este trabajo: por un lado, que el conflicto distributivo presente en el mercado de trabajo juega un papel clave para el cambio técnico. Y por otro, que, como dicen los autores: «Es la combinación de factores organizacionales, institucionales y tecnológicos lo que determina la configuración de las innovaciones y, por extensión, el modo de crecimiento» (2008:118).

A.iii Jack Knight: conflicto distributivo

En esta sección se sugirió que la instituciones juegan un importante papel en el desempeño económico y la canalización del conflicto y, supeditado a ello, expanden o restringen las libertades. También, se sadvirtió sobre la debilidad de la corriente evolucionista para incorporar el conflicto distributivo. Por ello, creo pertinente visitar brevemente a Knight (1992), quien —sin desprenderse de algunos conceptos evolucionistas— discute la explicación evolucionista del surgimiento de las instituciones incorporando el problema del conflicto distributivo y las asimetrías. El autor afirma que las instituciones sociales pueden ser estables aunque no sean socialmente eficientes ni óptimas en sentido paretiano (1992:37); descarta tanto que el mercado funcione como mecanismo de selección de instituciones eficientes como la idea de que las instituciones que sobreviven son las más eficientes. Knight afirma esto a partir de la idea

⁷ Éstos aspectos son, la cooperación, la ciencia y la técnica, la educación y formación de la mano de obra, la participación del estado y el papel del sistema financiero (Amable et. Al 2008:102–117)

de que existen asimetrías de poder⁸ y pugna por obtener beneficios. Como sigue de ello, las instituciones —tanto aquellas creadas *espontáneamente* como las creadas *intencionadamente*— son para Knight subproducto de un equilibrio de poder y de los mecanismos a través de los cuales se compite por los resultados⁹ idistributivos. La consecuencia de ello es, en palabras del autor, que las combinaciones de estrategias surgidas de asimetrías de poder son las *«características más sobresalientes del problema de la negociación»* (1992: 129).

A.iv Desarrollo como libertad

Para concluir con esta sección, quiero atar la última idea desarrollada con una mirada más amplia de las instituciones. Amartya Sen, en su Development as Freedom (1999), ofrece un ejemplo sobre los esclavos del sur de Estados Unidos, quienes luego de abolida la esclavitud se negaban a trabajar nuevamente en las plantaciones en la forma de cuadrillas, aunque les era ofrecido un salario incluso doble del que recibían como esclavos (1999:29). Lo que el autor intenta mostrar con esto es que existen razones para valorar la libertad, y que los individuos en una sociedad pueden hacer valoraciones de aspectos éticos por encima de aspectos económicos y/o de eficiencia. Por ejemplo, sigue el autor, los ciudadanos tienen buenas razones para preferir un sistema democrático a una dictadura, a iguales condiciones económicas, porque tienen buenas razones para preferir la libre elección. Lo que se quiere argumentar brevemente es que, si suponemos, como lo hace Knight, que un individuo que valora la libertad y tiene más libertad de elección cuando no está sometido a asimetrías de poder, tiene buenas razones para preferir escenarios menos desiguales. Por ello es razonable afirmar que existen motivos para preferir formas institucionales que contrarresten la perpetuación de las asimetrías de poder, por encima de cuestiones de eficiencia.

B. Cambio estructural

Este trabajo se propone, a nivel teórico, articular el enfoque del cambio estructural con la teoría de las instituciones, deteniéndose en el vínculo entre cambio técnico y relaciones laborales. La idea de *cambio estructural* podría sintetizarse brevemente, como lo hace el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, como

⁸ El poder es entendido por J. Knight como «la capacidad de afectar por algún medio las alternativas disponibles para una persona o grupo » (1992:42)

⁹ Originalmente en inglés: outcomes. Ver Anexos: ii

«...transformaciones de largo plazo en la composición de agregados económicos, los que representan modificaciones en la estructura económica en términos de especialización e interrelaciones y que, en consecuencia, impactan sobre el crecimiento. » (IE-CON, 2014). Y se podría agregar, como lo hacen los mismos autores, que está ligad o al efecto diferencial del cambio técnico, a su relación con el crecimiento económico y la distribución del ingreso, por un lado, y la demanda, por el otro. Esta definición sintetiza apropiadamente la idea de cambio estructural en tanto incorpora diversos elementos, como son la importancia de la demanda y la penetración de la producción en mercados dinámicos, por un lado, y el problema distributivo de la economía respecto a las economías centrales y al interior de la economía, por el otro. A continuación, me propongo profundizar esta idea e inquirir sobre algunos de sus principales componentes.

El primero de estos componentes es la idea de centro-periferia; idea central de la corriente estructuralista. Este par de conceptos, como señala O. Rodríguez (1977: 209), está ligado al dúo de conceptos desarrollo y subdesarrollo. Es importante diferenciar el primer par de conceptos, que alude a roles en la estructura de comercio internacional, del segundo par de conceptos, que alude a una posición de avance o rezago a las economías centrales en términos tecnológicos y productivos. Según este enfoque el intercambio de materias primas por productos manufacturados en la estructura de comercio internacional relega a unas economías al papel de exportadoras de bienes primarios, periférico, mientras un conjunto limitado de economías concentra su actividad en productos con un grado de complejización mayor y ocupa el lugar central en la estructura del comercio internacional (1977:209). Esto no sólo condiciona a las economías llamadas periféricas a una relación de dependencia de las centrales sino que, como causa y efecto de ello, se produce una diferenciación entre sus estructuras productivas. Mientras las economías centrales tienen una estructura diversificada en cuanto a sectores y homogénea en cuanto a la difusión del conocimiento y la técnica, las economías periféricas se caracterizan por estar conformadas por una estructura productiva especializada en el sector primario y heterogénea en términos tecnológicos (1977). Este esquema centro-periferia emerge, así losostiene Prebisch, como resultado de la competencia entre regiones y países cuando las fuerzas centrífugas del sistema son incapaces de contrarrestar las fuerzas centrípetas de difusión tecnológica (1952: 182-189). Según el autor, la concentración del progreso técnico en las economías centrales, con una baja difusión hacia las economías periféricas, es la fuerza centrípeta de mayor importancia ya que limita la capacidad de transformación productiva de éstas.

B.i El lugar del cambio técnico en la teoría centro-periferia

A continuación, intento resumir el papel que otorga la teoría al progreso técnico para la conformación del sistema. Cimoli, Porcile et. al. (2005) caracterizan dos dimensiones en torno al cambio técnico: una keynesiana y otra schumpeteriana. La dimensión keynesiana refiere a la capacidad de expansión productiva de las economías poniendo énfasis sobre la demanda; la dimensión llamada schumpeteriana alude a la capacidad de aumento de la productividad de la economía y los sectores de actividad poniendo énfasis sobre la oferta. El modo en que los diferenciales de innovación y desarrollo tecnológicos determinan el rol de las economías en el sistema está supeditado a estas dos dimensiones. Observado desde la demanda, las economías que concentran su producción en bienes industriales con alto contenido tecnológico (Prebisch, R. 1949: 13), enfrentan curvas de demanda más elásticas respecto del ingreso (Cimoli, Porcile et.al., 2005: 102) y de mayor penetración a mercados de rápido crecimiento (CEPAL, 2007: 15), gozando de mejores términos de intercambio. Es decir, el poder de compra de los bienes industriales exportados por estos países, por unidad de bienes primarios, es más favorable. Por otro lado, observado desde el lado de la oferta, las economías del centro gozan de una mayor productividad y de mayor crecimiento, en los sectores de exportación; tales sectores a su vez generan derrames tecnológicos que benefician a otros sectores de actividad, contribuyendo a aumentar la productividad agregada. A su vez, asociado a ello, los salarios percibidos son mayores en las economías centrales, tanto en los sectores exportadores como en los que elevan su productividad (2007: 131). Estos elementos se encuentran fuertemente interrelacionados y, en efecto, ambas dimensiones, schumpeteriana y keynesiana, son mutuamente influidas.10 iii

Prebisch agrega a la polarización salarial un elemento político: la capacidad de organización de los trabajadores frente a la capacidad de influencia de los empresarios. Y sostiene que «la desorganización característica de las masas obreras en la producción primaria, especialmente en la agricultura de los países de la periferia, les impide

¹⁰ Ver Anexos: iii

conseguir aumentos de salarios comparables a los vigentes en los países industriales o mantenerlos con amplitud semejante...».

Es decir que la mejora salarial producto de la competencia entre empresarios y la presión de las organizaciones sindicales sobre ellos se produce desigualmente entre los sectores moderno y primario y, por ende, entre centro y periferia (1949:20). Al efecto de la productividad, debe agregarse el efecto que produce la diferenciación de los precios de bienes industriales respecto de los de bienes primarios. Si asumimos, como el autor, que los precios de bienes industriales aumentan en mayor medida que los precios del sector primario, debe concluirse que el deterioro de los términos de intercambio será aún mayor y, por ende, mayor la diferenciación salarial (Rodríguez, O. 1977: 208). 11 iv El autor resalta respecto al deterioro de los términos de intercambio que si los ingresos tienden a diferenciarse, la apropiación de los beneficios del progreso técnico tiende a concentrarse en las economías del centro y que, al aumentar los ingresos medios de la periferia en menor medida que la productividad del trabajo, se produce de hecho una transferencia de las ventajas obtenidas del progreso técnico a los países del centro (1977: 208-209). El resultado de ello es, como se marcó al inicio, la existencia de una estructura productiva homogénea y diversificada, por un lado, y una heterogénea y especializada, por el otro.

A diferencia del *centro*, en las economías periféricas coexisten sectores o ramas de actividad con una productividad media del trabajo comparable a la productividad media de los *centros* con sectores con una productividad media del trabajo muy por debajo de la de los sectores llamados «*modernos*» (Rodríguez, O. 2001:42). Diferencia que no es únicamente de productividad o salarial sino también a nivel del empleo. Los sectores «*modernos*» son generadores dinámicos de empleo, en tanto los sectores *tradicionales*¹² alojan el subempleo (2001:42). Por ende, el nivel de población desocupada y subempleada de la periferia está atado al nivel de desarrollo y crecimiento del sector *moderno* en las economías periféricas, pero también a la expansión de las *economías centrales*; ya que si bien los centros absorben, como se dijo, su propio exce-

¹¹ Ver Anexos: iv

¹² En oposición a los sectores *«modernos»*, los sectores tradicionales podrían ser definidos como aquellos sectores con una baja competitividad internacional a los precios vigentes, por los bajos niveles de productividad media del trabajo y una baja elasticidad-ingreso de la demanda, producto de la escasa incorporación de progreso técnico (CEPAL, 2007:24-48).

dente de mano de obra, influyen indirectamente en el nivel de mano de obra de la periferia.¹³

Una segunda característica de las economías periféricas es su especialización productiva en los sectores antes nombrados. Estas economías concentran su producción en una reducida canasta de productos, explotando ventajas comparativas estáticas en el esquema de división internacional del trabajo (Prebisch, R. 1987: 27), opuestamente a las economías centrales, que tienden a producir una canasta diversificada de productos competitivos y con una demanda más elástica en términos de ingreso. Esto, como afirma Rodrik (Rodrik, D. 2005: 13), está directamente ligado a un mejor desempeño económico. La razón de ello está atada, según este autor, a los derrames tecnológicos del sector moderno más productivo hacia sectores preexistentes, que se traduce en un aumento general de la productividad y por lo tanto de la competitividad real.¹⁴ v

B.ii Raúl Prebisch: Conflicto distributivo

Otro elemento central en la teoría presentada, respecto al cual no se han hecho menciones aún, es la configuración político-económica que opera detrás de este esquema de comercio internacional a la interna, tanto del *centro* como de la *periferia*. Prebisch, nuevamente, aborda esto con una gran lucidez. El autor sostiene que «sigue prevaleciendo en los centros lo mismo que en la periferia el interés económico de los grupos dominantes» (Prebisch, R. 1987:38). No es la fuerza centrípeta del capitalismo de los países avanzados el único mecanismo de dependencia, que limitando el desarrollo de la periferia subordina al capitalismo periférico «bajo el signo de su hegemonía y de las leyes de mercado» (1987: 26). Existen relaciones de dependencia al interior de los centros y, más importante para el caso, al interior de las economías periféricas. Al respecto el autor afirma certeramente que «el interés económico de los grupos dominantes de los centros se combina con intereses estratégicos, ideológicos y políticos que forman en ellos una constelación de donde dimanan obstinados fenómenos de dependencia de las relaciones centro-periferia» (1987:8).

¹³ Esto es así, según Prebisch, porque la industria funciona como promotor de los sectores *primario-tradicionales*, pero no a la inversa (1987).

¹⁴ En oposición a la competitividad espuria, a través de salarios bajos y la depreciación del tipo de cambio (Fajnzylber, F. 1990) Ver Anexos: v

B.iii Catching-up

Habiendo hecho esta introducción a la teoría, me encuentro en mejores condiciones de definir los elementos centrales del proceso de cambio estructural. Sobre la base de lo que se expuso, pueden reconocerse dos dimensiones significativas en este proceso: el cambio técnico por un lado y la diversificación de la estructura económica, por el otro, para penetrar a más mercados (Cimoli y Porcile. 2005: 11) y de rápido crecimiento (CEPAL 2007:40).

Relacionado con la primera dimensión y vinculado con la mejora de la competitividad, el proceso de transformación estructural puede aprovecharse de una estrategia de catching-up tecnológico^{15 vi}, como enseñan las economías asiáticas (CEPAL 2007: 43-48). Entendido como el aprovechamiento de la producción del conocimiento generado en los centros para cerrar la brecha tecnológica, es clave para la transformación estructural de la economía (Johnson B y Lundvall B-A, 1994), por los costos que implica innovar y por el aprovechamiento de mercados emergentes. Sin embargo, la inversión en innovación endógena es una estrategia compatible con el catching-up. Como demuestran Cimoli y Porcile, existe una correlación entre el cierre de la brecha de productividad y la inversión en I+D (2005:21) y una fuerte relación entre las mejoras en productividad y el desempeño económico de los países. 16 vii A su vez, y este es uno de los elementos sobre los que se trabaja en este documento, existen conocimientos tácitos que forman parte del tejido cultural de las economías y que, entre otras formas, se encuentran alojados en los trabajadores (Chang 2005: 10), como rutinas y experiencia. Su aprovechamiento puede ser útil tanto en estrategias de innovación endógena como de catching-up, por su papel en la adaptación. Argumentar esto me encamina a señalar la relevancia de una consideración de las relaciones laborales y del papel potencial de los trabajadores en la incorporación de cambio técnico 17viii.

¹⁵ Ver Anexos: vi

¹⁶ Otra variable clave que incluyen los autores en el modelo, que se vincula a la inversión en I+D es la participación de los Sectores Difusores de Conocimiento (2005: 21). Ver Anexos: vii

¹⁷ Ver Anexos: viii

B.iv El papel de la competitividad

Hay que agregar a lo expuesto el papel de la competitividad. ¹⁸ Mejoras en la competitividad, tanto por mejoras en la productividad (Cimoli y Porcile. 2005: 23) como en la calidad (2005: 11), ¹⁹ facilitan la inserción a más mercados y de mejores ingresos. Incrementos de la productividad significan mejoras en términos de competitividad, a salarios constantes, porque reducen costos disminuyendo los precios (Cimoli y Porcile. 2005: 44). Del mismo modo, como señala Schuurman, mejoras en términos de calidad en gestión, ²⁰ capital humano y ciencia y tecnología se correlacionan con mejoras de competitividad (1998: 171). Esto puede deberse a mejoras en la eficiencia, es decir: en los costos y los precios, en la calidad y singularidad del producto, en los plazos de entrega y en productos innovadores (1998: 172–177) permitiendo mejorar el precio e insertarse en más mercados, más dinámicos. Avances en productividad y calidad implican mejoras de lo que Cimoli y Porcile denominan *competitividad auténtica*. Que se diferencia de la *competitividad espuria*, es decir del incremento de la competitividad en detrimento de los salarios²¹ (Rodrik. 2005: 16–20).

Este trabajo se concentra en la idea de competitividad auténtica en la medida en que se enfoca sobre el estudio del cambio técnico y su rol en el proceso de transformación estructural y porque pondrá énfasis particular sobre la importancia de la equidad y el rol de la NC como instituciónen este proceso (CEPAL. 1988: 16).

C. Cambio técnico

En esta sección se propone brindar una definción a la idea de cambio técnico. Schumpeter, sin detenerse mayormente en el término, explica el papel económico de la innovación. Según Albornoz, la innovación constituye para Schumpeter una perturbación de los esquemas existentes y persistente cambio (2009: 3). La innovación y los cambios que ésta perpetra significan, para la teoría de los ciclos de Schumpeter, una

¹⁸ La competitividad puede definirse como «...la capacidad de un país [...] de generar proporcionalmente más riqueza que sus competidores en el mercado mundial »(CEPAL 1998: 170)

¹⁹ No se consideró necesario detenerse en el rol de la política industrial. Pero, puede señalarse que debe considerarse la introducción de políticas que afecten la competitividad externa. Como, por ejemplo, políticas que afecten el Tipo de Cambio Real (Rodrik, 2005:17)

²⁰ El autor lo define como «...si las empresas se administran con criterios innovadores rentables y responsables» (Schuurman 1998: 170).

²¹ Esto puede hacerse aprovechando la abundancia de mano de obra (Cimoli 2005: 44) o depreciando el tipo de cambio real (Rodrik et. Al 2005: 16-20)

ruptura de la corriente circular22 ix y de las tendencias al equilibrio. La innovación, entonces, comprende cambios externos a la economía que generan «alteraciones espontáneas y discontinuas» en ésta (1976: 74-75). Y es este deseguilibrio, facilitado por la introducción de nuevas combinaciones «... en forma discontinua» (Albornoz, M. 2009: 4), lo que Schumpeter denomina desarrollo²³ económico, en oposición a las tendencias de la corriente circular. Estos cambios en la «esfera industrial y comercial» (1976:75), dice el autor, no surgen necesariamente de cambios en la demanda sino de cambios en la oferta.²⁴ Y agrega que producir consiste en combinar recursos y fuerzas y, por ende, producir «...otras cosas, o las mismas por métodos distintos, significa combinar en forma diferente dichos materiales y fuerzas» (1976: 76). Estas formas diferentes de combinar materiales y fuerzas están orientadas a aumentos de productividad que permitan una mayor producción por recursos invertidos. Esta idea debe considerarse con precaución ya que el aumento de la productividad no es el único elemento que interviene en los desequilibrios nombrados (1976), la diferenciación de productos por cambios en la producción también generan dichas rupturas (Arocena, R. Y Sutz, J. 2003:19). El desarrollo, entonces, se define por la aplicación de nuevas combinaciones; es decir, de un bien nuevo o de mejorada calidad, de un nuevo método de producción, de la apertura de un nuevo mercado, de la conquista de una nueva fuente del recurso o de la creación de una nueva forma de organización. Un concepto central en Schumpeter es el potencial destructor de los procesos innovativos. El autor visualiza el potencial destructor de las nuevas combinaciones sobre los esquemas anteriores, y esta fuerza de destrucción creadora conforma el proceso mismo de desarrollo económico.

C.i Innovación, tecnología e Invención

Se ha hablado de las ventajas teóricas de utilizar el concepto de innovación en este trabajo, por lo que considero necesario ahora distinguirla de términos que suelen

²² Ver Anexos: ix

²³ En la versión original en alemán Schumpeter refiere a la idea de *Entwicklung* (1912) que puede ser traducido como desarrollo pero también, como en la edición de 1976, como *desenvolvimiento*, aunque no son términos perfectamente intercambiables, pueden ser homólogos según el contexto. Para el caso se utilizará el término *desarrollo*, utilizado antes en este trabajo.

^{24 «...}es el productor quien inicia el cambio económico, educando incluso a los consumidores si fuera necesario; les enseña a necesitar nuevas cosas o cosas que difieren en algún respecto de las ya existentes.» (Schumpeter 1976:76)

acompañarle. El primero de ellos es la tecnología; esta se distingue de la innovación en un sentido práctico y teórico. La tecnología puede ser definida como una función de producción (Elster, J. 1992:88), es decir, un conjunto de combinaciones posibles de los factores en la producción. Puede ser novedosa o previamente existente y no necesariamente constituye un hecho económico, es decir, no necesariamente se la define aplicada en una cadena productiva, y ello la distingue de la definición schumpeteriana de innovación. Por otro lado, el autor citado distingue, al igual que Schumpeter, la idea de innovación de la de invención: la innovación refiere a la producción de un nuevo conocimiento tecnológico, mientras que la invención es anterior y refiere a la creación de conocimiento que pueda conducir a la innovación. El autor también distingue entre innovación y procesos atados a ella que serán, sin embargo, tratados de la misma forma en este trabajo. Estos son la difusión y la sustitución; el primero, la adaptación de una innovación a un nuevo contexto, y el segundo, un cambio en el proceso de producción (1992: 86).25 Por último, el autor diferencia la tecnología de la técnica y la práctica. La práctica es para el autor «una combinación particular de factores de producción utilizados en un proceso específico». Mientras la técnica comprende un conjunto de prácticas que permiten cierta sustitución entre el uso de los factores. La tecnología [disponible], por último, es definida como «el conjunto de técnicas conocidas» (1992: 87).^{26x} Para terminar, considero útil hacer una breve precisión sobre el cambio técnico como concepto. El cambio técnico es entendido aquí en un sentido amplio, como cambios en la técnica o la práctica o la tecnología a distintos niveles. Éstos pueden ser completamente novedosos o constituir una innovación en una economía, en una industria, en un sector de actividad o en una empresa. Cabe aclarar que, como lo hace el autor, se utilizarán indistintamente los términos cambio técnico y cambio tecnológico, dejando de lado eventuales diferencias entre ambos (1992: 88).

C.ii Ciencia, Tecnología e Innovación y las formas de conocer según Joel Mokyr

Las teorías que abordan la tríada ciencia, tecnología e innovación concentran gran parte de sus esfuerzos en estudiar las formas de producción de conocimiento y sus principales problemas. Por ello, para finalizar, deseo seálar brevemente la distinción,

²⁵ Estas categorías tienen un punto de contacto con una idea presente en Arocena y Sutz de «nuevo bajo el sol» y «nuevo bajo este techo» (2003:19) para representar aquellas innovaciones que se producen en el mundo de aquellas a nivel regional o nacional.

planteada por J. Mokyr (2008), entre las formas de conocer denominadas como Ω y λ , ligadas a su vez a las categorías de Ryle (1949) de conocer *qué* y conocer *cómo*. El primero refiere al conocimiento *proposicional* es decir a aquellas «*creencias*» sobre «*fenómenos y regularidades naturales*», a la *episteme*.^{27 xi} El segundo término, en tanto, alude a las técnicas (*tecné*) o conocimiento *prescriptivo* (2008: 20). En este sentido, un añadido a Ω es un descubrimiento mientras que un añadido a λ es una invención (2008: 28). En este trabajo, no por desinterés sino porque el enfoque es aplicado sobre la actividad productiva y por ende empresarial, se analizará la interacción de las instituciones implicadas en la relaciones laborales con la innovación y un tipo de conocimiento *prescriptivo*²⁸. En contraposición a ello, a su vez, el foco no será puesto en los esquemas de producción de conocimiento y las formas de conocer, sino en las configuraciones que lo hacen posible en el mundo del trabajo.

D. Relaciones laborales

D.i Dos períodos identificados

A continuación, presento un breve síntesis sobre el sistema de relaciones laborales (SRRLL) del Uruguay en los últimos veinticinco años, sus escenarios, actores y estrategias. La selección del período (1990–2015), si bien es arbitraria, responde a un criterio histórico. En el período considerado pueden identificarse dos escenarios claros. El primero, desde la instauración del gobierno del Partido Nacional en 1990 hasta la asunción de la fuerza política Frente Amplio (FA) en marzo de 2005, y el segundo, desde entonces en adelante. Para Notaro, los escenarios comprenden a las organizaciones, 30 xiii las instituciones formales que definen las funciones y competencias, los procedimientos y los contenidos de las discusiones (2010:15).

En el primer período considerado, las relaciones laborales se vieron fuertemente influenciadas por una coyuntura política y económica de apertura y desregulación, así como de desmontaje del proteccionismo estatal y de reducción del déficit fiscal. En este sentido, Pucci et. al. afirman que en el período posterior a la dictadura se abando-

²⁷ La idea de *episteme* refiere al conocimiento [no vulgar] mientras que tecné refiere a las técnicas, comparable a las categorías del Mokyr (2008). Ver Anexos xi

²⁸ Si bien no se descarta la importancia de analizar ambos tipos de conocimiento con la óptica planteada aquí, se entiende que hacerlo implicaría un esfuerzo superior a los objetivos del trabajo.

²⁹ Ver Anexos: xii

³⁰ Ver Anexos: xiii

na la «ecuación keynesiana» de negociación colectiva: centralizada, con sindicatos de base popular e intervención estatal, en la medida en que se la considera inadecuada para el contexto productivo (2012:33). En este marco, el estado apunta a la flexibilización de las relaciones laborales y a la adecuación de la organización del trabajo a las exigencias del comercio internacional. Bajo esta concepción, el estado no debía intervenir en los conflictos entre trabajo y capital, que serían relegados a instancias bilaterales de negociación entre trabajadores y empresa (Pucci, F. et al. 2012:36-37). A su vez, en este marco de desregulación y descentralización se agudizó la conflictividad y se produjo una debilitación de las organizaciones sindicales. Como sostienen los autores, en términos salariales se revirtió la tendencia hacia su recuperación del período precedente y se postuló un retiro gradual del estado de la discusión salarial. Sin embargo, los autores encuentran que en este período el contenido de las negociaciones colectivas, sostenidas a nivel de empresa, incorporaron temas de cambio tecnológico y otras temáticas no salariales. En cuanto a las organizaciones agrupadas en el PIT -CNT, tendieron a debilitarse en el período tanto como a perder asociados, motivo por el cual parte del esfuerzo de la central se concentró en resistir las modificaciones a la organización del trabajo que eran impuestas (2012:39).³¹

El nuevo escenario comienza con la asunción del FA y su cambio de orientación política en el año 2005. El nuevo gobierno, intenta revertir el modelo anterior de relaciones laborales y propulsa las negociaciones colectivas, a la vez que convoca nuevamente a consejos de salarios. Revierte entonces la ausencia del estado y el desmontaje de las instituciones del SRRLL, tendencias que habían promovido orientaciones sindicales con alto potencial de conflicto e inadecuadas, según los autores, para un modelo productivo que exija un compromiso del movimiento sindical con la competitividad de las empresas (2012:40). Las negociaciones colectivas se convocan a nivel de rama, lo cual coarta el accionar del empresario³² y estimula la negociación salarial de un modo que contribuye a la recuperación de salarios en el período pero empobrece, sin embargo, la pauta de discusión de los convenios (2012:43).

³¹ Sin embargo hay que resaltar que si bien existieron conflictos a la interna de la central de trabajadores, los intereses y acción del sindicato se presentan en ambos períodos más homogéneos que en el caso de los empresarios (Pucci *et al.* 2012:39).

³² Esta limitación a la acción colectiva del empresario, conduce a que durante el período el empresariado adopte estrategias defensivas (Pucci, F. et al. 2012:42–43).

D.ii El sistema de Relaciones Laborales

Los srrll, según Notaro, canalizan el conflicto capital-trabajo y comprenden —además de los escenarios— a los actores, sus relaciones de poder y también a las estrategias que estos adoptan. La constitución de los actores, dice el autor, está condicionada por la estructura social, la situación económica y el sistema político. En este sentido, Notaro identifica tres actores: trabajadores, empresarios y el estado (2010:12-27). En el srrll de estudio en este trabajo, los actores participantes son el sindicato, los gremios empresariales y el Ministerio de Trabajo como mediador entre las partes. El sindicato del sector de actividad considerado es el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (SIMA), mientras que los gremios involucrados son, por un lado, la Cámara de Especialidades Farmacéuticas y Afines (CEFA) y la Asociación de Laboratorios Nacionales (ALN).

Durante el primer período analizado, el sindicato cedió peso político al perder masa sindical, como resultado del proceso de descentralización y flexibilización ocurrido entonces. Por este motivo, tendió a debilitarse su capacidad de acción. 33 El empresariado, si bien no mostró un debilitamiento, continuó con su «clásica heterogeneidad de intereses», tendencia que se profundizaría en el segundo período (2012: 41). Durante el primer período, los empresarios se vieron beneficiados por la dispersión del poder del sindicato y una descentralización de la negociación hacia ámbitos bilaterales a nivel de empresa, 34 así como por una escasa participación del estado. Este papel se modificará considerablemente en el nuevo escenario, cuando el estado asume una posición de neutral dinámico en el conflicto capital-trabajo (2012).

D.iii Conflicto y cambio técnico

En este trabajo se estudiarán las negociaciones colectivas (NNCC) en su calidad de instituciones^{35 xiv} centrales en el _{SRRLL}, por su peso y dinámica. Las NNCC pueden llevarse a cabo eventualmente a nivel de rama o de empresa, pueden instalarse de modo bipartito o tripartito y pueden abarcar el ámbito público o el privado (Notaro,

³³ Es interesante marcar como la hacen Supervielle y Quiñones (2002) que si bien el sindicalismo se debilitó en el período en cuestión. También se fortaleció como referente simbólico de la clase obrera y como referente político y social del país, así como actor capaz de articular amplias movilizaciones (Pucci, F. et al. 2012:39).

³⁴ Creo necesario resaltar el punto mostrado por los autores, de que el supuesto en el que los empresarios tienden a preferir la negociación por rama, no se comprueba para el caso uruguayo, donde los empresarios han preferido la negociación a nivel de empresa (Pucci, F. et al. 2012: 42–43).

³⁵ Nótese la diferencia de Notaro (2010). Ver Anexos: xiv

2010:14). A continuación, se analizarán tanto las relaciones de poder como las estrategias entre los actores en el campo de la negociación. Como sostiene Notaro (2010:14), el conflicto principal en el SRRIL³⁶ es entre capital y trabajo, antagonismo que se manifiesta en distintos espacios y en diversos campos. La competitividad y el cambio tecnológico —y los elementos atados a ellos— deben ser considerados como una arena del conflicto capital-trabajo.

Por un lado, los cambios tecnológicos pueden suscitar resistencias por parte de los trabajadores, ya sea por la pérdida, desvalorización o desplazamiento de los puestos de trabajo, así como por cambios en la formas de producción y el componente distributivo del conflicto. Notaro (2010: 17) resume con agudeza el conflicto entre capital y trabajo respecto de la competitividad e identifica dos elementos de discusión: uno, en torno de los factores que mejoran la competitividad ^{37 xv} y otro, en torno de los incentivos para dicha mejora. El objetivo del SRRLL y de la NC³⁸, en este marco, es canalizar las tensiones entre estos elementos y concebir una situación de mejora de la competitividad beneficiosa para ambas partes (OIT, 2003). Ozaki muestra que las diferencias de resultados entre países, para los contenidos³⁹ discutidos, dependen del marco jurídico institucional, de las políticas públicas y del contexto económico (2003: 18–28). A ello agrega, que es necesario estudiar los contenidos de los convenios colectivos, así como analizar la discusión sobre factores e incentivos que operan en escenarios de globalización y mayor dinámica competitiva (2010: 17–18).

Ahora bien, ¿qué se entiende por «conflicto»? La oit lo define como «desacuerdos que generan medidas de lucha», diferente de la disputa que «resulta de la incapacidad de llegar a acuerdos» (Arrigo y Casale 2005: 53). Las negociaciones colectivas, en este marco, son un medio de canalización de las tensiones que oscila entre la confrontación y la cooperación (Notaro 2010:20) y requiere de la confianza y la participación de los actores. Como sostiene Hyman, la institucionalización del conflicto implica suponer que éste puede ser «contenido y superado». El serelle es, en este sentido, un conjunto es-

³⁶ RRLL refiere a Relaciones Laborales mientras que SRRLL refiere a Sistema de Relaciones Laborales.

³⁷ Ver Anexos: xv

³⁸ NC refiere a negociación colectiva. En plural, NNCC.

^{39 «}Se consideran contenidos a los problemas o temas que abordan los actores y, si se logran acuerdos, se implementan como convenios o contratos colectivos.» (Notaro, 2010: 17) A lo que agrega el autor que tiene como componente principal la fijación de salarios y que actualmente se han modificado para dar mejor respuesta al contexto.

table de instituciones donde el conflicto de intereses deviene en acuerdos que forman parte del *desarrollo*⁴⁰ capitalista (1989: 121– 125).

Los autores Tilly y Tilly, por otra parte, arrojan luz sobre las relaciones de poder en torno a la innovación y el cambio técnico. Los autores sostienen que existe una relación entre eficiencia productiva, calidad y poder respecto de la innovación. En este marco, sostienen que la participación del trabajador en el diseño y uso de la tecnología se encuentra limitada por el interés del empresario por controlar la variable tecnológica. Tilly y Tilly plasman en ejemplos claros, como los empresarios cohartan la libertad del trabajador respecto de la innovación para controlar la productividad y la calidad, pero también y principalmente para conservar el poder de decisión sobre la producción (1998:100-101). El vínculo de los trabajadores con el cambio técnico y la relación del empresario en torno del mismo distan de ser armoniosos. Los empresarios a menudo han tomado ventaja de las nuevas tecnologías para aprovechar salarios más bajos y mayor docilidad de los trabajadores (1998:156). Y a su vez, el cambio técnico ha sido un factor importante de desplazamiento de mano de obra a lo largo de la historia. A éste se le deben agregar la pérdida de poder del trabajador sobre la producción⁴¹ xvien un sentido alienador, así como las exigencias que implica en términos de adaptación individual y organizacional (Notaro 2010: 40) y de las relaciones de esfuerzo (1998: 152)⁴². Rodrigo Arocena, en esta línea, agrega a lo anterior, el efecto de la lógica centro-periferia y de la globalización en el vínculo conflictivo entre nuevas tecnologías y trabajo. Las nuevas tecnologías, sostiene, irrumpen en la periferia sin planificación ni participación de los actores políticos y/o de las organizaciones de los trabajadores, cuestionando el papel de dichos actores en estrategias de desarrollo, es decir su papel en el futuro. Esto no necesariamente significa, como precisa Arocena, que las organizaciones de los trabajadores se opongan al cambio tecnológico (1995: 8). De to-

⁴⁰ El autor habla de «progreso capitalista» (Notaro, 2010: 20). Sin embargo, por lo expuesto anteriormente respecto a la idea de desarrollo y al cambio estructural; se considera más adecuado hablar en términos de desarrollo capitalista.

⁴¹ Ver Anexos: xvi

⁴² El cambio técnico exige que el trabajador se adapte en primer lugar a la tecnología en cuestión, ya sea en procesos o productos (Arocena y Sutz, 2003), esto es exigencias de capacitación y aprendizaje. Distingo capacitación de aprendizaje en un sentido práctico, ya que en los acuerdos colectivos estudiados se diferencian por un lado, el proceso formal de formación de la experiencia, es decir del tiempo de trabajo en una tarea; aunque no hay una definición exacta de ello. Sin embargo, la adaptación implica adaptación organizacional, y por ello, también implica la reorganización de las relaciones entre los miembros de la organización (Notaro, 2010: 139

das formas, lo que se expuso aquí resumidamente, explica las posturas resistentes de los trabajadores hacia el cambio técnico a lo largo de la historia⁴³ (Arocena y Sutz, 2003:71).

Sin embargo, el vínculo del trabajo con el cambio técnico es más complejo si se tiene en cuenta que las innovaciones se producen, en general, considerando las características y abundancia relativa de la mano de obra (Tilly y Tilly, 1998: 156–157). Y que los trabajadores juegan, de hecho, un rol en el diseño y adaptación tecnológicos. Aunque estas intervenciones de los trabajadores se traducen en general en pequeñas modificaciones a nivel de empresa, existen sin embargo, ejemplos de grandes reformas llevadas a cabo con participación activa de los trabajadores. 44 xvii De ello se desprende una de los supuestos sobre las que se trabaja aquí: la participación de los trabajadores en las decisiones que conciernen al cambio técnico no solo es necesaria por el conflicto inherente a éste, sino que es de alto valor en términos de competitividad.

La literatura señala con énfasis, la importancia de la cooperación con los trabajadores en el marco de estrategias de aumento de competitividad (Notaro 2010: 23). De hecho, desde la óptica del cambio estructural, el papel que los trabajadores pueden jugar en la adaptación de soluciones técnicas hace que un modelo de negociación que fomente su participación pueda cumplir una función particularmente útil en el proceso de *catching-up*. Como lo formula Notaro, la pregunta en este punto es si los cambios «*se procesan con el sindicato*, *sin el sindicato o contra el sindicato*» (2010: 23). Y siguiendo al autor, la hipótesis es que es preferible —para desarrollar estrategias de aumento de competitividad— administrar por acuerdo que hacerlo por *Diktat*, y que la negociación colectiva y el diálogo social son los medios más apropiados para regular dichas relaciones (Hyman, 2010:11). 45 xviii

D.iv Categorización de los actores y escenarios de negociación

Se dijo que las NNCC pueden jugar un papel clave en la mejora de la competitividad. También se sostuvo que existen distintos escenarios que producen resultados di-

⁴³ Es interesante la hipótesis de Hodson y Sullivan según la cual la palabra *sabotaje* proviene de los campesinos holandeses que en el s.XV arrojaban sus *sabots* de madera en las nuevas máquinas textiles por miedo a ser desplazados (2001:69). Eric Hobsbawm, también aborda el tema de las primeras revueltas contra la tecnología en Gran Bretaña en el s. XVII y afirma que es la reacción esperable, aunque inefectiva, de obreros desamparados de protección social, contra el acelerado progreso de la tecnología (1952: 57-70)

⁴⁴ Ver Anexos: xvii

⁴⁵ Como sostiene el Notaro (2010: 18) la NC es una forma de diálogo social. Ver Anexos: xviii

ferentes y se reconocieron dos. 46 Se sugirió, por otro lado, que los distintos actores pueden adoptar distintas estrategias y que su combinación en el escenario vigente de RRILL produce distintas configuraciones de negociación (2010: 30) y que estas configuraciones dependen a su vez de las características productivas y la trayectoria histórica de negociación (Tilly y Tilly 1998: 100). En este sentido, Notaro identifica a partir de Touraine (1987:68) cuatro configuraciones entre trabajadores y empresarios. La primera de ellas, la asociación conflictiva, coincide con los esquemas de cooperación y participación planteados. Esta forma de asociación combina confrontación y cooperación y el conflicto de intereses es asumido por ambas partes, lo que la diferencia de la asociación sometida, donde el conflicto no es asumido. Y ambas categorías se diferencian de la marginación contestataria y la marginación sometida. En la primera, el sindicato rechaza «la lógica de la economía de mercado» (2010: 30) y, por ende, cualquier forma de cooperación; mientras que, en la segunda, la empresa rechaza la creación de un sindicato.

Finalizando esta sección y para robustecer la formulación de dichas categorías, quiero introducir una breve⁴⁷ caracterización sobre sindicatos y empresarios. Respecto a los primeros considero que la tipología planteada por Touraine (1984) se adecúa a las hipótesis de esta investigación. El autor plantea una clasificación a partir de la relación de los sindicatos con el poder y distingue tres tipos: de *control*, cuando el sindicato no accede al poder pero tiene influencia sobre el mismo, de *integración* cuando tiene participación y peso y de *oposición*, cuando no tiene participación ni influencia. Esta categorización puede articularse con un tipo de sindicalismo identificado por Cedrola (1999) como sindicalismo propositivo, que armoniza las demandas redistributivas con la competitividad de la empresa. Propongo entonces, la combinación de los tipos de Touraine con la idea de sindicato propositivo o no-propositivo. En cuanto a las empresas, considero a tipología planteada por Supervielle y Quiñones (2014) quienes toman

⁴⁶ Debe tenerse en cuenta que los escenarios de negociación reconocidos por Notaro (2010) colocan el foco en el SRRLL y no necesariamente en las NNCC. Por esto, se consideró más apropiado observar los períodos seleccionados y resaltar las diferencias de ambos modelos. Esta decisión está fundamentada en la literatura que analiza las NNCC en ambos períodos. Tanto Pucci et al. (2012) como Notaro (2010) reconocen dos modelos, correspondientes a cada período.

⁴⁷ Existen muchas tipologías tanto de sindicatos como de organizaciones empresariales, sin embargo no es objetivo de este trabajo hacer una análisis exhaustivo de éstas. Por este motivo se tomó la clasificación presentada por Supervielle y Quiñones (2014) y Notaro (2010) porque se considera que se adapta a los objetivos e hipótesis del trabajo así como al planteo de que tanto la negociación como la cooperación son necesarias en estrategias de aumento de la competitividad en las empresas.

la distinción de Pareto entre empresarios *especuladores* y *rentistas* y la combinan con la caracterización del empresariado nacional que hacen Errandonea y Supervielle (1988). Esta tipologización identifica que existe un tipo de empresariado *especulador e innovador* y otro *pasivo y conservador* (2014:33) e identifica tres características centrales en el empresariado nacional: aversión al riesgo, búsqueda de rentas políticas y tendencia al consumo conspicuo (1988:55).

E. Sindicatos y progreso técnico: el antecedente de Franco Momigliano

Existe un debate, anterior a las teorías del desarrollo, en torno a la relación máquina-hombre y, como afluente, en torno al papel de la ciencia en el mundo del trabajo. Este debate está peresente en clásicos como Marx (1987) o Kropotkin (2007) en su versión más positivista y se hace evidente en la reacción hostil de los trabajadores hacia la tecnología, en su versión pesimista. Como se sostuvo, existe un conflicto inherente a la tecnología, con el mundo del trabajo y en particular en torno al futuro de éste. Franco Momigliano, sintetiza ambas posturas respecto a la tecnología, de este debate y concentra la discusión en la temática aquí tratada, las RRLL.

E.i Los efectos de la automatización

Momigliano identifica como tendencia del progreso técnico, ya en la década de 1960, un proceso de automatización de la producción por la incorporación de nueva tecnología en las cadenas productivas, cuya característica más sobresaliente es el pasaje de la producción manual a la producción automática en importantes segmentos de la cadena productiva. En esta línea, sostiene que las principales consecuencias productivas de este fenómeno son el aumento de los ritmos de trabajo por un lado, y la modificación de los puestos de trabajo, por el otro (1966:107). Éste último efecto es acompañado, a su vez, por una mayor inseguridad profesional y, como ya se sugirió, por la pérdida de status profesional. El autor resume ésta idea afirmando que en paralelo al proceso de «acelerada inadecuación técnica» se produce un «acelerado fenómeno de inadecuación humana» (1966:108).

En su estudio el autor, al analizar la trayectoria y las distintas posturas de los sindicatos encuentra, como habría de esperar, el surgimiento de un estado de desconfianza o de hostilidad hacia las innovaciones, susceptible de generar conflictos. Esto, según sostiene el autor se halla vinculado no solo a factores de carácter estructural y superestructural sino a elementos específicos. Estos elementos específicos a los que hace

alución el autor y que intervienen abruptamente en la estructura sindical existente haste entonces son, la reducción de la autonomía de decisión sobre la utilización de los elementos de producción, la creciente participación de personas considerados participantes indirectos y, por ende, ajenos a la producción, la despersonalización de las relaciones individuales con los superiores, el sentimiento de inseguridad producto del alejamiento del oficio y la ruptura de las líneas de carrera tradicionales (1969:109).

E.ii Papel de los sindicatos frente a los cambios

Partiendo de lo anterior, el autor sostiene que «el progreso técnico empuja necesariamente a la industria moderna hacia formas cada vez más extremas de alienación y subordinación de la clase obrera...» y, argumenta que en la medida que los sindicatos no puedan participar directamente en el poder efectivo de la empresa o que sus posibilidades de ejercicio indirecto de poder mediante los convenios colectivos⁴⁸ o la elección de representantes sindicales, su participación «...no sirve más que para crear nuevas formas de condicionamiento...» (1969:158). Respecto al poder sindical, el autor precisa que existe una fuerte asimetría en la capacidad institucional entre las patronales y los sindicatos por la diferencia de control de variables, en el marco de los convenios colectivos. Mientras los empresarios, una vez acordado un convenio y un precio de la fuerza de trabajo, pueden controlar la oferta de puestos de trabajo; los trabajadores una vez acordado un salario no pueden controlar la oferta de fuerza de trabajo (1969:238). En este contexto, si el sindicato no tiene otras formas institucionalizadas de incidir políticamente en favor de sus demandas, los sindicatos de base y las negociaciones colectivas a nivel de empresa⁴⁹, se convierten entonces en una herramienta de control patronal (1969:158). En estas condiciones, el sindicato se verá condicionado a adoptar una estrategia de resistencia y confrontación con la esperanza de acceder a la firma de acuerdos que le beneficien.

Sobre este último aspecto el autor afirma que si al progreso técnico «...no corresponde una transformación de la política y de la organización del sindicato, las [...] viejas normas se transforman [...] en instrumentos a conservar contra un nuevo campo de arbitrariedad patronal...» (1969:118). Frente al progreso técnico, deben adecuarse las posturas y estrategias adoptadas por los sindicatos, a la vez que se actualizan las

⁴⁸ Originalmente "contratación", traducido del italiano.

⁴⁹ En Italia las NNCC a nivel de empresa son llevadas a cabo en las denominadas "comisiones internas", traducido del italiano.

definiciones teóricas, al verse cuestionadas las tradicionales ideologías. Sin embargo, de no existir una adaptación de la política o, como ya se sugirió, de la matriz institucional interviniente en las RRLL, la adopción de posturas confrontativas o reactivas surge como la única respuesta posible al no poder incidir el sindicato en el poder efectivo de la empresa.

Para los sindicatos el progreso técnico es una realidad, a priori, ajena a ellos, a la que no pueden oponerse pero a la que deben insertarse para promover una «política integral de desarrollo para controlar sus efectos sobre el empleo y las RRLL...» (1969:83). Ahora bien, Momigliano plantea un dilema de acción que pone a prueba la idelogía, elemento de cohesión, del sindicato. Ante esta nueva realidad a la que deben insertarse, en la medida que busquen incidir en la misma, surge una disyuntiva en torno a la participación en las instancias de negociación y las nuevas temáticas de negociación⁵⁰. Frente a la aparición de nuevas temáticas de negociación como *«carrera*, plantillas tiempos y métodos...», (1969:175) así como referentes a la calificación, los puestos de trabajo y las primas de producción (1969:164), la función tradicional del convenio colectivo «...no sólo no pierde su importancia ni su significado sino que tiende a adquirir una importancia y significado mayores» (1969: 74), a la vez que transforman el papel del sindicato. El autor, citando a Vittorio Foa, sostiene que no es la discusión de nuevos contenidos de los convenios colectivos o el cambio en éste, la medida apropiada para un sindicato que reivindique su condición obrera. Esto es así porque el potencial como representante de clase del sindicato, está ligado necesariamente, a las reivindicaciones vinculadas al problema de la condición obrera (1969: 164). El dilema surge a continuación; si los sindicatos se ven enfrentados a este nuevo fenómeno del que, si desean incidir, deben ser parte. En otras palabras, deben adaptar su organización, reivindicaciones y estrategias a las nuevas exigencias, sin poder desprenderse, sin embargo, de las reivindicaciones tradicionales para evitar la «[...]adecuación a la lógica de la racionalidad capitalista[...]». Entonces «¿cuál es [...] la vía de acción para los sindicatos de base obrera en un contexto de acelerado progreso técnico?» (1969: 1).

⁵⁰ No debe confundirse, dice el autor, la negociación tradicional con el salario, debe atenderse, dice, a toda una serie de nuevos contenidos de la lucha obrera (1969: 175)

E.iii Mecanismos de participación de los trabajadores

La respuesta según Momigliano, consiste en la modificación de las formas tradicionales de incidir en el poder, lo que no debe confundirse con nuevas medidas de lucha. Lo que el autor propone, resumidamente, es el ejercicio de presión sobre los mecanismos democráticos o la vía parlamentaria, aunque sin participar en esta, para la creación de nuevos mecanismos de incidencia sindical y nuevas instancias de negociación. El primer planteo del autor, es la participación en instancias sectoriales y/o regionales de negociación con conformación tripartita⁵¹ para superar y/o complementar la instancia de negociación a nivel de empresa. En un segundo nivel, plantea la participación de los sindicatos y la administración en comisiones o instancias de negociación del salario y las metas inflacionarias, así como discusiones de política que involucren el desarrollo de los sectores productivos. Resumidamente, lo que puede obtenerse del razonamiento del autor es que la participiación del sindicato, no solo debe superar las reivindicaciones tradicionales sino también las formas de participación tradicionales, evitando la actividad parlamentaria directa. Momigliano también es escéptico sobre la idea de una «correa de transmisión» entre partidos políticos y sindicatos, ya que después de todo, frente al progreso técnico, no tienen las mismas preocupaciones (1969: 129-183).

Para concluir esta sección, Momigliano señala respecto a la nueva acción sindical, que «la abstención de la lucha es a menudo concebida con el reconocimiento de una situación de inferioridad de los trabajadores en el marco de las relaciones de fuerza vigentes: con mucha mayor lentitud madura la idea de que la abstención de la lucha puede ser también el fruto de una política sindical activa y planificada.» Claro está, que no plantea la reducción de la actividad sindical a las instancias de negociación a nivel de empresa y a la intervención únicamente a través de las nuevas reivindicaciones. Por el contrario, se muestra escéptico, en un escenario de acelerada automatización, a la tradicional postura de confrontación. Por último, el autor sugiere, con pertinencia, que los sindicatos «[...]contribuyen también en el campo de la técnica y de la investigación, desmixtificando las pretensiones de valor científico y de objetividad de las nuevas técnicas en los casos en los que se pretende atribuir a éstas una precisión

⁵¹ El planteo es más complejo por lo que es recomendable para comprender revisitar la obra. El autor hace una interesante acotación, a su vez, sobre estas instancias de negociación y sostiene que ajustar salarios en sectores homogéneos es más complejo que hacerlo en sectores con empresas grandes medianas y pequeñas , ya que la reivindicación salarial puede provocar la eliminación de pequeñas empresas

exagerada» (1969: 78). Como conclusión de ello, sostiene Momigliano para algunos sindicatos, el progreso técnico se transforma en ocasiones en un impulso a una nueva posición de participación en las RRLL (1969: 79)

F. Elección del sector y sus características

F.i Sector innovador y en crecimiento

Anteriormente se dijo que esta investigación se concentraría en el estudio de la rama farmacéutica y en particular de la industria del medicamento de uso humano en Uruguay, entre 1990 y 2015. La elección de la rama farmacéutica está fundada especialmente en constituye una rama innovadora, con uno de los niveles de inversión en innovación e incorporación de cambio técnico más altos de la industria (fuente: ANII, 2012), en la cual, además y como se verá, son reconocibles algunas reformas de envergadura. Dados los objetivos de esta monografía, era conveniente observar un sector en el que efectivamente se observara cambio técnico, para poder estudiar su reflejo en las NNCC.

También se consideró que las ventas al exterior del sector en su conjunto, se expandieron a una tasa promedio anual de 16,2% entre 2001 y 2011 y representan el 1,7% del total de exportaciones uruguayas (Fossatti, *et al.* 2012:19–20) alcanzando la cifra récord de 132 millones de dólares en 2011 (2012:19)⁵². A su vez, se trata de uno de los sectores de exportación con mayor intensidad en actividades de i+d (CINVE-CENIT, 2013: 33). Se considera que estas características hacen al sector adecuado para contrastar los enunciados de la teoría del cambio estructural aquí utilizada. A ello, hay que agregar que el farmacéutico es un sector importante de la economía: se ha estimado en 358 millones de dólares el Valor Bruto de Producción para el año 2010 (PSF, 2012: 107)

⁵² Si se observan los datos brindados por el BCU puede observarse que las exportaciones aumentan a tasas menores y tienden a disminuir en el año corriente, lo que acompaña la tendencia que puede observarse para el resto de la industria (Fuente: BCU 2012).



Ilustración 1: Empresas del Sector y Negociación colectiva

El empleo en el sector, además, ha aumentado en los últimos diez años, alcanzando alrededor de los cuatro mil empleos en el año 2010 (Uruguay XXI, 2011: 14) a la vez que el salario promedio pagado en el sector superó al salario promedio en la industria. Por todo ello, se consideró a la industria farmacéutica de uso humano adecuada para los objetivos del trabajo e importante en términos de *desarrollo* económico^{53 xix} para la óptica en él utilizada. A lo que habría que agregar que se lo ha considerado un sector a impulsar por parte del gobierno, las empresas y los trabajadores (PSF, 2012).

Pese a lo expuesto precedentemente, la elección de la rama —y de la industria del medicamento en particular— responde también a limitaciones de recursos y al alcance propuesto para este estudio. Estoy convencido de que el enfoque ofrecido es aplicable a otros sectores de similares características⁵⁴ y que resultaría esclarecedor extenderlo.

⁵³ Aquí se habla en términos del peso que tiene el sector en la industria y el conjunto de la economía y, en términos prospectivos, siguiendo a Brunini (2011). Ver Anexos: xix

⁵⁴ No considero, sin embargo que sea necesariamente provechoso aplicarlo a todos los sectores de la industria manufacturera, ya que puede tratarse con sectores poco dinámicos en términos de cambio técnico y/o exportaciones. Por otro lado, puede tener valor aplicar este enfoque incluso a sectores fuera de la industria manufacturera.

F.ii Laboratorios

Los laboratorios farmacéuticos para uso humano comprenden la producción de medicamentos «en base a principios activos de origen químico o resultados de aplicaciones biotecnológicas» destinados a la salud humana (PSF, 2012: 105). La elección de este sector dentro de la rama responde a las limitaciones de las que se habló anteriormente, pero también al criterio de estudio aquí aplicado. Por un lado, se consideró que los laboratorios productores de fitoterápicos y nutracéuticos no se adecuaban al perfil de organización productiva, objetivo de este estudio. Estos son, en general, empresas pequeñas de producción artesanal, que requieren de inversiones menores (Fossatti, et al. 2012: 16) y no venden sus productos en el exterior (Brunini, 2011: 7)- En tanto, no existe evidencia de inversiones en tecnología importantes en este subsector. Por otro lado, se decidió descartar el estudio de laboratorios de uso veterinario. Estas son empresas de relevancia y exportadoras (Brunini 2011: 36); no obstante, su estudio presenta algunas complejidades⁵⁵. Por último, distintamente del criterio dominante en la bibliografía consultada, no se distinguen aquí los laboratorios de dispositivos de diagnóstico respecto de los de la industria del medicamento, ya que revisten características muy similares y se considera su estudio incluido en el análisis. 56 xx

F.iii Tradición de Negociación Colectiva

Otro elemento a destacar, respecto a la elección de la rama, es la trayectoria y conformación de los actores involucrados. El sima es un sindicato de menor importancia que otros sindicatos históricos vinculados al PIT-CNT, sin embargo cuenta con una trayectoria de más de cincuenta años y detenta logros de relevancia.⁵⁷ En la actualidad cuenta con 1.159 afiliados y presencia en 50 comités de base que trabajan de forma activa en distintos proyectos. La ALN, por otra parte, está conformada por 30 empresas afiliadas y una larga trayectoria⁵⁸ (fuente: SIMA). «La clave es la forma en que se

⁵⁵ Un ejemplo de ello es que las empresas se agrupan en dos cámaras diferentes (ADIPRAVE y CEV). Por otro lado, si bien no se descarta que haya tenido lugar un proceso de transformación y cambio técnico el sector, no se cuenta con mayor evidencia y si se evidencian algunas dificultades para su estudio.

⁵⁶ Ver Anexos: xx

⁵⁷ Podrían destacarse el nivel de salarios obtenido y la incorporación del sector logístico dentro de la rama farmacéutica, luego de las tercerizaciones en la distribución de la producción (Fuente: SIMA)

⁵⁸ Entre sus logros se encuentra, su reciente participación en el Consejo Sectorial Farmacéutico. Producto del cual surgió el decreto 854/14 que establece prioridad a la industria del medicamento nacional para compras del estado. Y también establece bajo qué condiciones y exige como contrapartida mejoras en calidad.

toman las decisiones que afectan a los trabajadores, así como los procedimientos de consulta y negociación» (Notaro, 2010: 38). En la ilustración, se presentan 22 laboratorios asociadas a la ALN de los cerca de 30 laboratorios funcionando y que componen a la vez, con sus respectivos comités de base, el sindicato de la rama. La principal idea del cuadro mostrado es señalar la existencia de instancias que son producto de la NC y/o que son influenciados por ésta. Como ejemplo de ello, se muestran el Plan Sectorial Farmacéutico que es producto de la participación directa del MIEM y la ALN, por un lado, y la participación del SIMA, por el otro. También se identifica en el cuadro la interacción con la UDELAR, a través de la Facultad de Química y la Facultad de Ingeniería y, en parte a través de éstos, con el Polo tecnológico de Pando y la UTU. En estas instancias de cooparticipación y/o negociación entre los miembros participantes de la NC y actores externos, se han tratado distintas temáticas. Especialmente, la capacitación y la investigación así como estrategias de promoción del sector, en el marco de estrategias de mejora de la competitividad.

V Metodología

«[...]la generalidad que logra alcanzar nace de la delicadeza de sus distinciones, y no de la extensión de sus abstracciones» (Shaw, I. 2003: 265)

El estudio de las RRLL en Uruguay ha sido abordado desde distintas ópticas. Se han adoptado enfoques cuantitativos, en particular en aquellas investigaciones que estudian aspectos generales del SRLL⁵⁹, aunque también se han adoptado estrategias cualitativas para abordar aquellos aspectos que así lo requieren, como es el caso de Quiñones M, Supervielle M. et. al (2014). Los trabajos que abordan la industria del medicamento, sin embargo, se han acogido en general a un enfoque cuantitativo. Estos trabajos, si bien logran realizar ricos y exhaustivos análisis, tienden a naufragar, en opinión de quien escribe, en información a nivel macro, dejando de lado elementos que pasan desapercibidos a la agregación de datos. La adopción en este trabajo de una estrategia que se propone combinar el análisis cuantitativo con herramientas del análisis cualitativo, responde en parte a la necesidad identificada, de incorporar nuevos ele-

⁵⁹ Como es el caso de Pucci et. Al (2012), Rodríguez J M. (1999) o Notaro J. (2009).

mentos al estudio de la rama farmacéutica, que escapan al análisis económico. Las características del SRRLL en cuestión y el carácter no cuantificable del proceso de cambio técnico en la industria y del conflicto de intereses entre capital y trabajo respecto al mismo, exigen la adopción de herramientas propias del enfoque cualitativo.

El debate planteado entre los enfoques cualitativo y cuantitativo no es ajeno a los estudios del desarrollo. El reduccionismo del que son responsables las abstracciones propias del enfoque cuantitativo (Shaw. I, 2003:265) se encuentra presente en los estudios del desarrollo y, en particular, en el enfoque económico del desarrollo (Adelman. I, 2001) y si bien existen trabajos que responden a las corrientes economicistas predominantes en los estudios del desarrollo, son contados aquellos enfocados en el desarrollo económico, que adoptan estrategias metodológicas alternativas 61. Este trabajo entonces, se propone adoptar estrategias teórico-metodológicas alternativas con el fin de aportar a la complejización de los estudios del desarrollo económico.

El objetivo de este trabajo, como se dijo, es el de analizar el papel de las negociaciones colectivas como institución de canalización del conflicto capital- trabajo, observando su rol en el proceso de cambio técnico en la industria del medicamento en Uruguay, en el período de transformación comprendido entre 1990 y 2005. En este marco, se pretende analizar el modelo de negociación adoptado en la última década del s. XX ,frente al modelo de negociación incorporado con la asunción del primer gobierno de izquierda en 2005. La principal unidad de análisis entonces es la negociación, tanto a nivel de rama como de empresa, y el convenio colectivo como producto de dicho proceso. El proceso de negociación, es entendido como el conjunto de instancias en las que las partes conciertan, desde la aparición de una propuesta por parte de los empresarios y/o de los trabajadores. Además de estas instancias, que denomino co-

⁶⁰ Existe una paleta muy amplia de abordajes. Si bien se han realizado sendos esfuerzos para contrarrestar la tendencia predominante en los estudios del desarrollo; las escuelas que han predominado adoptan por lo general un enfoque cuantitativo y tienden a dar mayor relevancia las variables agregables y a la información macroeconómica. Bajo esta óptica, se centra el análisis en el estudio del PBI, exportaciones, tasa de ahorro e inversión entre otras variables macroeconómicas. Pueden señalarse como grandes exponentes de estos enfoques los pioneros del desarrollo [Rostow (1959) Hirschman (1958) entre otros]. En el estudio de las RRLL puede señalarse lo mismo, sin menospreciar el enorme aporte que significan, los trabajos de Notaro J. (2010).

⁶¹ Dejando de lado el *postdesarrollismo* y el *decolonialismo*, corrientes en las que lamentablemente no puede ahondarse en este trabajo, pueden destacarse los trabajos de H-J Chang (2005) Johnson y Lundvall (1994) y Arocena y Sutz (2003) entre otros trabajos que incorporan a las variables macroeconómicas el estudio del tejido institucional detrás del desarrollo económico y el cambio técnico.

yunturales, se consideran la atmósfera de negociación en cada contexto⁶² y la impronta de negociación de las partes en cada período.

Por las características señaladas, algunas de las variables analizadas son cuantificables mientras que otras son abarcables únicamente mediante el relato de los involucrados. Por tal motivo se considera apropiado combinar el análisis cuantitativo de los convenios y laudos con el análisis cualitativo de las narraciones hechas por los involucrados en los procesos de negociación, así como aquellos relatos construidos sobre el proceso de cambio técnico atravesado por la industria. Para ello, se analizarán los contenidos y características de los convenios colectivos y la existencia o no de cláusulas vinculadas al cambio técnico en ellos. También se analizará la evolución de los salarios por categoría en la rama, observando la evolución de los laudos. Y, por otro lado, en una segunda etapa se intentarán identificar las principales características y tendencias del cambio técnico en el sector en los períodos considerados. Por último, en la etapa final, se pretende observar cómo se llevaron a cabo las negociaciones en las empresas pioneras en los períodos analizados. Intentando observar las condiciones particulares de negociación para reconocer la existencia de elementos vinculados al cambio técnico, no reflejadas en acuerdos colectivos. En esta etapa de entrevistas también se pretende identificar la preferencia de las partes por la negociación, observando cómo son valorados los dos modelos de negociación, así como la importancia dada por cada uno de los actores al cambio técnico.

A. Análisis de convenios y laudos

Como se dijo, esta investigación se desarrolla en dos etapas de trabajo. En una primera etapa se analizarán los convenios colectivos de ambos períodos y se clasificará su contenido respecto a la existencia o no de cláusulas o artículos relativos a ajustes salariales, al personal, a seguridad social, salud laboral, reestructuras, capacitación y aprendizaje. El objetivo es observar cómo se procesó el cambio técnico en las negociaciones consumadas. Y con ello, se pretende obtener la pauta de negociación en ambos períodos y observar las particularidades de negociación en las empresas consideradas, así como identificar las características más sobresalientes de ambos modelos de negociación. El análisis cuantitativo de los convenios puede, por un lado, arrojar informa-

⁶² Se considera atmósfera del conflicto a las posiciones de los actores y sus antecedentes. También el nivel general de conflicto en la empresa y los antecedentes de negociación de cada caso.

ción sobre la singularidad de la negociación en el sector farmacéutico, sector que entre otras peculiaridades, mantuvo la negociación salarial a nivel de rama hasta el año 2000. Y, por otro lado, permite identificar la pauta e impronta de negociación en ambos períodos.

La importancia de su análisis radica en que es una fuente primaria de información, y es evidencia de los resultados de los distintos modelos de negociación. Dado que los convenios son el resultado de las negociaciones exitosas entre empresarios y trabajadores, su análisis permite observar los resultados de las NNCC en el sector y proporciona evidencia acerca de cómo fue procesado efectivamente el cambio técnico. Pese a que el conjunto de acuerdos consagrados no refleje el proceso de la negociación detrás y que no permita estudiar las desigualdades entre las partes, sus estrategias ni las concesiones que estos hacen al momento de negociar, su estudio es imprescindible para comprender la estructura de las NNCC y las particularidades de esta institución en el sector. En otras palabras, dado que en este trabajo también se pretende analizar la NNCC en términos de resultados, es de estricta rigurosidad el exámen de su principal producto⁶³ 1.

Hay que considerar, sin embargo, que el estudio cuantitativo de los acuerdos es limitado a la hora de brindar información sobre los procesos de negociación. Por lo tanto, se complementará este análisis con información sobre la historia de la negociación en la rama, sobre las posturas de los involucrados respecto a la negociación y su preferencia por los distintos modelos. A su vez, ya que es difícil reconocer el reflejo del cambio técnico en las negociaciones con los datos agregados, se cree fundamental consultar a los actores directamente involucrados sobre el tema, apoyándose en la evidencia de los acuerdos. Si bien en esta primera sección se prestará particular atención a lo resultados de la agregación de la información de los convenios, es preciso señalar que también se hará énfasis en el análisis de contenido de convenios específicos. Para comprobar la existencia de cláusulas relativas al cambio técnico, ya sea porque tratan reestructuras del trabajo y/o porque contienen artículos relativos al aprendizaje, capacitación o cambio técnico.

Valles (2000) señala que el uso de la información documental es un «paso obligado» en la investigación en las ciencias sociales, entendiendo bajo este rótulo, aquella información no numérica que puede tomar muy distintas formas desde testimonios y

⁶³ Ver Anexos: 1

artículos de prensa hasta archivos fotográficos, o en palabras de MacDonald y Timpton «cosas que podemos leer y que se refieren a algún aspecto del mundo social», quienes incluyen además todas aquellas cosas que puedan hacer relucir «...valores, intereses y propósitos de aquellos que las encargaron o produjeron» (1993: 188). Los tipos de documentos que pueden ser considerados en una investigación pueden ser clasificados, grosso modo, en tres tipos: primarios, de elaboración secundaria en base a datos primarios, y secundarios. La información primaria surge de elementos de observación intencionadamente obtenidos, como por ejemplo encuestas o estudios de opinión, mientras que los datos secundarios surgen o bien del análisis de datos obtenidos con otros objetivos o de registros sin propósitos específicos, producto de la cotidianidad de las instituciones que los producen. En esta investigación se analizarán fuentes secundarias, como son los convenios colectivos, producto de la vida sindical y de su interacción con los empresarios. A su vez, como documentos secundarios, se analizará la literatura existente sobre el sector del medicamento humano⁶⁴.

La utilización de lecturas y documentación presenta grande ventajas pero también inconvenientes, como señala Valles. Por un lado, esta representa una fuente de bajo costo, exclusiva por el carácter único de algunos documentos, y no reactiva, ya que el investigador no interfiere con los actores analizados. A su vez, el uso de documentación permite contextualizar históricamente la investigación, porque son el producto de configuraciones históricas en las que son creadas (2000:129). Por otro lado, existen desventajas y problemas asociados a su uso. En primer lugar, la selectividad y conservación pueden generar sesgos de información, esto ocurre con los acuerdos colectivos analizados, como se dijo, si bien se cree que no afecta las conclusiones. Por otro lado, existen problemas como la disponibilidad de la documentación, su credibilidad y la capacidad de hacer inferencias a partir de ella. En este trabajo se realizaron esfuerzos para contrarrestar la pérdida de convenios en el archivo sindical, consultando todos los archivos que se encontraron al alcance y prestando particular atención a la información obtenida de la bibliografía que aborda la rama. Contrastando dicha información con datos económicos de diversas fuentes y con el relato que los actores involucrados construyen sobre los períodos en cuestión.

⁶⁴ Existen trabajos que analizan los macro indicadores de la industria y que brindan información de primera mano sobre la industria, utilizados en este trabajo como fuente secundaria de información.

Se propone en esta etapa, a su vez, analizar la evolución de los laudos por categoría en la industria, con el objetivo de observar la evolución salarial de las categorías de empleo, consideradas clave en el proceso de modernización de la rama. Con ello se pretende identificar si existen aumentos asimétricos respecto al conjunto de los puestos, en los períodos considerados. Bajo la hipótesis de que el conflicto inherente al cambio técnico puede ser canalizado en las NNCC y con el objetivo de estudiar su reflejo en las NNCC de la industria del medicamento, se considera que la definición de las categorías salariales es un elemento importante en el que puede verse plasmado el proceso de cambio tecnológico de la industria. El conjunto de categorías salariales y la definición de sus correspondientes tareas y funciones fue consolidado en el documento de trabajo del año 1987, y posteriores reformas a estas categorías fueron, en algunos casos, llevados a cabo a nivel de las empresas e informalmente. Por este motivo, se analizará la evolución de los salarios mínimos por categorías para observar su trayectoria en ambos períodos y hallar si aumentan en forma desigual. Nuevamente, el análisis de los laudos debe ser complementado con el exámen de los convenios y con la información surgida de consultas a los participantes en la negociación.

B. Entrevistas

En esta etapa en la que se desarrollan las entrevistas, se pretende obtener información sobre los *micro* y *meso* procesos de la industria en términos de cambio técnico y observar las particularidades del proceso de negociación, así como obtener la imágen, que los actores tienen sobre el reflejo del cambio técnico en las NNCC. Para ello, se realizaron dos etapas de entrevistas a actores involucrados en los procesos estudiados.

A diferencia del análisis cuantitativo, se puede obtener una representación del universo abordado sin alcanzar una muestra representativa en términos estadísticos, como señala Valles (2000:92). Como guía para la realización de entrevistas se consideraron las siguientes interrogantes planteadas por Valles (2002: 66-7): ¿qué?, ¿a quién? y ¿bajo qué condiciones? El número de entrevistas, entonces, fue seleccionado por saturación. Cuando no emanan nuevos aspectos de la entrevista y se cuenta con una noción clara de la acción e interpretación que los actores hacen de esta (Schwartz, H y Jacobs J: 1984)⁶⁵ ²se entiende que no es necesario continuar con las consultas y se fi-

⁶⁵ Schwartz, H y Jacobs J: 1984 sobre el muestreo, ver Anexos: 2.

naliza la etapa de entrevistas. La elección de los entrevistados, entonces, respondió, a las siguientes interrogantes planteadas por Valles: «¿quiénes tienen la información relevante?, ¿quiénes están más dispuestos a contribuir?, ¿quiénes son capaces de transmitir información precisa? y ¿quién es más accesible?» (2002: 71)

Por otro lado, y en el marco del análisis cualitativo, la principal ventaja de la entrevista radica en el alcance y libertad de expresión que ofrece al entrevistado (Valles, M. 2002: 57). En este sentido, se decidió realizar entrevistas no estructuradas o *semi*estructuradas; si bien se otorga flexibilidad al entrevistado ajustando las preguntas en cada instancia, en ambas etapas se utilizó un cuestionario para guiar la entrevista y un conjunto de preguntas fue reiterado en todos los encuentros. El carácter no estructurado de la entrevista propia de la investigación cualitativa permite *sensibilizarse*⁶⁶ respecto de las preguntas que constituyen problemas importantes y con sentido para el entrevistado, en otras palabras, considerar al interlocutor como sujeto y no como objeto (Valles, M. 2002: 39). Sensibilizarse implica, figurar como un oyente no amenazador (1984:65) y adoptar la óptica del entrevistado, intentando alcanzar cierto grado de *contextualización etnográfica*^{67 3}. Esto hizo necesario comprender la lógica de los entrevistados, desde el rol que cumplen en el escenario de RRLL.

A medida que se cumplía con el cuestionario preestablecido se efectuaban preguntas que surgían de la interacción y que permitían dilucidar la postura y el rol del actor (1984:74). Esto, a su vez, fue complementado con la observación preliminar de la situación de la industria y de las RRLL en ésta, a través del estudio de la rama y los convenios. Y si bien, las entrevistas realizadas tienen como objetivo acceder a información de primera mano sobre el proceso de negociación y las RRLL en el sector, no se busca comprender o al menos no completamente, el conjunto de subjetividades detrás de las afirmaciones de los entrevistados. Es claro, que incluso la información, a priori imparcial, sobre la industria y los procesos de negociación también responde a las «realidades morales» de los informantes, por lo que es útil considerar la información obte-

[«]El interaccionismo simbólico afirma que la acción social debe ser estudiada en términos de cómo se forma; su formación es una cuestión muy diferente de las condiciones antecedentes que se toman como causa de la acción social» (Blumer, H. 1969: 4) Comprender la acción implicaría entonces, según Schwartz y Jacobs entender el mecanismo por el cual diversos individuos «ajustan mutuamente diversas líneas de acción» sobre las interpretaciones que estos hacen de la realidad. Por lo tanto, siguiendo a Blumer, el estudio de la acción debe realizarse desde la posición del actor. Esto requiere de una sensibilización con el actor y su posición, que implica dialogar con el actor para determinar el significado en términos del significado que tiene para él (Schwartz H. y Jacobs J 1984:48).

nida como «narrativas resultantes de realidades morales» como señala Valles (2002: 42).

Tanto para la primera, como para la segunda etapa, se asumió siempre la identidad de un observador conocido^{68 4}. Esta postura, permite mantener la distancia ya que no se es —nativo— y, por ende no existen lazos con el colectivo que puedan modificar la postura de los consultados respecto al investigador. Esta distancia a su vez, permitió analizar cada grupo en su condición. A militantes sindicales como trabajadores organizados y a técnicos como conocedores de los elementos más complejos de la producción. Como sostienen los autores, en cualquier clase de entrevistas pueden surgir inconvenientes cuando existen diferencias entre lo que la gente dice y quiere decir (1984:66). En este sentido, la adopción de ésta identidad contribuyó a reconstruir, al menos parcialmente, el contexto etnográfico del interlocutor, logrando así reedificar «...los significados que los actores atribuyen a sus actos...» (1984:85)

De esta forma se plantearon tres tipos de preguntas. Las preguntas principales, preguntas **abiertas anticipadas**, incluidas en el cuestionario con respuesta abierta, que permitieran la exposición e interpretación del entrevistado; preguntas **semi-estructuradas anticipadas**, un conjunto de preguntas presentes en el cuestionario con un conjunto de respuestas posibles, que eran presupuestas pero no conocidas y que no eran informadas al consultado. Y por último, **preguntas espontáneas o dinámicas** (1984:71) que surgían de la interacción y se consideraron pertinentes (Valles, M. 2002: 61).⁶⁹

B.i Primera etapa de entrevistas

La primera etapa de entrevista se concentra en el estudio del cambio técnico. El objetivo es el de identificar las características más sobresalientes del proceso de transformación tecnológica, comprender sus causas y reconocer vías de impacto en las relaciones laborales. También se pretenden reconocer las principales tendencias del cambio técnico e identificar como pueden repercutir o ser influenciadas por el SRRLL y la Negociación Colectiva. Cumplir con estos objetivos requería acceder a información del conjunto de la rama e información específica sobre las decisiones de las empresas.

⁶⁸ Ver Anexos: 4

⁶⁹ Estas preguntas espontáneas permiten acercarse a la postura del entrevistado así y reconstruir aunque parcialmente su contexto. Y, aún más importante en este trabajo, permiten obtener con la información mayor precisión y riqueza en el diálogo.

Por ello se seleccionaron actores con experiencia en empresas, con conocimiento sobre el sector, pero fundamentalmente que comprendieran y pudieran traducir conceptos técnicos. Se consideró, entonces que era apropiado consultar a profesionales químicos con experiencia laboral en el sector y con una trayectoria académica, que permitiera comprender el proceso de cambio en el marco de las transformaciones de la industria a nivel regional y global. Se seleccionaron expertos en química farmacéutica, en particular en el área de tecnología farmacéutica vinculados a Facultad de Química (UDELAR) y/o con experiencia laboral en la dirección técnica de laboratorios. El vínculo con los entrevistados, se genera por ende a través de facultad de química y por sugerencia entre sí^{70 5}

B.ii Segunda etapa de entrevistas

La segunda etapa de entrevistas se realizó con el objetivo de abordar el SRRLL en la industria del medicamento y observar la negociación colectiva, sus transformaciones y en particular estudiar cómo fueron procesadas las transformaciones tecnológicas en las RRLL del sector y el papel que las NNCC jugaron en ellas. En esta etapa entonces, se consultó principalmente a trabajadores organizados, militantes sindicales con experiencia, que conocieran la historia de las RRLL en la rama en los últimos años y pudieran construir un relato sobre ello. También era necesario que contaran con experiencia personal en la NC, o que conocieran sus principales rasgos, su desarrollo y el rol del sindicato en éste. Con ello se deseaban conocer las particularidades de la NC en ambos períodos y la diferencias entre las distintas empresas. Por esto, se considero que era pertinente consultar a aquellos delegados sindicales, vinculados al SIMA, con experiencia en la negociación aunque esta fuera reciente o parcial⁷¹. A su vez, se consideró que podía enriquecer la tarea consultar a los empresarios. Para, por un lado, contar con su punto de vista sobre el proceso de negociación en las empresas y, por el otro, obtener un relato construido desde la experiencia de los empresarios sobre el proceso de NC y los distintos modelos de negociación. Para ello, se consideró que era pertinente, al igual que en el caso de los trabajadores, consultar a integrantes de la

⁷⁰ Ver Anexos: 5

⁷¹ Se realizaron un total de cinco entrevistas, en las locaciones elegidas por los entrevistados. La mayor parte de las entrevistas se llevaron a cabo en local del SIMA, en instancias individuales y sin la intervención de terceros. Las entrevistas, en ambas etapas, se realizaron en el lugar seleccionado por el entrevistado, ya que se consideró que no se corría el riesgo de que la entrevista fuera afectada por el entorno, asegurando que la entrevista se llevara a cabo personalmente y sin la intervención de terceros.

ALN para contemplar la situación y trayectoria de la negociación en el sector, desde el punto de vista del empresariado. También se consideró consultar a miembros de las gerencias, encargados de recursos humanos y/o negociadores por parte de las empresas para obtener una imágen de la trayectoria de negociación de la empresa y el vínculo con el sindicato, así como una visión sobre las preferencias de negociación y los temas generales tratados en esta. La consulta a los empresarios tiene una debilidad si se le compara con la posibilidad de consultar a los delegados de los trabajadores, ya que las empresas, acuden en general a abogados externos a la firma como negociadores. Sin embargo, en base a la evidencia que arrojan las consultas a directores técnicos y a trabajadores, es posible obtener una idea sobre la visión de los empresarios respecto a la negociación y sobre los distintos modelos de NC, independientemente de la falta de evidencia puntual sobre la discusión de las temáticas consideradas. Se accedió a los empresarios desde la cámara que los engloba y, al igual que los trabajadores, por sugerencia entre sí.

Para finalizar, cabe señalar que el cuestionario base para la segunda etapa de entrevistas, con el objetivo de alcanzar respuestas delimitadas, contaba con un mayor número de preguntas anticipadas y semiestructuradas, si bien también se realizaron preguntas abiertas y espontáneas en el transcurso de las entrevistas. El resultado fueron diálogos más breves y descripciones más concretas sobre el proceso de negociación que, a diferencia de la primera etapa, otorgaban menos libertad al interlocutor.

VI El cambio técnico en el sector farmacéutico (1990-2015)

A continuación se analizan algunos de los resultados obtenidos de la primera etapa de entrevistas. En esta etapa se consultó a cinco informantes calificados con formación en química y experiencia en la industria e investigación en la materia. Los informantes fueron consultados sobre los cambios técnicos más notorios atravesados por el sector desde la década de los 90' hasta la actualidad y se realizaron consultas específicas en el área de desempeño de cada uno para ampliar el espectro de observación. Esta etapa de consultas se realizó con el objetivo de observar, las principales reformas de la rama y reconocer la tendencia del cambio técnico. A su vez, se pretende identificar a partir de éstas, el grupo de empresas líder en términos de cambio técnico y analizar

su papel en el proceso de modernización de la rama. Como señalan Supervielle, Segantini y Quiñones (2012:82), la estructura industrial nacional es heterogénea, conteniendo firmas altamente innovadoras^{72 xxi}, con distintos niveles de calificación donde se profesionaliza la función (2012:86), junto a otras que hacen uso de mano de obra poco calificada y tecnología simple.

Cambios en la estructura del sector

El primer elemento que surge de las consultas realizadas es el reconocimiento del proceso de modernización atravesado por la rama, cuyo origen, los entrevistados sitúan al inicio de la década de los 90'. Este proceso está fuertemente orientado a la calidad y su mejora en todas las etapas de producción. Transformando las características estructurales de la industria e imponiendo nuevas lógicas en las relaciones laborales de la rama. En este sentido, uno de los profesionales consultados menciona la introducción de las Buenas Prácticas de Manufactura 73 xxii en el MERCOSUR, y su introducción en el mercado local como el mojón inicial de éste proceso de modernización. Las BPM comienzan a introducirse a nivel internacional en la década de los 70', pero es con la adopción de la normativa por parte del MERCOSUR que la industria se ve obligada a actualizarse, adoptando inicialmente una normativa más temprana de la OMS⁷⁴ (Profesional 5: 2-3). Éstas nuevas exigencias desencadenan una serie de cambios a nivel de las empresas pero también a nivel de la rama, que componen el fenómeno de modernización. Fenómeno que es señalado por Supervielle et. al (2012) respecto a la industria nacional, vinculado principalmente al desarrollo de la calidad para el cumplimiento de normativas para la exportación pero también como variable interna (2012: 88). La industria del medicamento responde, como se verá, a ambos estímulos, aunque destaca la exigencia de la normativa como variable interna.

A.i Reducción del número de empresas y concentración de la producción

El primero a destacar de esta serie de cambios, siguiendo al entrevistado P3, es la progresiva concentración de empresas y la disminución de su número en plaza. La rama estaba compuesta en gran parte por un conjunto atomizado de empresas media-

⁷² Supervielle et. al definen brevemente como empresas innovativas a aquellas que innovan «...tanto en la dotación de tecnología como en las estrategias competitivas...» (2012: 86) Ver Anexos: xxi

⁷³ GMP (Good Manufacturing Practices). Ver Anexos: xxii

⁷⁴ La organización Mundial de la Salud, a través de sus organizaciones asociadas formulan normativas para Buenas Prácticas de Manufactura, que son adoptadas de forma desfasada por la industria local.

nas y pequeñas, con gerencias y un estilo de gestión de tipo familiar⁷⁵ xxiii que ,como sostiene el entrevistado, —[...]no pudieron subsistir.- a las nuevas exigencias, fundamentalmente por el factor tecnológico -[...] la tecnología que el ministerio, hoy día la FDA⁷⁶, la GMP [...] exige usar, es una tecnología que es más sofisticada, más cara, más complicada, con mantenimiento complicado[...]— (Profesional 3: 1). Actualmente se cuentan alrededor de 30 laboratorios, algunos de ellos de gran porte.

A su vez, se produce una paulatina introducción de capitales extranjeros en los laboratorios nacionales. Los entrevistados señalan la compra total o parcial por capitales extranjeros de algunos de los laboratorios referentes a nivel nacional (P3:1, P1:2). Si bien, es identificada por los entrevistados como una tendencia clara y puede considerarse como una tendencia relevante para interpretar escenarios de futuro, no es objetivo de este trabajo concentrarse en este fenómeno. Sin profundizar en el fenómeno deseo, no obstante, reflexionar sobre este punto.

En el país existieron hasta mediados de la década de los 90', empresas multinacionales con plantas en el país. La producción de estas compañías se trasladaría luego a otros centros en la región, quedando instaladas en el país filiales que son provistas mediante importación (Fossatti *et al.* 2012 : 10). Dentro de los laboratorios nacionales, agrupados en la ALN, se considera tanto laboratorios de capital nacional como de capital binacional. Aparece, sin embargo, como tendencia emergente en el sector, la introducción de capitales de muy diversos orígenes en en empresas nacionales (Profesional 3: 1). Aunque no puede cuantificarse el fenómeno, pueden citarse el proyecto de *Megapharma* que incluyen la participación de importantes laboratorios nacionales y multinacionales (2012: 14), como muestra del fenómeno.

Las empresas multinacionales, nucleadas en la CEFA, comercializan medicamentos patentados creados por firma. Es decir, que se concentran en una porción del mercado de medicamentos originales que se venden en menor cantidad y a un precio superior (COMUNA, 2016: 4). Los laboratorios nacionales, por otra parte, se dedican a la pro-

⁷⁵ Para el caso, se considera una administración de tipo familiar ya que las gerencias de dichas empresas pertenecían o pertenecen, dependiendo el caso y según los entrevistados, a grupos familiares. Y si bien se reconoce su buena capacidad de gestión no se evidencian gerencias de carácter profesional ni la conformación de sociedades anónimas de importancia. Ver Anexos: xxiii

⁷⁶ Food and Drug Administration. Agencia que regula los alimentos, cosméticos, medicamentos, y aparatos médicos, entre otros. (Fuente: FDA)

ducción y comercialización de medicamentos genéricos 77 xxiv, no protegidos por patentes 78. El sector farmacéutico nacional, entonces, es provisto de diseños, tecnología e incluso de materia prima del exterior (Profesional 2:2) y exporta medicamentos genéricos de bajo costo. Pueden mostrarse, como ejemplo, que los principales productores nacionales son también uno de los principales importadores del sector (Uruguay xxi, 2011: 29). Cabe preguntarse entonces, cuál es el papel de las empresas multinacionales en este sector, independientemente de su papel como competidor. ¿Cuál ha sido el rol de las filiales radicadas en el país ? ¿Y cuál es es la relación entre los laboratorios nacionales y las multinacionales, como productoras de nuevos diseños, en el marco de la estructura internacional del comercio?

Considerando la división internacional del comercio, puede afirmarse que el papel de nuestra economía, si bien no está basado en la exportación de bienes primarios en este sector, sí está enfocado en la exportación de productos con menor valor agregado. Esto, como se presentó al inicio de este trabajo, convierte al sector en dependiente de las economías de las multinacionales que crean nuevos diseños y tecnologías desde su casa matriz (2016: 4). Cabe cuestionarse entonces, si el proceso de cambio técnico atravesado por la industria farmacéutica modifica su posición periférica, o si por el contrario, acompaña la actual relación de dependencia. Para poder responder esta pregunta es necesario, considero, realizar más estudios sobre la composición de los capitales detrás de las empresas, así como analizar la inserción de Uruguay en el mercado regional y global.

A.ii Aspectos de las nuevas exigencias

Uno de los puntos que la nueva normativa exige, es el cumplimiento de la denominada validación de limpieza, con el objetivo de eliminar amenazas de contaminación cruzada. Esto, según el primer entrevistado por los profesionales, fomentó la incorporación de tecnología que permitiese una fácil limpieza, con el objetivo de cumplir con la normativa. Dicha incorporación tuvo como consecuencias, la actualización tecnoló-

⁷⁷ Ver Anexos: xxiv

⁷⁸ En este sentido existe la producción de genéricos se encuentra amparada por el decreto 127 de la ley 17.164/1999 que garantiza que «No serán patentables las invenciones de productos farmacéuticos y químicos agrícolas hasta enero de 2001»

Entonces todos aquellos productos producidos desde antes de la fecha se encuentran amparados (Uruguay XXI: 32)

gica y, por ende, un cambio en la materia prima utilizada (Profesional 1:2). Como surge de las entrevistas, análogamente se producía una mejora en términos de productividad, ya que la tecnología adoptada permitía a las empresas producir a mayor velocidad, exigiendo así el uso de nuevos excipientes capaces de operar en las nuevas condiciones (Profesional 5: 6). En este punto, es interesante mencionar el carácter fuertemente adaptativo de la tecnología incorporada (P3 y P2: 2). Ambos insisten en ello, resaltando el carácter artesanal y el rol de los técnicos en la adaptación. A su vez, las nuevas exigencias de calidad en la rama obligarían a un mejor control de los procesos y de los productos que, como señala el entrevistado P4, condujo a la necesidad de incorporar equipamiento analítico y personal calificado para la creación de laboratorios de control de calidad, modificando así la estructura de relaciones laborales (Profesional 4:7). Asociado a esto, la exigencia de trazabilidad de *dossier* por un lado y las exigencias sobre estabilidad del producto por el otro, así como la validación de procesos, son elementos que conforman la tendencia de mejoras en calidad y que también intervienen en este proceso de cambio.

A.iii Reformas edilicias

El conjunto de exigencias antes mencionadas, unido a la salida de las empresas multinacionales del medio en la década de los 90', condujo a una importante transformación de la infraestructura edilicia en la industria. Los laboratorios multinacionales, que otrora fueran la mayor parte de los laboratorios en el país (CIU, 1999: 8), comienzan a prescindir de las plantas instaladas en el país, trasladando su producción a otros países. Esta reforma rrspondió a la desactualización tecnológica (Profesional 3: 2) que sufrían las plantas multinacionales, frente al avance de la normativa a nivel internacional y a una tendencia a desplazar la producción hacia países con mayor escala y mano de obra más barata por parte de las multinacionales (Profesional 2: 4). Este encuadre, trajo aparejado un aumento en la oferta de plantas de producción farmacéutica, que para los productores nacionales —eran un gran salto [tecnológico]— (Profesional 4:7).

Como se dijo, el aumento de las exigencias obligaba a los laboratorios nacionales a actualizar y adaptar su equipamiento, y por ende también a adaptar la estructura edilicia. En especial, comienzan a exigirse nuevas instalaciones de circulación de aire y agua, así como estructuras que permitieran separar los distintos procesos de produc-

ción⁷⁹. Como consecuencia, se produce una importante transformación a nivel edilicio, concentrada en los laboratorios más innovadores de la industria nacional. Dicha transformación, como indica uno de los entrevistados, incluía la compra y reciclaje de las plantas de producción que los laboratorios nucleados en la CEFA dejaban detrás pero también, aunque más recientemente, la construcción de plantas nuevas (Profesional 1:1). Los laboratorios nacionales cuentan entonces con plantas adaptadas, adquiridas de laboratorios multinacionales, plantas nuevas para producir especialidades⁸⁰ y, en algunos casos, plantas piloto para laboratorios de desarrollo.

B. Profesionalización de la producción

Otro elemento importante que se desprende de las entrevistas, que una parte importante del proceso de modernización que atravesó la industria farmacéutica, consiste en la mejora en formación de la mano de obra empleada en la industria. Esto tiene como consecuencia la incorporación de trabajadores mejor formados y un mayor número de profesionales empleados en las empresas, diferenciando la industria farmacoquímica del resto de la industria (Pucci F. et. al: 131). Según los entrevistados, las tendencias a destacar de este fenómeno son, el aumento de químicos trabajando en plantas, el aumento de técnicos con formación terciaria y la mejora en capacitación de los operarios, que como sostienen Supervielle et. al (2012:96) y en sintonía con las entrevistas, se produce en los laboratorios más importantes (Profesional 3: 9). Este elemento es relevante para este estudio, ya que según arrojan las entrevistas, la capacitación y formación juegan un papel importante en la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo, impuestas por la tendencia reciente de cambio técnico en la industria, formando parte importante del mismo proceso. La explicación para esta transición, desde plantas que producían en base a los denominados operarios idóneos, a plantas que funcionan con un gran número de técnicos y químicos, se explica por un aumento en la demanda de nuevos perfiles técnicos y mayor capacitación, pero también por un aumento en la oferta educativa y la capacitación.

⁷⁹ Para evitar la contaminación cruzada y la existencia de trazas de otros excipientes en una etapa de producción determinada, se hace necesario separar las etapas y líneas de producción. Para ello se debe construir un *box* separado por cada etapa de producción y un sistema de re-circulado de aire adecuado para cada uno de los *box*. (Fuente: entrevistas)

⁸⁰ En entrevista P1, el entrevistado, cita el ejemplo de plantas diseñadas para la producción de hormonas e inmunosupresores por contar estas plantas con altas exigencias respecto al cuidado de la contaminación cruzada y de prevención de riesgos para los trabajadores (Profesional 1: 1).

Las consecuencias a nivel de procesos e infraestructura que tuvo el cambio en la normativa, obligó a los empresarios a incorporar cada vez más profesionales y escalafones técnicos pero también a aumentar el nivel de capacitación general de los operarios. El cambio de paradigma a nivel internacional en la industria farmacéutica se ha enfocado en torno a la calidad, vinculado al concepto de Quality By Design⁸¹, fomentando la incorporación de distintos perfiles profesionales82 en particular vinculados al análisis de riesgo (Profesional 5:2-3). Éste cambio de enfoque está vinculado a las reformas llevadas a cabo en la industria local y al proceso de actualización tecnológica que de esta se desprende y en conjunto explican, al menos en parte, el aumento de la formación y capacitación. La introducción de tecnología que permitiera cumplir con estándares más estrictos de calidad también implicó que se incorporara tecnología más sofisticada, haciendo necesario el empleo de mano de obra mejor calificada, para poder llevar a cabo los controles que la validación de dichos procesos y equipamientos exige⁸³ (Profesional 3:1-3). Como se sugirió, a su vez, las nuevas exigencias en calidad y los mayores controles por parte del MSP y de la CCCM84 xxv, propician la incorporación de equipamiento analítico aumentando el número necesario de técnicos encargados del análisis y procesamiento de información estadística. Por otra parte, las reformas edilicias y las nuevas formas de operar en planta, respetando los box y los estándares de pureza de aire y agua en cada etapa, también impulsaron, la incorporación de un mayor número de profesionales, tanto de tecnólogos e ingenieros químicos como de químicos farmacéuticos.

Estos cambios, por otro lado, también demandan un grado más específico de capacitación para los operarios, ya que deben cumplir con mayores exigencias, en la manipulación de equipos y productos y en el cumplimiento de un conjunto nuevo de medi-

⁸¹ Quality By Design (QBD) en la industria farmacéutica refiere a un enfoque basado en el análisis de riesgo aplicado a la producción de medicamentos con el objetivo de proveer seguimiento al desarrollo de productos farmacéuticos para facilitar el diseño de productos que optimicen eficacia y seguridad en el momento de la producción. (Fuente: European Medicines Agency)

⁸² El entrevistado P5 resalta a lo largo de la entrevista el aumento en la demanda de químicos pero también de otro conjunto de perfiles que incorporan cierto grado de interdisciplinariedad como el perfil del tecnólogo químico o del ingeniero químico (Profesional 5: 3).

⁸³ Más específicamente, el entrevistado P3 señala la necesidad de mano de obra mejor calificada para poder llevar a cabo las mediciones necesarias y los controles de los equipos y la necesidad, por ende, de un mayor número de químicos para procesar dicha información (Profesional 3: 1-2).

⁸⁴ Comisión para el Control de Calidad de Medicamentos. Ver Anexos: xxv

das de seguridad⁸⁵ (Profesional 5:3-5). En este sentido, uno de los entrevistados señala en base a su experiencia profesional en la industria, que en los casos en que efectivamente se capacitaba sobre los cambios tecnológicos implementados, estos cambios eran mejor aceptados por parte de los operarios, a la vez que se mejoraba la forma de trabajo (Profesional 5:8). Como sostienen Tilly y Tilly (1998: 156), una pieza fundamental del cambio técnico es el elemento del poder o, en otros términos, el control sobre el mismo fenómeno. Como se sostuvo, en el universo de las RRLL existe tensión entre el poder de control del empresario y la libertad de acción del trabajador, es decir, entre alienación o apoderamiento de la variable tecnológica por parte del trabajador. El entrevistado P5 echa luz sobre este aspecto para el caso en estudio, sugiriendo que el cambio tecnológico es mejor procesado por los trabajadores en la industria cuando se les capacita al respecto, otorgándoles mayor poder de decisión (Profesional 5:8).

Como se dijo, el aumento del nivel de formación de la industria no se debió únicamente a la mayor demanda de esta, sino también a que la oferta acompañó el proceso de cambio. El entrevistado P5 afirma que surgieron nuevos cursos ofrecidos por UTU, UDELAR y ANEP que se acoplan a las nuevas demandas de las plantas. Ejemplo de ellos son las tecnicaturas y nuevas carreras con perfiles profesionales interdisciplinarios. En el plan de estudios del año 2000 de la FQ⁸⁶ xxvi aparecen las carreras de ingeniero químico, el título intermedio de bachiller químico y el tecnólogo químico, carrera compartida con UTU. A su vez, cabe señalar el aumento de capacitación dentro de las empresas, así como el surgimiento de otros cursos ofrecidos en el ámbito privado.

C. Tendencias recientes y futuras

Para finalizar esta primera etapa de consultas, quisiera destacar algunas de las tendencias actuales reseñadas por los entrevistados. Lo primero a resaltar, es que la tendencia pesada⁸⁷ persiste, y parece profundizarse a futuro el proceso de modernización

⁸⁵ Estas medidas, como surge de la entrevista a uno de los profesionales consultados, comprenden la protección del operario y la reducción de riesgo de contaminación. Ejemplo de ello son el uso de tapabocas y ropa adecuada a cada etapa de producción, la higienización previa y posterior del operario, el cuidado en la manipulación de excipientes y equipamientos, entre otras. Así como el cumplimiento de algunos requisitos para la producción de especialidades, exigencias sobre el perfil de los operarios y la aplicación de controles médicos de rutina (Profesional 3: 12).

⁸⁶ Facultad de Química. Ver Anexos: xxvi

⁸⁷ Tendencia pesada, de la prospectiva: «Tendencias o movimientos irreversibles que son lo suficientemente poderosas para reestructurar las realidades básicas de un sector o una región, afectando el juego de

en base a mejoras de calidad, a la vez que surgen tendencias emergentes ⁸⁸. Dentro de estas tendencias emergentes pueden considerarse la exigencia de bioequivalencia (Profesional 4: 2-10), los fármacos bioquímicos (Profesional 2: 6) y la aparición de fármacos personalizados (Profesional 5: 9).

C.i Innovación de base y laboratorios de desarrollo

Hasta ahora se ha dicho que la actualización tecnológica se produce como consecuencia de las nuevas exigencias. Existen, sin embargo, casos de innovación en equipamiento o tecnología que no responden exclusivamente a ello. Uno de los profesionales consultados cita el ejemplo de la introducción de la síntesis One-Pot89, la incorporación de producción en túnel o la incorporación de tecnología para análisis estadístico por parte de laboratorios nacionales como ejemplo de ello. Por otro lado, el entrevistado aclara que si bien innovar de base, es decir en nuevos principios activos, — [...]es algo que le queda muy grande a Uruguay— (Profesional 5: 4) existe innovación en producto, en las empresas pioneras. Tanto Calzolari como el Dr. Martín señalan éste como un fenómeno de toda la industria, si bien se concentra en algunas empresas. Actualmente, por ejemplo, los laboratorios de desarrollo son una realidad para las empresas del medio y existen casos citados por los entrevistados de innovación en producto. P3 cita su participación en el desarrollo de un medicamento con una nueva vehiculización en base a ácido valproico90 en conjunto con un laboratorio nacional (Profesional 3:6). También pueden destacarse los casos de desarrollo del Polo Tecnológico de Pando (PTP), como por ejemplo, el desarrollo de excipientes que eran importados anteriormente y la creación de una planta piloto para desarrollo 91 xxvii (Profesional 2:6). Cabe señalar, como lo hacen Rodríguez y González (2013), que pese a los esfuerzos de la industria en innovación, el hecho de que se concentre la producción en medi-

recursos, opciones, oportunidades y amenazas.» (Ortegón, E. 2007:143)

⁸⁸ También de la prospectiva, las tendencias emergentes son definidas por Ortegón como «movimientos más suaves [...] que pueden así mismo reestructurar, aunque con menor intensidad, las opciones abiertas que el entorno provee a las organizaciones» (2007:143).

⁸⁹ La Síntesis *One-Pot* es una estrategia en química para mejorar la eficiencia en la reacción química, en el que un reactivo es sometido a sucesivas reacciones en un solo reactor (Fuente Wikipedia). Tomado de One Pot: https://en.wikipedia.org/wiki/One-pot_synthesis 12.09.2015 21:24hs.

⁹⁰ El ácido valproico es utilizado para tratar cierto tipo de convulsiones y manías en algunos casos de trastornos bipolares según la biblioteca nacional de medicina de los EE.UU (Fuente: National Institutes of Health) Tomado de https://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/druginfo/meds/a682412-es.html 12.09.2015 20:57hs.

⁹¹ PTP Ver Anexos: xxvii

camentos similares, limita la I+D, desaprovechando capacidades instaladas en el país, como los centros de investigación (2013: 17).

C.ii Bioequivalencia

Otra tendencia que los entrevistados señalan, que puede considerarse emergente aunque no reciente, es la tendencia a la incorporación de análisis de bioequivalencia ⁹² xxviii. Ésta es una reforma, que se impulsa a nivel internacional hacia fines del s. XX por los principales productores de medicamentos en el mundo (CIU 1999:3), siendo adoptada paulatinamente por otros países. Uruguay firma un acuerdo de adopción de dicha normativa durante el gobierno de Jorge Batlle, y en el año 2007 el Dr. Vázquez decreta la adopción de dicha normativa en nuestro país ⁹³ xxix (12/007). Como consecuencia, comienza a adoptarse este tipo de estudios en la industria nacional.

Uno de los profesionales consultados, si bien reconoce los esfuerzos de los laboratorios nacionales en este sentido, señala el atraso general respecto a la adopción de los conceptos de bioequivalencia y biodisponibilidad, a la vez que subraya la importancia de incorporar este enfoque en una industria que concentra su producción en medicamentos similares (Profesional 4:3-5). Atado a ello, todos los entrevistados en la destacan la importancia de cumplir con el requisito de bioequivalencia, enmarcado en el proceso de mejora de calidad, para poder acceder a más y mejores mercados de exportación. En este sentido, se señala la importancia de la exportación en el crecimiento del sector, dado el tamaño del mercado interno (Profesional 1:4). Por otro lado, P4 hace énfasis en un aspecto relevante, señalando que el cumplimiento de bioequivalencia — No estoy seguro de que sea el paso previo [para la innovación en la industria] pero te va a enseñar mucho. — (Profesional 4: 8). El entrevistado, menciona que cumplir con ello contribuye a la generación de capacidades para la innovación exigiendo mano de obra capacitada, tecnología adecuada y mayor conocimiento. En esta línea, dos nuevas tendencias productivas parecen contribuir en el mismo sentido. Por un lado, aunque con el objetivo de producir biogenéricos, la introducción de la biotecnología en la industria nacional —[...]incorpora mucha tecnología— (P4:9). Y, por otro lado, se apunta al surgimiento de la nanotecnología y los medicamentos personaliza-

⁹² Sobre Bioequivalencia y biodisponibilidad ver Anexos: xxviii

⁹³ Decreto del 12 de enero de 2007 (12/007) ver Anexos: xxix

dos como marcadas tendencias a nivel internacional que penetran en nuestro medio, existiendo investigación en ese sentido⁹⁴ (Profesional 5:9).

⁹⁴ Cabe resaltar los esfuerzos de investigación del PTP y en particular del Dr. Álvaro Mombrú en nanotecnología en nuestro medio. Por publicaciones acceder al sitio web del PTP www.polotecnologico.fq.edu.uy01.04.2016 14:05hs.

VII Evolución de la negociación colectiva

En esta sección se analizan las principales características de los convenios colectivos en los períodos considerados. Anteriormente se introdujo a Ozaki, quien sostiene que el contexto jurídico y las políticas públicas influyen en el contenido de los convenios colectivos celebrados. Por este motivo, y en línea con Ozaki, se analizarán los contenidos de los convenios para comprender el papel dado a la negociación colectiva desde un punto de vista político, en ambos períodos, haciendo énfasis en coyunturas económicas particulares (Ozaki, M. 2003). La información sobre los convenios fue obtenida mediante el análisis de los convenios colectivos archivados por el SIMA y comprende los dos períodos identificados de negociación colectiva, de 1990 a 2005 y de 2005 a 2015. El archivo contiene convenios a nivel de rama y empresa, convenios resultado de negociación bipartita entre empresarios y trabajadores y tripartita con mediación del MTSS⁹⁵. Cabe aclarar, que el archivo no es exhaustivo ya que su construcción depende de la colaboración directa de los delegados presentes en cada instancia. Por este motivo, es prudente aclarar que no se incluyen todos los convenios y que de hecho no se considera una gran parte de la negociación bipartita y a nivel de empresa, en particular en el primer período considerado⁹⁶.

A. Más negociación y transformación las empresas, dos tendencias del actual modelo

El primer elemento a destacar, si se comparan ambos modelos de negociación, es el número de convenios acordados en cada período. En el período 1990-2005 se acuerdan convenios hasta el año 2000 y se reinicia negociación en el año 2004. Esta interrupción de la negociación no es exclusiva de la industria del medicamento 97 y de hecho, desde el sindicato se señala que el sector es incluso privilegiado ya que se mantuvieron las negociaciones salariales hasta el año 2000, pese a la tendencia de la negociación colectiva en el país (Trabajador 1). En este primer período se acuerdan, de

⁹⁵ El Ministerio de Trabajo y seguridad Social actúo como mediador en ambos períodos

⁹⁶ La Negociación colectiva a nivel de empresa y, en especial, cuando no cuenta con la participación del MTSS como mediador suele llevarse a cabo, como indican las propias fuentes del Sindicato, de manera informal y las copias resultado de dicha negociación no necesariamente son elevadas al Sindicato de rama.

⁹⁷ Fuente: SIMA. Si se observan otros grupos de la industria podrá observarse que se producen interrupciones más o menos prolongadas en períodos similares (Quiñones, M. Supervielle, M. 2014)

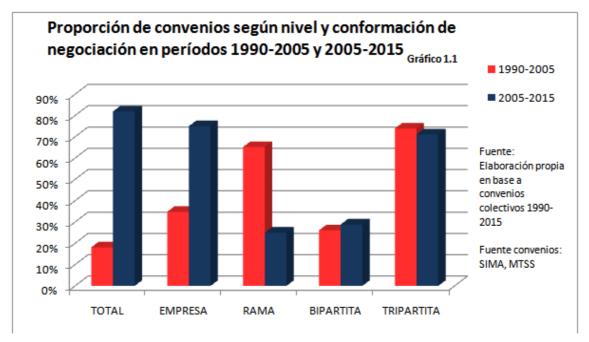
los que se tiene registro, 23 convenios en el primer período y 104 en el segundo período considerado.

Para entender el proceso de negociación y la lógica del cambio técnico en la industria, creo necesario hacer dos precisiones. En primer lugar, como se señaló en la primera etapa, las industria atravesó una profunda transformación en los períodos considerados, que condujo a una reducción en el número de empresas y la concentración de la producción en un conjunto de grandes empresas. Modificándose la tradicional composición de la rama de laboratorios con una forma de organización de tipo familiar. El grupo que concentra la producción, es señalado por los entrevistados como un grupo pionero en términos de cambio técnico^{98 xxx} e inversión en tecnología y procesos. Si se observa el nivel de inversión de las empresas y se contrasta con la participación de los laboratorios y las exportaciones del sector, puede identificarse un grupo de empresas alejadas del promedio, con una forma de organización distanciada del formato de organización de tipo familiar.

Como se sostuvo anteriormente, la base de convenios construida en este trabajo no es exhaustiva, porque los archivos a los que se tuvo acceso no contemplan todas las formas de negociación, ya que dependen de la contribución de los participantes de la negociación y porque fueron sometidos al paso del tiempo. Los convenios recolectados, al ser obtenidos de las bases del SIMA y del MTSS, así como de los archivos personales de los delegados, son aquellos convenios producto de la negociación, con participación del SIMA. Aquellos acuerdos consumados a nivel de empresa con el comité de base, ya sea que se hayan documentado o no, no fueron relevados sino fueron previamente elevados al SIMA o al MTSS. En este sentido, cabe señalar que una de las características del período de negociación 1990-2005 es que muchas de las negociaciones que se llevaron a nivel de empresa con el comité de base o los delegados de empresa, no eran registrados y eran acordados de palabra, como surge de las entrevistas (Trabajador 5: 1). Esto también ocurre, como señala la Empresa 1, a nivel de rama, ya que algunos acuerdos se establecían sin la firma de convenios y eran respetados por las partes. Pese a estas dificultades, logró obtenerse un gran número de convenios y si bien es necesario analizar los resultados con rigurosidad y prudencia, pueden distinguirse las características más sobresalientes de la negociación.

⁹⁸ Ver Anexos: xxx

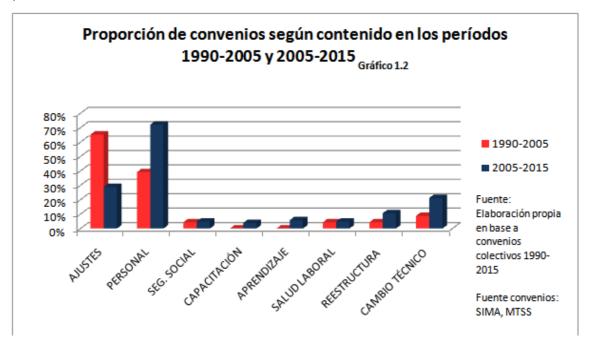
B. Cambios en la negociación según composición y nivel de negociación



Si se analizan los convenios en función de su composición y nivel de negociación, pueden obtenerse algunas conclusiones de relevancia. La literatura sobre NNCC en Uruguay señala en que la negociación colectiva en el país y la industria atravesó transformaciones en la década de 1990, que como se señaló, consistían en la descentralización y flexibilización de las relaciones laborales. En este marco, como sostienen (Pucci, F. et al. 2012:36-37) la negociación se llevó a cabo principalmente a nivel de empresa y de forma bipartita. Sin embargo, en base a la información obtenida, la industria farmacéutica parece no cumplir, al menos no estrictamente, dicha afirmación. Si se analizan los convenios colectivos recolectados en ambos períodos, puede observarse que el 65% de las negociaciones fueron consumadas a nivel de rama en el primer período, mientras que el 76% de los convenios acordados en dicho período fue llevado a cabo con la participación de los tres actores. No se pretende mostrar con esto que el hecho de que la negociación haya sido reducida al ámbito de empresa y bipartita no se cumpla para la rama, pero sí se propone relativizar dicha afirmación.

C. Cambios en las temáticas de negociación

Es conocida y señalada por los entrevistados la particularidad de la industria farmacéutica de haber conservado la celebración de consejos de salarios en dicho período. Si se observa la temática de discusión en el período en cuestión (Gráfico 1.2), puede observarse que el 65% de los convenios obtenidos incluye cláusulas de ajuste salarial, 39% de cláusulas relacionadas al personal frente al 9% de convenios que contaron con cláusulas vinculadas al cambio técnico. Al desconocerse el total de convenios acordados en el período y, en particular, dado que muchos de los convenios fueron llevados a cabo a nivel de empresa y en muchos casos sin ser documentados, no puede afirmarse de forma contundente que la negociación a nivel de rama y tripartita haya sido mayoritaria.



Lo que aquí se quiere, es señalar la particularidad de la rama farmacéutica que conserva la negociación salarial de rama y tripartita en el período, a diferencia del conjunto de la economía, como señalan Rodríguez et. Al (1999:32). Independientemente de ello, el número de convenios acordados en forma tripartita si se le contrasta con la literatura (Pucci et. Al 2012), también es elevado. Por otro lado, la discusión en el segundo período cuenta con un 29% de de acuerdos celebrados en forma similar al primer período, en el que el 21% de los convenios fue llevado a cabo entre empresarios y trabajadores. Este no es un dato llamativo y no aporta grandes conclusiones, indicando que el número de convenios firmados en forma bipartita, como contracara de lo señalado anteriormente, es considerablemente menor a los acuerdos celebrados en forma tripartita. Sin embargo, surge un dato interesante de este análisis y es el hecho de que en el segundo período se celebró un alto número de convenios a nivel de empresa. Pucci et. al señalan que no es novedad para los actores, que en el período inaugurado en 2005 se celebran un número considerable de acuerdos a nivel de empresa (2012: 102). Esta característica es destacable, como afirman los autores, ya que evi-

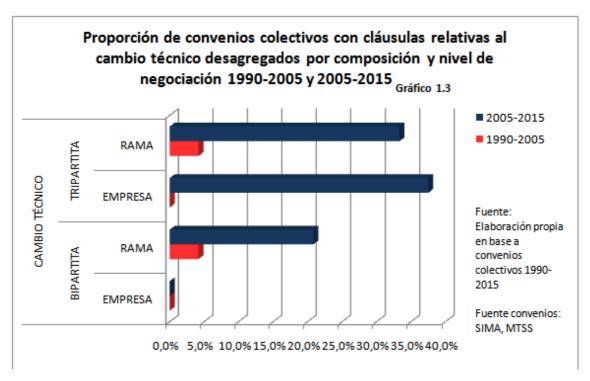
dencia la flexibilidad del modelo actual, en el que conviven acuerdos de empresa y rama, ocupando los convenios firmados en cada instancia roles y temáticas diferentes.

Ligado al punto discutido con anterioridad, los autores afirman que en el período correspondiente a la flexibilización, aumenta el número convenios con contenido no salarial vinculado ésto al aumento de la negociación bipartita y a nivel de empresa (2012:39). Rodríguez et. al señalan el elevado número de convenios colectivos con cláusulas no salariales en el período, en particular en el año 1998 (1999: 31); esto pareciera no cumplirse a priori en el caso de la industria del medicamento humano. Si se analizan los convenios recolectados, puede observarse que solamente el 35% de los convenios en el período 1990-2005 no contenían cláusulas salariales, mientras que 70% de los convenios en el período 2005-2015 no contenían cláusulas relativas a ajustes salariales (Gráfico 1.3.2) 99 xxxii. Debe considerarse, sin embargo, que existen convenios que combinan cláusulas salariales y no salariales, pero dado que el objetivo de este trabajo es estudiar el procesamiento de las transformaciones técnicas a través de la negociación colectiva, se centró el análisis en considerar convenios con cláusulas relativas al cambio técnico.

D. Evolución de los convenios con cláusulas relativas al cambio técnico

Si se analizan lo acuerdos colectivos en función del cambio técnico, salen a la luz algunos elementos interesantes. En primer lugar, puede notarse que la aparición de cláusulas relativas al cambio técnico es menor, en términos relativos, en el primer período que en el segundo. Entre 1990 y 2005 únicamente dos convenios colectivos contienen cláusulas que reflejan las transformaciones atravesadas por el sector, representando el 9% de los convenios celebrados, mientras que en el segundo período esta cifra asciende a 22, es decir al 21% de los convenios celebrados. Analizando los convenios recolectados que incluyen cláusulas que reflejan el cambio tecnológico en función de la composición y nivel de negociación, se puede apreciar que en el primer período no existen convenios a nivel de empresa con dichas características, mientras que en el segundo período más de la mitad de éstos convenios habían sido firmados a nivel de empresa.

⁹⁹ Ver Anexos: xxxi



Por otro lado, en el primer período todos los convenios que incluían cláusulas relativas al cambio técnico fueron acordados a nivel de rama, mientras que en el segundo período de aquellos convenios que incluían cláusulas asociadas al cambio tecnológico, aproximadamente el 36% fue acordado a nivel de rama. Si se detiene el análisis en la composición de las mesas de negociación, no pueden obtenerse conclusiones de relevancia. En el primer período las dos instancias señaladas fueron celebradas de forma bipartita y tripartita, mientras que en el segundo período aproximadamente el 23% fue celebrado en instancias bipartitas y el 77% lo fue en tripartitas.

Ahora bien, si se analizan los acuerdos colectivos con cláusulas que reflejan las reformas del sector, como se señaló, podrá observarse como en el gráfico 1.3 que la negociación tripartita acumula más convenios colectivos con cláusulas vinculadas al cambio técnico. A su vez, de éstos convenios celebrados en forma tripartita, el 37,5% fue negociado a nivel de empresa en el segundo período y no se registran acuerdos con éstas características en el primer período. El 4,2% de los acuerdos relativos al cambio tecnológico fue acordado a nivel de rama y en forma tripartita en el primer período, mientras que en el segundo período un tercio de estos fue acordado en estas condiciones. La información aquí obtenida parece discutir para el caso de la industria, o al menos relativizar, la hipótesis planteada al inicio. Ésta hipótesis, respaldada en la literatura, plantea que la descentralización de la NC y la negociación a nivel de empresa y en forma bipartita, beneficia la celebración de convenios con contenido no salarial

y cláusulas vinculados al cambio técnico, entre otras temáticas no salariales. Los resultados obtenidos parecen discutir, al menos parcialmente, la asociación planteada por Rodríguez entre la negociación a nivel de empresa y la existencia de convenios con contenido no salarial (1999:32).

El alto número de convenios acordados en forma tripartita con cláusulas relativas al cambio técnico y cláusulas no salariales en general, parece discutir esta hipótesis. Siguiendo los gráficos 1.3 y 1.3.2 puede observarse como la negociación de composición tripartita acumula un mayor número de convenios. Si se analiza la distribución en cada uno de los períodos de los convenios con cláusulas no salariales (Gráfico 1.3.2), puede visualizarse que esto se cumple para el primer período también. Sin embargo, hay que destacar que en el período 1990-2005 es mayor el número de convenios con contenido no salarial, celebrado en forma bipartita y a nivel de rama. Al contrario de lo que ocurre en el período 2005-2015, en el que los convenios con contenido no salarial fueron llevados a cabo de forma tripartita sí, pero a nivel de la unidad productiva.

	Proporción o	de cláusulas po	or cantidad o	de conveni	os que	
	incluyen cláusu	las relativas a	cambio téc	nico. Perío	dos 1990-	
		2005 y 2005-2015. Tabla 1.1				
		1990-2005	2005-2015	1990-2005	2005-2015	
	CAPACITACIÓN	0	4	0%	18%	
	APRENDIZAJE	0	6	0%	27%	
CAM	SALUD LABORAL	L 1	5	50%	23%	
TÉCN	CO REESTRUCTURA	1	11	50%	50%	
	AJUSTES	2	8	100%	36%	
	PERSONAL	1	14	50%	64%	
	SEG.SOCIAL	1	1	50%	5%	
	CAMBIO TÉCNIC	0 2	22			

Por último, resulta interesante desglosar el contenido de los convenios que incluyen cambio técnico y observar las características de dichos convenios. De los convenios considerados como reflejo de las transformaciones que atravesó la rama, hay que señalar que uno de dos convenios con cambio técnico en el primer período y cinco de veintidós (23%) en el segundo, incluían cláusulas relativas a la salud laboral. No existieron convenios con cláusulas sobre capacitación en el primer período y en el segundo período se registran cuatro convenios, representando el 18% de los convenios con temática relativa al cambio técnico. Por otro lado, mientras en el primer período no se registran convenios con cláusulas relativas al aprendizaje, en el segundo período se registran seis convenios representando el 27%. Respecto a reestructuras dentro de la firma, en ambos períodos el 50% de los acuerdos con contenido relativo al cambio técnico contenían artículos respecto a la reorganización dentro de la firma. Sin embargo, en términos absolutos esto representa un convenio en el período 1990-2005 y once convenios en el período 2005-2015.

Para contrastar estos datos, de los convenios con temática vinculada al cambio tecnológico en el primer período, todos incluían cláusulas con ajustes salariales y el 36% lo hacía en el segundo período. Un convenio incluía cláusulas relativas al personal en el primer período y el 64%, es decir 14 convenios, incluían estas cláusulas en el segundo período. Por último, solamente un convenio en ambos períodos incluye cláusulas que atañen a la seguridad social. De esta sección puede destacarse el hecho de que, como se dijo, es mayor en términos absolutos, el número de convenios con contenido vinculado al cambio técnico y que la mayor parte de los convenios vinculados al cambio técnico contienen cláusulas relativas a reestructuras o reorganización de la firma y de los trabajadores y/o cláusulas relativas al personal.

VIII Cambio técnico, negociación colectiva y evolución salarial (1990-2015)

A continuación se analizará la evolución de los laudos o salarios mínimos por categoría en la industria del medicamento, desde el año 1990 hasta la actualidad. Es necesario aclarar que si bien se cuenta con la mayoría de los convenios salariales firmados, existen períodos en los que no se firmaron acuerdos y años para los que no son ubicables los convenios firmados. Sin embargo, en base a la información brindada por los actores, esto no alterará las conclusiones que puedan obtenerse en esta sección, ya que la información obtenida abarca los períodos considerados casi por completo. Dado que los convenios firmados son efectivamente aplicados a los salarios pagados por la industria, la información obtenida es fiable.

El objetivo principal con el que se analiza la evolución de los laudos es poder describir cada uno de los modelos en función del éxito relativo en términos salariales. Si-

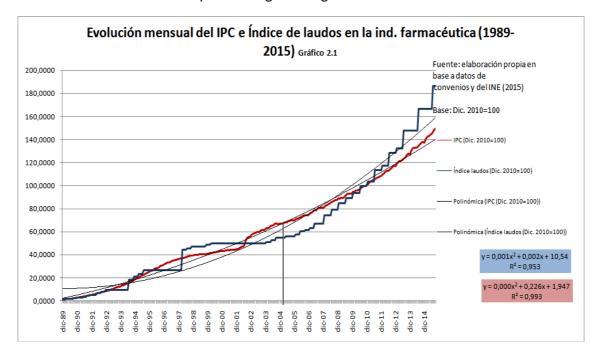
guiendo a Notaro (2009) uno de los elementos más destacables del modelo de negociación, que surge con el cambio de gobierno en 2005, es que contribuye en gran medida a la recuperación del salario real en los últimos años. El autor plantea que frente a la pérdida de salario real, sufrida por los trabajadores durante la desregulación de las RRLL en la década de 1990 pero en particular durante la última crisis financiera en el año 2002, el modelo actual de NC con la restauración de los consejos de salarios ha operado como mecanismo de ajuste impactando en particular en la recuperación de poder adquisitivo de los trabajadores. En función de esto, se propone estudiar el papel redistributivo de ambos modelos de NC para el caso de la industria del medicamento en el Uruguay, observando la recuperación de salarios a través de la evolución de los laudos en la rama.

En esta sección, se pretende también observar la evolución de algunas categorías consideradas clave en el proceso de cambio técnico sufrido por la industria. Las transformaciones tecnológicas y organizacionales que han modificado estructuralmente el sector en los años considerados, tuvieron como consecuencia, cambios en las RRLL y modificaciones en la estructura de trabajo. Si bien se produjeron cambios en la forma de trabajo y en las tareas realizadas por trabajadores, las categorías vigentes, como se dijo, permanecen incambiadas desde la creación del documento de trabajo que las define originalmente a inicios de la década de 1990. Puede sostenerse entonces, que los cambios procesados en la industria pueden haberse visto reflejados en las categorías en términos de diferenciación salarial o a través de la resemantización 100 de éstas. También es señalado, que algunas categorías hayan tendido a desaparecer en los hechos y que otras hayan cobrado mayor relevancia en términos de la cantidad de trabajadores empleados en éstas. Por lo expuesto, se analizará la evolución salarial de las categorías para la rama, para observar si ha existido, como producto de la NC, una diferenciación de las categorías. Este análisis, aunque limitado, ya que deja de lado la posibilidad de que exista una diferenciación salarial de hecho en las empresas y no permite observar la resemantización de categorías, permitiría establecer si los consejos salariales, la instancia de negociación de mayor importancia, acompañaron las reformas atravesadas por la rama.

¹⁰⁰ Es decir, que se hayan redefinido las tareas y jerarquía para cada categoría, ya sea de hecho o en acuerdo entre trabajadores y empresarios.

A. Evolución de los laudos

La literatura que aborda la negociación colectiva y en especial los consejos de salarios en el país, hace énfasis en señalar el éxito relativo de la nueva configuración de RRLL, a partir de la reinstauración de los consejos de salarios, respecto a la recuperación de salarios, por parte de los trabajadores 101 (Pucci et .al, 2012). En primer lugar, creo pertinente analizar la evolución de los mínimos salariales acordados entre trabajadores y empresarios en ambos períodos y comparar su trayectoria a la evolución de la inflación. Esto permite observar ambos modelos de negociación en función de la variación del salario real, es decir que permite observar si los laudos crecen por encima de la inflación, o si por el contrario existen momentos de pérdida salarial frente a la inflación. Es necesario aclarar, que la inflación puede ser concebida como un fenómeno constante y de hecho, su cálculo, realizado por el INE, es mensual. El ajuste de los laudos, sin embargo, es producto de convenios colectivos que no solo se llevan a cabo con menor frecuencia sino que existe gran irregularidad en la celebración de estos.



A.i Períodos de desajustes

El primer aspecto a señalar entonces respecto a la evolución de los laudos es que existen períodos de rezago en los ajustes que se traducen en una pérdida salarial de hecho frente a la inflación. Como puede observarse en el gráfico 2.1, hay al menos tres períodos de deterioro de los salarios, dos de los cuales son destacables por su

¹⁰¹ También Notaro J. (2009) y Rodríguez J. M. et. al (2010)

prolongación en el tiempo. Entre los años 1995 y 1998 se produce un desajuste salarial, producto de la inexistencia de convenios celebrados entre estos años ¹⁰². Si bien es clara y señalada por los actores involucrados, la existencia de períodos correspondientes al primer modelo de negociación, en los que no se celebraban acuerdos salariales, el nivel de desajuste no es cuantificable. Al menos no rigurosamente, ya que no puede determinarse con exactitud la duración de los períodos sin celebración de convenios previos al año 2000. La principal observación que surge, entonces, del análisis de la evolución de los laudos durante la década de 1990 es la irregularidad en la firma de convenios que genera períodos de desajustes de duración variable.

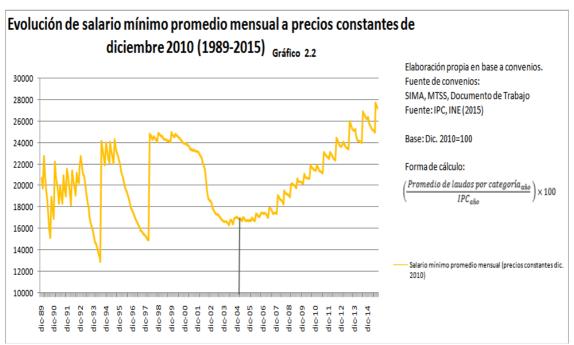
En este sentido, hay que destacar que, a diferencia de otros sectores productivos (Notaro 2009), en la industria del medicamento se mantiene la celebración de acuerdos salariales producto de la negociación entre las partes. Independientemente de que estos acuerdos no fueran respaldados por el el marco político vigente. Sin embargo, el éxito salarial, es decir la recuperación salarial frente a la inflación, debe ser considerada con precaución, ya que el hecho de que existan períodos sin ajuste salarial, implica una pérdida salarial de hecho para los trabajadores a lo largo del período en cuestión. Incluso cuando, como puede observarse en el año 1998, existan ajustes por encima de la evolución de la inflación, puede señalarse y debería considerarse la pérdida real sufrida en el período previo. Para visualizar estos efectos es que se analiza la evolución mensual de las variables consideradas, porque el análisis de la evolución acumulada anual de los salarios mínimos pagados en la industria tiende a ensombrecer la existencia de estas irregularidades .

A.ii Pérdida y recuperación salarial

El segundo elemento a destacar, observando la evolución de los laudos, es la existencia de un período de aumento del salario mínimo real entre los años 1998 y 2001 resultado de la firma de acuerdos con ajustes por encima de la evolución del IPC, tendencia que se revierte, como puede observarse, hacia comienzos de la crisis socioeconómica en el año 2001. A inicios de este intervalo, en marzo de 1998, los laudos habían aumentado en promedio un 67% en comparación con marzo de 1997, mientras que la inflación había aumentado en un 12% en los últimos 12 meses. Representando

¹⁰² Debe considerarse, sin embargo, que el desajuste puede haber sido menos significativo ya que se constató que existe una faltante de convenios para esos años. Sin embargo, en ninguno los archivos consultados existen convenios para el período en cuestión y los actores consultados resaltan la irregularidad en la firma de convenios en el período comprendido entre 1990 y 2005.

así, una mejora promedio en los laudos de 14 puntos porcentuales. Esta tendencia, sin embargo, disminuye y hacia mediados del año 2002 el aumento de la inflación se traduce en una caída de los salarios mínimos reales en la rama. Entre los años 2000 y 2004 no se celebra ningún acuerdo con ajustes salariales, por lo que a medida que aumenta la inflación el salario mínimo real continúa disminuyendo . Y, si bien se retoman las negociaciones salariales en el año 2004, se alcanza un mínimo en la caída de los laudos en marzo de 2007. En julio de 2002, mes en el que se registra la primera pérdida de salario real, el salario mínimo real promedio ascendía a U\$ 21.535 a precios constantes del año 2010. En marzo de 2007, mes en el que se registra la mayor brecha entre la evolución de los laudos y la inflación, esta cifra ascendía a U\$ 17.005 a precios constantes del año 2010, representando una caída del 21% respecto a julio de 2002. Este desajuste, se produce por la combinación de una elevada inflación acumulada anual que alcanza el 25,94% en el año 2002¹⁰³, con la falta de convenios entre los años 2000 y 2004.



Si bien, se retoman las negociaciones en mayo de 2004, ninguno de los convenios firmados hasta julio de 2010 logra ajustes por encima del IPC. La brecha entre ambos indicadores comienza a cerrarse a partir del año 2007, por la regularidad en la firma de convenios que permite acercar paulatinamente los ajustes a la evolución del IPC, como puede verse en el gráfico 2.1. Esta regularidad puede observarse con claridad en el gráfico 2.2, en el que se observa como aumenta la distancia entre el Índice de lau-

103 Fuente: INE.

dos y el IPC en forma positiva, reflejándose en un aumento del salario promedio real. Como consecuencia de ello, para septiembre de 2015, el último mes en el que se tiene registro, el Índice de laudos se encontraba 37 puntos porcentuales por encima del IPC. El salario mínimo real promedio para la rama se encontraba en U\$27.232 a pesos constantes del año 2010, representando un aumento del 139,2% respecto al registro más bajo de laudos real promedio en julio de 2007, y de un 26,5 % respecto a julio de 2002. También se registra en este período, es decir bajo las nuevas condiciones de negociación, el nivel de salario mínimo real promedio más alto de toda la serie analizada. En julio de 2015 éste ascendía a U\$27.743 a precios constantes de 2010 y es en este período, donde se produce la recuperación más sostenida de los laudos, registrándose cuatro años de aumento sostenido por encima de la inflación desde julio de 2011.

En base a este primer análisis, pueden destacarse algunas de las características más sobresalientes de la negociación salarial en la rama, así como los efectos de los distintos modelos de negociación en ésta. En primer lugar hay que señalar que, a diferencia de lo que ocurre en el promedio de la industria, la negociación salarial, aunque con irregularidad, se mantiene en el período correspondiente al modelo de negociación entre 1990 y 2005. Para poner en perspectiva las afirmaciones de la literatura para el conjunto de la industria¹⁰⁴, la negociación salarial no solo se mantiene sino que logra ajustar los laudos por encima de la inflación, registrándose así un aumento en el poder de compra de los trabajadores en períodos determinados. Sin embargo, como señala uno de los trabajadores consultados, no existía el marco jurídico ni político para llevar a cabo esas negociaciones, por lo que existen períodos con falta de negociación y/o irregularidad en la celebración de convenios salariales. Esto se traduce en mejoras salariales puntuales, seguidas de pérdida en el poder de compra, por el desajuste que se produce respecto a la inflación. A su vez, tasas de inflación elevadas durante la crisis socioeconómica unido a la falta de convenios, conducen a una importante pérdida salarial que logra ser revertida con la reinstauración de los convenios en el año 2004 y, ya inaugurado el nuevo modelo de negociación, con la firma de convenios en forma anual o bianual, combinada con tasas de inflación mensual más bajas 105 que en períodos anteriores.

¹⁰⁴ Pucci, F, Nión, S y Ciapessoni, F (2012: 135-136), Rodríguez, J M; Cozzano, B; Mazzuchi G (2010)

¹⁰⁵ Tasas menores al 10% anual. Datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, año 2015

A.iii Modelos de negociación y redistribución

A priori, puede considerarse que el actual modelo de NC permite recuperar sostenidamete los salarios mínimos pagados en el sector por encima de la inflación. No sólo puede señalarse la regularidad de los ajustes sino también el nivel de los ajustes. Los salarios mínimos pagados en la industria alcanzan su nivel máximo en el segundo período, hacia el final de la serie. Como se dijo, esta recuperación es acompañada y, es razonable sostener que es consecuencia en alguna medida, de un período de expansión de la producción del sector. A priori, puede afirmarse que el segundo modelo de negociación (2005-2015) obtuvo mejores resultados en términos redistributivos si se le compara con el período antecesor. Como correlato, no obstante, debe tenerse en consideración la evolución de la parte de la producción apropiada por los empresarios por un lado y los trabajadores por el otro.

Para analizar la evolución de la producción apropiada por cada una de las partes, el colectivo COMUNA, considera la Masa Salarial (MS) y el Excedente de Explotación Neto (EEN). El EEN es calculado como el residuo del PBI del sector restados el Consumo de Capital Fijo (CKF), la MS, impuestos y subsidios (2016:17). La MS, es decir, la proporción de la producción apropiada por los trabajadores, rondaba previo al 2002 el 59%. En el período recesivo, correspondiente a la crisis socioeconómica de 2002, esta relación cae y vuelve a recuperarse con la expansión económica del sector, a partir del año 2003. El indicador, posteriormente, vuelve a caer con la crisis internacional de 2008, alcanzando sin embargo su pico en el año 2011 con un 59%. En los años posteriores ronda el 50%, alcanzando los niveles previos a la crisis (2016: 19). Los autores afirman, en base a la evolución de la MS y el EEN, que la proporción de la producción apropiada por los trabajadores, en síntesis , no ha aumentado considerablemente, pese a las variaciones registradas.

En el contexto de crsisis en torno al año 2002, la ocupación en el sector no disminuyó (gráfico 3.1) pero sí lo hizo el salario real de los trabajadores , aumentando así la porción apropiada por los empresarios (2016: 19). En el período de expansión reciente, aumentaron los salarios de toda la economía y en particular del sector. En sintonía con los autores, la idea que se quiere presentar aquí, es que el nuevo modelo de negociación colectiva, acompañado por el poder de negociación de un sindicato fuerte y una nueva coyuntura política, permitió a los trabajadores apropiarse de una parte mayor de las ganancias del período. Aunque en proporción la MS alcanza los niveles previos a la crisis, puede afirmarse que en este contexto los trabajadores fueron partícipes de la bonanza del sector, dado que aumentan su salarios en términos reales y aumenta, al menos, levemente y por períodos la parte de la producción apropiada por ellos.

Pese a lo anterior, si se compara el éxito redistributivo de ambos modelos de negociación, debe tenerse en cuenta que si bien los salarios mínimos reales alcanzan un máximo en al actual período, el excedente apropiado por los capitalistas en los momentos de expansión del sector se mantiene *grosso modo* incambiado. En el segundo período no se aprecian grandes períodos recesivos, lo que dificulta el análisis, ya que no puede contrastarse el comportameinto de la MS y el EEN en coyunturas similares. Los autores sugieren en este sentido, que si bien el nivel salarial de los trabajadores aumenta en el período 2005-2015, el salario real podría no comportarse de esta forma en períodos recesivos (como ocurrió en 2002), disminuyendo la MS al igual que en los años de crisis del anterior modelo.

Para matizar esta idea, debe considerarse en primer lugar que se registran aumentos de la MS en el período, aunque no aumente sustancialmente en el conjunto del período. Por otro lado, debe tenerse en consideración que el aumento del salario real podría haber sido menor, aumentando así el EEN. Por último, deseo señalar que los autores no manejan los mismos períodos, comenzando su análisis en el año 2001. Observar la serie completa, permitiría, refinar aún más el análisis y permitiría cuantificar el nivel de apropiación de la producción de los trabajadores en ambos períodos.

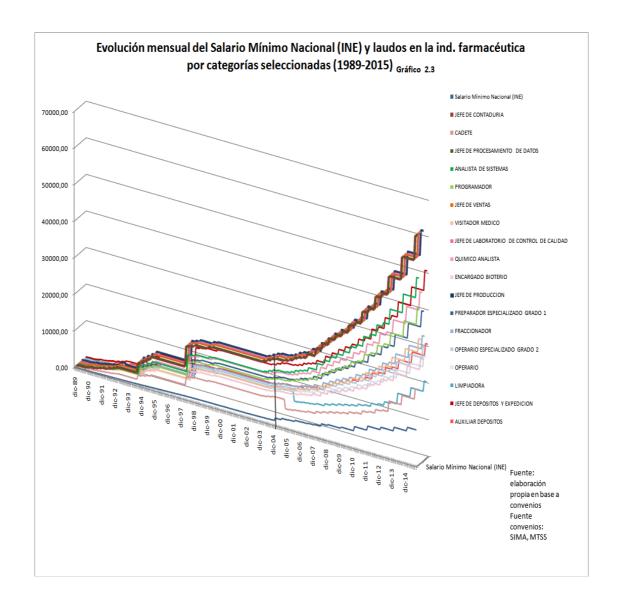
B. Evolución de mínimos salariales por categorías y escalafones

Como se dijo anteriormente, es de interés particular para este trabajo analizar la evolución salarial por categorías en los períodos considerados, para observar si las tendencias de cambio técnico y organizacional, reseñadas por los actores, tienen reflejo en los salarios negociados en acuerdos colectivos. La hipótesis planteada, es que dado que la tendencia en la industria es el aumento en la importancia de la calidad y que, por ende, han cobrado un rol protagónico tanto los laboratorios de control de calidad como los departamentos encargados de la estadística y servicios computacionales dentro de las empresas, sería esperable observar una variación en el peso relativo de estos sectores dentro de la empresa, respecto al resto de las áreas de producción.

A continuación, entonces, se analizará la evolución por categorías y se observará tanto la evolución por áreas como por escalafones.

B.i Recuperación de los laudos correspondiente al último período

En primer lugar, hay que señalar que la tendencia de los salarios mínimos nominales en la rama es al alza al igual que el salario mínimo nacional. A su vez, como se mostró anteriormente, todos los laudos aumentan por encima del aumento del IPC desde el año 2010. En el gráfico 2.3 puede observarse la tendencia macro al alza pero también se distingue la evolución por escalafones y sectores de la empresa. En la parte superior puede observarse como evolucionan los cargos directivos de cada área. Analizando esto, puede observarse que los salarios de jefes de sector no han variado entre sí con la excepción de el escalafón de jefe de depósitos y expedición, que es inferior a lo largo de toda la serie. Esta tendencia puede registrarse también en los escalafones más bajos, como se observa en el gráfico. Los escalafones de operador y operador especializado de grado 2, evolucionan en igual proporción que el de preparador especializado grado 2 o el de fraccionador, si bien estos obtienen mejores laudos a lo largo de toda la serie.



Por otro lado, si se observa la evolución del salario mínimo nacional 106, puede observarse que este aumenta paulatinamente hasta el año 2005, en el que aumenta un 56%. En 2005 entonces, comienza un período de crecimiento del SMN por encima del aumento inflacionario, lo que se traduce en un aumento del SMN real hasta el año 2015, como puede observarse en el gráfico 2.3. Sin embargo, como muestra el gráfico 2.4¹⁰⁷, el Índice de Salario mínimos pagados en la rama aumenta en mayor medida que el SMN. Si se estudian los laudos por categorías en el gráfico 2.3, puede observarse que el nivel es superior a lo largo de toda la serie, representando los salarios más

¹⁰⁶ Es importante notar que el SMN no operó como referencia real,por períodos, hasta el año 2005. Sin embargo, creo por ello importante, mostrar la la diferencia entre la consideración del SMN en ambos períodos y contrastarlo con el salario mínimo del sector. De esta forma puede contrastarse el salario mínimo del sector, producto directo de la NC, frente al salario mínimo legal. Como puede observarse en el gráfico 2.3 el SMN se encuentra muy por debajo del salario mínimo del sector por lo que no opera como referencia real en ningún período.

bajos pagados en la industria del medicamento en el año 2015, 2.08 veces el Salario mínimo nacional. Previo al año 2005, el SMN nacional se encontraba muy por debajo de los niveles que alcanzaría en el período inmediatamente posterior y cumplía un papel testimonial de referencia. A diferencia del los laudos pagados en la industria del medicamento, que en mayor o menor medida garantizaron un nivel de salario determinado en cada instancia de negociación.

Si se compara la evolución de la relación salarial entre las distintas áreas de la empresa, no pueden reconocerse tendencias al alza. De hecho, la relación entre los sectores de la empresa permanece estable a lo largo de toda la serie, con excepción del período 1991-1994, en el que se registra un desajuste coyuntural entre los laudos del jefe de procesamiento de datos respecto al de jefe de producción, como se observa en el gráfico 2.5¹⁰⁸. Se descarta, sin embargo, que este desajuste sea significativo ya que vuelven a equipararse estas categorías en el año 1994. También se descarta como tendencia marcada, la disminución del ratio entre operarios y programadores ya que es leve y a la baja, al contrario de lo planteado en las hipótesis ¹⁰⁹. La comparación se realizó observando la evolución salarial de algunos escalafones seleccionados respecto al personal de planta. Hay que destacar al respecto, que lo que se pretende observar, no es el nivel del ratio sino su evolución. Las categorías seleccionadas, en función de la información obtenida en el análisis de la primera etapa de entrevistas, son las de laboratorio de control de calidad y de computación. Dentro de estas áreas a su vez, se seleccionaron algunos escalafones y se les comparó a escalafones similares en planta.

C. Productividad

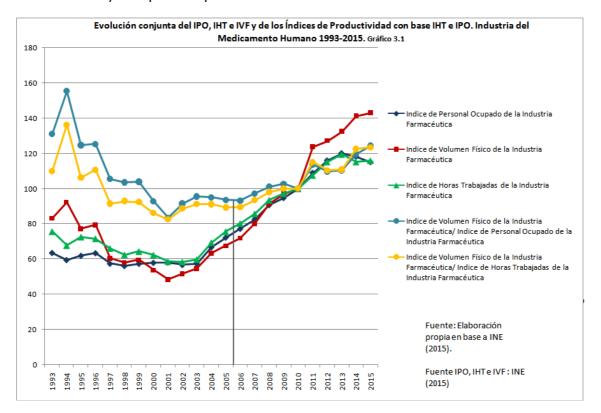
En el primer capítulo de este trabajo, se identificó y describió el proceso de cambio técnico que la industria del medicamento vivenció desde la introducción del conjunto de nuevas normativas. Estas imposiciones propiciaron importantes cambios en la producción orientados, como se mostró, a mejoras en la calidad. Cimoli y Porcile (2005) analizan el fenómeno de cambio técnico y sugieren dos dimensiones de análisis, la keynesiana enfocada en la demanda y la Schumpeteriana que consideraba las mejoras en productividad. En una forma muy simple, estas dimensiones son útiles para com-

¹⁰⁸ Si se observa la información brindada por el INE, puede verificarse que las tasas de aumento de la inflación son menores a las registradas durante la crisis pero también menores a las tasas de inflación mensual registradas en el período anterior a la crisis. Ver Gráficos Anexos: 2.5.

¹⁰⁹ Puede ser esclarecedor para el lector ver el Gráfico Anexo 2.6

prender dos elementos complementarios del fenómeno de cambio técnico y de expansión de la producción en la industria farmacéutica. Las transformaciones en torno a mejoras de calidad en la cadena de producción, por un lado, y las mejoras en torno a la productividad, producto del mismo fenómeno, por el otro. La introducción de las nuevas normativas impulsó transformaciones en la industria farmacéutica, orientadas a alcanzar las nuevas exigencias de calidad. Acompañados por la coyuntura, estos cambios transformaron estructuralmente la cadena productiva. Esto responde, en primer lugar, a la imposición de la exigencias y el cambio en la coyuntura comercial internacional para los medicamentos de uso humano. Puede afirmarse también que, aunque por exigencias formales del mercado internacional, estas reformas estuvieron orientadas a la demanda, ya que permiten el ingreso a mercados¹¹⁰. Es decir, que responden a la lógica *keynesiana* (Cimoli, Porcile *et.al.*, 2005: 102) del cambio técnico.

Considero, por otro lado, que si se desea analizar el fenómeno del cambio técnico en el período, es necesario poner en perspectiva la dimensión *Schumpeteriana* del fenómeno en el sector. Para ello, se analiza a continuación la evolución de la productividad en el sector entre 1993 y 2015. Como hipótesis sobre la evolución de la productividad, en base a la información obtenida en la primer etapa de entrevistas, sostengo que el proceso de cambio técnico estuvo orientado principalmente a la calidad, no afectando la productividad en el sector. Y, como consecuencia de ello, al no haber aumentado considerablemente la productividad, la mejora salarial registrada en el período puede responder a mecanismos no directamente vinculados a ésta, como los cambios en la NC y la expansión productiva del sector.



La productividad^{111 xxxiii} es calculada como el cociente entre, por un lado, el Índice de Volúmen Físico (IVF)¹¹² y el Índice de Personal ocupado en la industria farmacéutica (IPO)¹¹³ y, por otro lado, entre el IVF y el Índice de Horas Trabajadas (IHT)¹¹⁴ en el sector. Los tres índices IVF, IPO e IHT muestran un pico inicial a inicios de la década del 90', registrándose una caída paulatina pero acelerada que alcanza el mínimo de la serie entre los años 2001 y 2003. Luego, con la recuperación de la crisis y la actual expansión del sector, a partir del año 2004, comienzan a elevarse por encima de los niveles anteriores a la crisis¹¹⁵, registrándose el nivel máximo de la serie al y al final del período.

C.i Evolución de la productividad

En términos generales, como puede observarse en el gráfico, la evolución de la productividad en el conjunto de la serie tiene un comportamiento de "U" 116. A inicios de la década de los 90' se registran niveles elevados, cayendo luego posiblemente como producto de la crisis y el subsecuente deterioro del nivel de producción. El índice vuelve a recuperarse, a partir del año 2001, acercándose a los niveles originales de la serie. Podría afirmarse, haciendo este análisis preliminar, que no se registran aumentos de la productividad en el período analizado, aunque si se registran variaciones considerables.

Aunque la afirmación anterior pueda ser válida en base a los datos recabados por el INE, deben tenerse en consideración los fenómenos intervinientes en el período¹¹⁷ xxxiii. De hecho, si se considera exclusivamente el período 1997-2015, como en el gráfico 3.2, puede observarse que ambos índices de productividad crecen sostenidamente.

Considerando toda la serie, puede afirmarse que, se registra una caída fuerte en torno a la crisis y un aumento casi constante a partir de la recuperación económica, a

112En adelante, IVF

113En adelante, IPO

114En adelante, IHT

115El IPO alcanza estos niveles en 2004, el IHT en 2006, mientras que el IVF lo hace en 2008

117 Ver Anexos: xxxiii

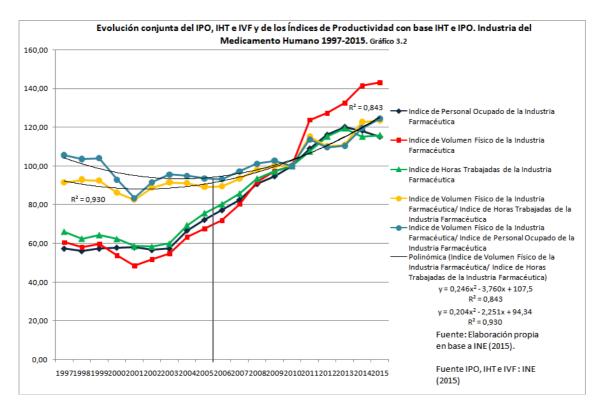
¹¹¹ En base a Rodríguez Miranda , A. y González, C. (2014). Ver anexos xxx

¹¹⁶ Se observa, en el libro adjunto "Productividad 1993-2015" p. "productividad" que los índices de productividad de la serie se ajustan a una función polinómica de segundo grado con un ajuste , observado a través del R², de 0,766 y 0,804 (IVF/IHT e IVF/IPO, respectivamente).

partir de 2002. Los niveles más altos se registran al inicio y al final de la serie. En base a ello, podría afirmarse que no hay un crecimiento sustancial de la productividad si se comparan los primeros y los últimos años del período. Sería loable argumentar, que el fenómeno de cambio técnico en el sector, no tuvo consecuencias en términos de productividad y, como consecuencia, que el crecimiento de los salarios mínimos en el sector responde a otros fenómenos como son la incorporación del nuevo modelo de NC y la expansión económica del sector.

Aunque esto es coherente con la hipótesis planteada al inicio de este trabajo, creo importante colocar el foco en la evolución de los índices a partir de 1997. En estos años se registran caídas en la producción en el sector, tendencia que se consolida en los años posteriores, alcanzando el mínimo de la serie en el año 2001. A inicios de la década de los 90' las empresas multinacionales instaladas en el país retiran sus plantas de producción lo que se traduce en una caída de la producción del sector (Fossatti et al. 2012:43). Esta caída de la producción puede observarse en el gráfico 3.1 en el pico alcanzado por el IVF y los índices de productividad. Una vez retiradas las plantas de producción de las empresas multinacionales y casi solapadamente con la crisis económica, tanto la producción como la productividad decaen.

A raíz de lo anterior, observar el comportamiento de estos indicadores a partir de 1997, permite precisar el análisis, considerando lo ocurrido con los laboratorios nacionales. Si bien no puede demostrarse con evidencia concreta, puede argumentarse que la retirada de las empresas multinacionales puede haber influido en la caída de productividad registrada en 1996 y los años siguientes. Esto podría explicarse por un lado porque la productividad promedio de este conjunto de empresas fuera considerablemente mayor a la productividad promedio del resto de las empresas del sector o porque la caída de la producción que se observa como consecuencia, no fue acompañada por una caída en igual magnitud de la ocupación.



En este sentido cabe señalar que los índices de ocupación y, en particular el IHT, descienden por encima del IVF. Esto produce una caída en ambos índices de productividad y puede deberse, según surge de las consultas a trabajadores, a que se mantuvieron instancias de NC hasta el año 2000 y a la estretegia aplicada por el sindicato de mantener el nivel de empleo por sobre otras demandas (Trabajador 5¹¹⁸). De hecho, en este segmento de la serie puede observarse como disminuyen las horas trabajadas, alcanzando los niveles del IPO en el año 2001, esto puede haber significado que se realizaron reducciones las horas por trabajador, evitando disminuciones mayores en el personal ocupado. Esto, sostengo, sugiere que la NC puede haber operado como mecanismo de protección del empleo.

Por otro lado, en los últimos años, el aumento de producción por encima de los índices de ocupación, hace aumentar los índices de productividad. Sin embargo, dado que a partir de 2012 la producción aumenta marginalmente menos que en 2011¹¹⁹, los índices de productividad crecen pero menos sostenidamente, registrándose una caída en 2012 y 2013. Los niveles alcanzados en estos años, no obstante, no alcanzan los niveles iniciales de la serie¹²⁰. Al respecto, considero que no se cuenta con información

¹¹⁸Quiero notar aquí que el diálogo en torno al período de crisis quedó fuera de entrevista . Esta información fue obtenida en una serie de diálogos con el entrevistado realizadas sin registro, pero puede verificarse en el contenido de los convenios firmados previos al año 2000.

¹¹⁹Año para el que se registra un elevado aumento de la producción

¹²⁰ Ver Libro adjunto "Productividad 1993-1995" p. "IVF IHT IPO Productividad"

para contrastar los datos obtenidos para los primeros años de la serie, En oposición, en base a las entrevistas realizadas, puede enmarcarse el crecimiento tanto de la producción como de la ocupación y la productividad en el segundo período. Es decir que los niveles extraordinarios de productividad, deben ser considerados con cautela, y de ninguna forma pueden considerarse concluyentes.

Si se analiza, entonces, la evolución de la productividad considerando los laboratorios nacionales, es decir, una vez retiradas las plantas de producción de las empresas multinacionales, puede ser dicutida la hipótesis inicial. Como se observa en el gráfico 3.2, la productividad se comporta levemente a la baja entre 1997 y 2001, año en el que alcanza el mínimo de la serie. A partir de 2002, sin embargo, se observa un crecimiento de ambos indicadores de productividad, con leves caídas en los años 2010 y 2011. Analizando la línea de tendencia, como puede verse en el gráfico, puede afirmarse que el comportamiento de la productividad es al alza, registrándose los niveles más altos en los últimos años del período. Puede argumentarse, entonces, que una vez retirados los laboratorios multinacionales y superada la depresión del sector en torno al año 2001, la productividad aumenta, hasta situarse entorno a los niveles más altos de toda la serie que se registraron a inicios de la década de los 90¹¹²¹.

A partir de este análisis sostengo que, una vez controlados los fenómenos intervinientes al inicio de la serie: la influencia de las multinacionales y la crisis en el sector, puede observarse un crecimiento de la productividad que acompaña el proceso de cambio técnico en el sector. Entre 1997 y 2015 la productividad, medida como el cociente entre la producción del sector y las horas trabajadas, aumentó un 35%. La actualización tecnológica y modernización de la producción en el sector, y en particular del conjunto de empresas pioneras, se vieron reflejados en un aumento de la productividad promedio del sector. Como conclusión entonces, sostengo que el proceso de cambio técnico atravesado por el sector, una vez superada la crisis socioeconómica de 2002, se tradujo en mejoras en productividad. Independientemente de que el fenómeno de cambio técnico en el sector estuvo orientado a mejoras en calidad, es posible sostener que tuvo consecuencias en la forma de producir, impulsando la productividad al alza. Para comprender más acabadamente la relación entre cambio técnico y mejoras de productividad en la industria del medicamento, agrego, sería necesario es-

¹²¹ En 2015, la productividad medida como IVF/IHT se encontraba un 9% por debajo de la productividad en 1994, el máximo de la serie.

tudiar también otros aspectos del fenómeno como el papel de las empresas multinacionales al inicio de la serie, el efecto de la disminución del número de empresas y el papel del conjunto de laboratorios nacionales considerados pioneros.

Sobre las mejoras salariales correspondientes al período 2005-2015, puede argumentarse entonces, que responden a una coyuntura económica favorable para el conjunto de la economía y para la industria del medicamento y que son acompañadas por un aumento en la productividad del sector. Con ello, no deseo argumentar que el crecimiento salarial del sector responde exclusivamente al crecimiento de la producción y de la productividad, sino colocar en perspectiva el éxito salarial y redistributivo del actual modelo de negociación. Cómo se dijo anteriormente, ambos modelos no son contrastables en contextos recesivos, ya que desde la reinstauración de la NC en 2005 no se han registrado períodos prolongados de caída de la producción y la productividad. Si bien puede afirmarse que el actual modelo de negociación permite a los trabajadores apropiarse de los beneficios del crecimiento, la interrogante que surge es como se comportarían los salarios y el empleo en escenarios recesivos.

IX Relaciones laborales, cambio técnico y negociación colectiva

En este apartado se analizarán las entrevistas que comprenden la segunda etapa, realizadas a trabajadores y empresarios. Los actores fueron consultados sobre el relacionamiento entre empresarios y trabajadores, y sobre el reflejo del cambio técnico y aquellas cláusulas asociados a éste, indagando si eran identificadas diferencias entre ambos modelos y acerca de las principales características de los períodos considerados. También se interpeló a los entrevistados respecto a las categorías laborales y sobre la vigencia de las mismas frente a los cambios en la industria 122, con el objetivo de observar la interacción entre los cambios técnicos atravesados por la industria y las RRLL, estudiando cómo fueron procesados en la discusión sobre categorías en la NC.

A. Relación entre las partes

A.i Vínculo histórico y reconocimiento mutuo

Para comenzar creo apropiado destacar algunos aspectos sobre la relación entre empresarios y trabajadores que surgen de las consultas realizadas y señalar sus princi-

¹²² Elemento que había surgido en la primer etapa de consultas

pales características. El primer elemento a resaltar es que hay un buen vínculo y una búsqueda de acuerdo entre las partes para evitar la instauración de conflictos, que son señalados como perjudiciales por ambas partes. En este marco hay que señalar también la existencia de instancias de colaboración entre las partes en ambos períodos analizados.

—Ahora con los consejos de salario, con un MT más activo, con el reconocimiento de la herramienta sindical, creo que se han generado como condiciones de negociación y de diálogo, eso es lo que uno percibe, más allá de que vos puedas tener conflictividad, hay un escenario de diálogo que se nota, que se respeta el sindicato, que te citan, [...]— (Trabajador 2: 4). Como surge de este fragmento tomado de las entrevistas realizadas a trabajadores, el contexto de buen diálogo y negociación está vinculado al reconocimiento del sindicato, o en otras palabras, a la aceptación del sindicato como interlocutor válido y a nuevas condiciones de diálogo. El nuevo marco jurídico otorga garantías no solamente al sindicato a la hora de negociar sino que, como surge de las entrevistas a trabajadores, legitima el espacio de diálogo de la NC y otorga garantías a ambas partes y en particular a los trabajadores al incorporar al MTSS como mediador.

Esto no implica, sin embargo, que exista una preferencia por la instancia tripartita de negociación. Tanto desde los trabajadores como de los representantes de las empresas consultados, aparece la negociación bipartita como primera instancia de negociación y existe preferencia por la negociación bipartita a nivel de empresa, en particular para convenios no salariales (Trabajador 5: 14). —Nosotros siempre negociamos, siempre se arranca de manera bipartita, yendo a la cámara, presentando una propuesta y se conversa, llega un momento que se limpia, ahora vamos al MT, porque ahí estamos poniéndonos más duros de lo que pedimos, y ellos más duros de lo que no quieren dar[...]— (Trabajador 1: 5). En este contexto, la negociación tripartita y la participación de negociadores del MTSS aparecen como una garantía del proceso y como una instancia más de negociación, como puede verse a continuación: —Si lo puedo manejar en la bipartita bueno, si no tengo eso que me ofrece garantías, en el sentido de que yo tengo otra opción más para destrabar situaciones conflictivas.— (Trabajador 2: 4). No obstante, es señalado también desde los trabajadores que éste nuevo escenario de diálogo con mayor número de convenios y mejoras salariales res-

ponde también al ambiente político y a una postura desde el gobierno que favoreció el crecimiento y fortalecimiento del sindicato, cuyos programas tienen grandes similitudes (Trabajador 6: 3-4)

A.ii Tensiones en el contexto de un buen relacionamiento histórico

En entrevista con representantes de las empresas pudo comprobarse que la relación con el sindicato ha sido históricamente positiva aunque con tensiones pero también con momentos de cooperación¹²³, y que se reconoce al sindicato como interlocutor válido a la vez que se valora su trayectoria (Empresa 1: 1). — Históricamente hemos tenido una muy buena relación, se han hecho cosas que hasta el día de hoy perduran, pero en este último tiempo que describes a partir del 2005, yo diría más que nada 2007 o por ahí que la relación ha sido bastante cargada de tensiones— (Empresa 2: 1) Hay que señalar, a partir de este fragmento, que los consultados por las empresas reconocen la existencia, recientemente, de tensiones con el sindicato, pero a diferencia de los trabajadores no aluden al nuevo marco jurídico y la participación del MTSS. Por otro lado, los empresarios no asocian las tensiones existente con el nuevo modelo de NC aunque si señalan algunas deficiencias del mismo.

Hay que considerar, para comprender este aspecto señalado, que las RRLL son un espacio de lucha de poder entre capital y trabajo, como se señaló al inicio de este trabajo (Notaro, J. 2010: 12-27) y, por ende, son terreno de conflicto de intereses entre trabajadores y empresarios, generando enfrentamientos puntuales por períodos con la correspondiente toma de medidas por parte de los actores involucrados. En otras palabras, si bien ambas partes consideran que el vínculo es bueno y reconocen, al menos en los hechos, a la contraparte como un interlocutor válido, el conflicto entre trabajo y capital está presente y en determinadas condiciones se han mantenido conflictos con toma de medidas por parte del sindicato. Las condiciones que desencadenan dichos conflictos responden a las diferencias que existen en la industria así como al ambiente político y a las estrategias tomadas por los actores. Existen diferencias entre las empresas del sector, en términos de producción y de tecnología, que complejizan la negociación ya que existen diferentes improntas de organización de la firma y existen diferencias entre los comités de base de dichas empresas 124. Esto implica que mejoras negociadas en algunas empresas no puedan ser replicadas al conjunto de las fir-

¹²³ Como la caja de auxilios llevada a cabo en forma bipartita

¹²⁴ Por ejemplo en número de afiliados

mas y que existan, por ende, diferencias entre empresas tanto salariales como en torno a las condiciones de trabajo (Empresa 2: 7).

A su vez, el cambio en la coyuntura política, tanto en el gobierno a través del MTSS como dentro de la cámara empresarial y el sindicato, ha configurado escenarios con distinto grado de confrontación entre las partes (2010: 30). Desde el sindicato se señala que la directiva de la cámara adopta una postura conveniente para los intereses de las empresas medianas (Trabajador 5: 16)¹²⁵, mientras que desde las empresas se afirma que hay una radicalización política del sindicato desde el año 2007 (Empresa 2: 1). Como consecuencia de esta configuración se han producido conflictos a nivel de empresas pero también a nivel de la rama valorados en forma negativa por los dos actores.

B. La Negociación Colectiva en perspectiva

B.i Modelos y escenarios de negociación

En cuanto a las temáticas en torno a las que gira la negociación y los conflictos generados, si bien han sido principalmente asuntos relativos al personal y/o a mecanismos de ajuste salarial, las negociaciones también han girado, en torno a la capacitación, el aprendizaje y el cambio tecnológico. Y, como se verá, estas temáticas han sido espacio de conflicto de poder, con las empresas controlando dichas variables.

Loss trabajadores resaltan la importancia en la frecuencia de negociación para tratar los distintos temas, tanto salariales como no salariales (Trabajador 2:3). La ausencia de convenios o la menor frecuencia que se produjo a fines de la década de 1990 y durante la crisis, condujo a un escenario sin diálogo y a una dispersión entre las empresas respecto a las categorías (Trabajador 5: 7) independientemente de que alguans empresas abonaron laudos por encima de la evolución del IPC (Empresa 3: 7).

A partir de lo planteado en este segmento, considero pertinente sostener que la configuración entre empresarios y trabajadores concuerda con el escenario de asociación conflictiva, planteado por Touraine (1987:68), dónde el conflicto es asumido por ambos actores, combinando momentos de confrontación y cooperación. Esto puede observarse, a través del estudio de los convenios así como a partir de las entrevistas,

¹²⁵Por otra parte, desde los trabajadores se señala que la mayor formación de los delegados sindicales en temáticas laborales y en particular en salud laboral han propiciado la reacción desde las empresas y ha entorpecido la discusión en torno a la salud laboral. Los cursos fueron brindados por el SIMA en conjunto con el PIT-CNT

en particular para el último período. Debe considerarse, y esto es un elemento importante, que en el contexto negociación descentralizada con un sindicato de rama debilitado por la falta de institucionalidad y de un marco jurídico-político adecuado, la negociación no solo fue menor sino que también se produjeron fuertes desajustes entre las partes. Estos desajustes modificaron el equilibrio de fuerzas acercando el escenario político a un escenario de asociación sometida en el que el conflicto no es reconocido por las partes (1987:68).

C. Cambio técnico y negociación colectiva

Anteriormente se mencionaron espacios de conflicto de poder en torno a temáticas no salariales. A continuación se analizará el reflejo del proceso de cambio técnico atravesado por el sector, en la negociación colectiva y las RRLL de la industria. Si lo que se busca es comprender el fenómeno del cambio técnico en las RRLL considero que hay que mostrar la magnitud del mismo en primer lugar. Como se señaló en el análisis de los convenios, la mayor parte de los convenios celebrados contienen cláusulas salariales y/o relativas al personal. El conjunto de convenios con cláusulas relativas al cambio técnico es bajo o casi nulo en el primer período considerado y algo más alto aunque aún bajo en el segundo período. De todos modos, surgen de las entrevistas algunos ejemplos claros de negociación respecto al manejo de la tecnología así como casos de cooperación en torno a las reformas. Estos convenios, como se sugería anteriormente, fueron acordados mayoritariamente en forma bipartita y a nivel de empresa.

Recientemente, se negoció en uno de los laboratorios más importantes del medio, un convenio en el que trabajadores responsables de la maquinaria y de controlar los insumos obtuvieran la categoría de encargado, según uno de los entrevistados por los trabajadores. Y en el mismo laboratorio, en el que se realizaron importantes reformas edilicias y la introducción de tecnología más importante de la industria (Empresa 1: 1), se acordaron cláusulas respecto a los horarios de trabajo y cláusulas que contemplaron el transporte a la planta (Trabajador 3: 1). Por otro lado, en otro laboratorio fue acordada la rotación en los puestos de trabajo a nivel de planta. Esto está atado al aprendizaje y capacitación de los operarios dentro de la empresa. Como se verá, el acceso a nuevos conocimientos para manipular procesos y maquinaria más complejos por parte de los operarios, está sujeto a las decisiones de la empresa. En ocasiones, el acceso a dicho conocimiento es obstaculizado o denegado para algunos trabajadores y

facilitado a otros con el objetivo de promover perfiles de trabajadores (Trabajador 5: 5).

C.i Participación y posturas de los trabajadores en torno a la tecnología

Anteriormente se citó a los autores Tilly y Tilly quienes ponen en evidencia en base a sus estudios el uso dado por los empresarios a la tecnología como elemento de control sobre los trabajadores (1998: 100). Como se dijo, hay una identificación de los trabajadores con su tarea, apropiándose de la misma. Por esto y en consonancia con las entrevistas, sería deseable para los trabajadores adquirir nuevas tareas más allá de las ventajas económicas que pudieran traer aparejadas. Por ambas razones, tanto económica como de carrera, es que los empresarios han podido aprovechar el espacio de poder que esto implica. Desde los trabajadores se señala que — Lo que nosotros tratamos siempre de generar, de que los compañeros puedan tener influencia en el proceso. Porque sirve creo para las dos partes, primero porque el trabajador se siente incluido en el funcionamiento de la empresa y creo que asume... si vos fuiste parte de eso es generar responsabilidad también, no?— (Trabajador 5: 3).

Desde el sindicato se valora la participación de los trabajadores en la organización de la producción y las reestructuras , aunque reconocen que el papel que pueden cumplir es consultivo y señalan que no tienen interés en disponer la forma en la que debe estructurarse la producción (Trabajador 6: 6). Esto es compartido por los representantes de las empresas, quienes valoran las instancias de cooperación y se han mostrado abiertos a la incorporación de los trabajadores en negociaciones sobre reestructuras (Empresa 1: 5 y Empresa 2: 3). Esto es coherente con el escenario de buen relacionamiento y de colaboración al que se aludía al inicio de esta sección, sin embargo, como se dijo, la realidad varía entre las empresas y por las distintas configuraciones. Por este motivo, estos ejemplos de cooperación y negociación resaltados, deben ser considerados como casos sobresalientes de negociación en torno a las reformas. Al respecto hay que señalar que se produjeron en el grupo de empresas consideradas pioneras y que como se verá operan con una lógica de funcionamiento de RRHH y un relacionamiento empresa- sindicato particulares (Ver Anexo: xix).

C.ii Reestructuras de la producción

En otro sentido, hay que resaltar que existen algunos ejemplos de negociación en torno modificaciones en la organización de la producción. Uno de los trabajadores consultados con amplia experiencia sindical hizo énfasis en dos ejemplos de negociación. El primero de estos se celebró durante la última crisis en un laboratorio del medio; en él los trabajadores, ante la posibilidad del envío de trabajadores al seguro de paro, plantearon a la empresa posibles modificaciones en la forma de producción para disminuir el descarte y así disminuir costos. Según el entrevistado, aunque no se pudo contrastar la información, las sugerencias fueron adoptadas en mayor o menor medida por la empresa. En el mismo sentido, en un laboratorio del medio local, existió según uno de los trabajadores consultados, una propuesta de reorganización de la producción y las categorías laborales para aumentar la producción. En una posterior reforma el laboratorio habría incorporado algunas de las sugerencias realizadas por los trabajadores y si bien no se logró aumentar la producción en la proporción estimada sí pudo demostrarse, según el trabajador consultado, que podía ser aumentada la producción con las modificaciones planteadas (Trabajador 5: 3-4).

Estos acuerdos y negociaciones no fueron celebrados en convenios tripartitos y tampoco fueron llevados en forma documentada, por este motivo, no puede comprobarse que las negociaciones se hubieran llevado efectivamente en los términos sugeridos por los entrevistados. Sin embargo el testimonio brindado por los entrevistados permite poner en perspectiva algunas de las hipótesis planteadas anteriormente. En primer lugar parece confirmar, junto a los anteriores ejemplos, que existe negociación en torno a la introducción de tecnologías y que ha habido participación de los trabajadores en reestructuras de la producción; y por otro lado, sugiere que una proporción de las negociaciones en torno a estas temáticas se llevó a cabo en forma bipartita a nivel de empresa y en algunos casos sin consumar acuerdos.

Otros elementos relevantes que surgen de las entrevistas es que la postura planteada por el sindicato frente a las reformas ha sido de no confrontación con instancias claras de colaboración como las señaladas anteriormente — Nosotros nos adaptábamos a los cambios tecnológicos que las propias empresas venían desarrollando— (Trabajador 6: 5); y, por otro lado, que las empresas también ponderan positivamente la cooperación y escenarios de diálogo.

C.iii Procesamiento del cambio técnico y las nuevas tecnologías

En este sentido, desde algunos de los trabajadores consultados es señalada la importancia de la tecnología en un modelo de desarrollo que amplíe la canasta exportadora mejorando la competitividad en nuevos productos. Sin embargo, se distinguen desde el sindicato mejoras en la competitividad real a través de incorporación de tecnología, de mejoras vía disminución de salarios (Trabajador 6:1-2). Esto se considera relevante, ya que pone en evidencia la opinión del sindicato en torno a la tecnología, reconociendo las ventajas y amenazas que esta implica, así como su inevitabilidad — Entonces que la tecnología va a influir sí [...] Vamos a hacer un uso colectivo y social de la tecnología— (Trabajador 5: 15). Recientemente, se han desarrollado instancias de formación en el SIMA sobre tecnología, competitividad y capacitación. Estas instancias fueron impartidas por representantes de la academia y contaron con la participación trabajadores y empresarios. Lo que se quiere afirmar aquí entonces, es que existe un alto grado de conciencia e instancias de discusión sobre el cambio técnico en la industria y la competitividad de sus productos, y sobre el papel de los distintos actores en éste.

Independientemente de lo planteado en el párrafo anterior, la discusión en torno al cambio tecnológico en las empresas no ha carecido de confrontación y si por un lado es reconocida la importancia del diálogo y la colaboración, por el otro se reconoce el potencial conflictivo de la tecnología. Ya se sugirió que existe un espacio de poder y por ende una herramienta de control de los empresarios sobre la capacitación de los operarios y el acceso a mejores puestos de trabajo, en el mismo sentido, uno de los representantes del sindicato sostiene que la incorporación de tecnología ha sido utilizada por los empresarios como un elemento de amenaza durante la negociación (Trabajador 5: 16). Y, en coherencia con esto, es señalado desde una de las empresas que —[...]con el sistema de negociación colectiva a la corta o a la larga termina en eso, porque voy a tratar de depender menos de la cantidad de gente, que no tenga estos factores externos que no me dejan o no puedo producir y lo voy a hacer todo más actualizado, entonces invierto más en tecnología que en capacitación de gente, entonces a la larga me es más barato invertir en tecnología— (Empresa 1: 4-5).

Estas dos formas, cooperación y confrontación, de interrelacionamiento en torno al uso de tecnología, se intercalaron en el tiempo y varían según las empresas. La existencia señalada de un grupo de empresas pioneras altamente innovadoras por un lado, y de un conjunto de empresas más pequeñas y con menor inversión en tecnología se ve reflejado en el SRRLL en la industria del medicamento. Según se desprende

de las entrevistas, y en línea con lo expuesto anteriormente, hay diferencias en el vínculo con los trabajadores y la tecnología. Y este es un elemento que considero central de lo expuesto en este trabajo, el conjunto de empresas consideradas pioneras ha tenido una actitud de diálogo en torno al cambio técnico, mientras que aquellas empresas consideradas pequeñas y medianas no incluidas en el grupo mencionado, parecen haber tenido una actitud más conservadora respecto al sindicato y a su incorporación en la discusión sobre reformas. Y, en este sentido, el uso de la tecnología como amenaza o como control de los trabajadores, mediante la capacitación, parece haber existido en este grupo de empresas, como lo muestran las entrevistas. Esto puede parecer paradójico, si se considera que estas empresas utilizan en general tecnología desactualizada y/o adaptada donde el empleado, conocedor de la maquinaria y las herramientas de trabajo (Chang H-J, 2010), asume el rol de hacerlos funcionar y adaptarlos a las necesidades de la empresa; —Entonces, el único valor que tenía esa tecnología era el operario que la sabía utilizar. Ese era el valor que tenía la máquina [...] Nos pasa en la gran mayoría de los laboratorios. Una blistera del año 60 si alguien te la viene a comprar te la viene a comprar por lo que pesa la máquina, el valor que le puede generar es el tipo que todos los días la hace funcionar, le conoce las manias y le pega con una llave acá para que funcione.— (Trabajador 5: 6)

El anterior punto debe considerarse con prudencia, ya que esta investigación no estuvo centrada en estudiar los modelos de gestión empresarial. Ahora bien, sí podrían señalarse dos elementos. En primer lugar, que el uso de estrategias colaborativas acompañando el proceso de cambio técnico, como señala Schumpeter (1976: 242-254), es observable en el conjunto de empresas más innovadoras. Coherentemente con lo planteado por la bibliografía consultada, la adaptación a nuevas demandas y nuevos mercados depende de la capacidad organizacional para albergar la innovación y el desarrollo. Agregando a lo anterior la existencia de una memoria colectiva, como surge los entrevistados (Empresa 2: 2) y, en sintonía con la idea de que las formas institucionales dependen de la trayectoria histórica, sugiero que la adopción de una forma de diálogo con el sindicato en las empresas pioneras condicionó positivamente la negociación posterior, canalizando el conflicto. De esta forma se facilitó la introducción de cambios en la estructura productiva en dichas empresas.

C.iv El componente político de la Innovación

De la sección anterior se desprende que elemento político opera como un importante componente detrás del proceso de innovación y las formas institucionales de procesarlo, en el ámbito de las RRLL, contribuyen con escenarios receptivos al cambio técnico. Anteriormente fueron presentadas las formas de conocer Ω y λ , involucradas en el proceso innovativo. En contraste deseo resaltar el papel del componente político en los procesos de innovación y señalar que son las RRLL el ambiente más inmediato donde se observa.

Como elemento político se entienden las configuraciones entre distintos actores políticos que pueden propiciar, conducir, permitir o fomentar procesos de innovación. Bajo actores se consideran, sindicatos, gremiales empresariales, la academia, el gobierno y/o cualquier otro actor del sistema político que intervenga en la producción de innovación y conocimiento. La idea de configuración, entonces, abarca a actores, escenarios, conflictos y equilibrios, el entramado institucional y, en particular, el conjunto normas y reglas informales detrás del proceso de innovación. En este sentido, el elemento político, comprende un vasto universo de dimensiones con sus distintas aristas. El problema institucional de la innovación se encuentra, por definición, en la base del elemento político de la innovación. Existen también otras dimensiones, como por ejemplo, la representatividad de los actores, su legitimidad y capacidad de influencia.

En sintonía con ello, destaco, como sostienen Amable, Barré y Boyer (2008), la importancia del tejido institucional como mecanismo de canalización del conflicto y, por ende, como engranaje fundamental en el proceso de innovación considerando el componente político. A su vez, se pretende mostrar como las RRLL y los trabajadores, por un lado, y el proceso de innovación son afectadas recíprocamente. Además de las formas de conocer señaladas, se propone entonces colocar el foco no solo sobre el tejido institucional involucrado en la producción del conocimiento (2008), sino en el elemento institucional involucrado en la canalización del conflicto político. Conflicto entre capital y trabajo, producto, del cambio técnico y que es transversal a todo el proceso innovativo. Es necesario considerar para ello, que los trabajadores son un elemento fundamental de la tecnología existente en la industria ya que participan en los procesos de adaptación, participando así, directa o indirectamente en el diseño de soluciones tecnológicas, es decir, en el proceso de innovación (Arocena y Sutz, 2003: 169).

C.v Capacitación y carrera como elementos de control

Anteriormente se señaló que las reformas de la industria se vieron reflejadas en un conjunto de temáticas como la salud laboral, la capacitación y el aprendizaje. En entrevista con trabajadores y representantes de las empresa fueron consultados sobre estas temáticas y su evolución. Respecto a la capacitación y el problema de poder vinculado a esta pueden señalarse algunos elementos que surgen de las entrevistas. En primer término, puede comprobarse en esta etapa de entrevistas que la nueva normativa exigida, asociada naturalmente a las reformas, aumentó la necesidad de capacitación, tanto dentro como fuera de la planta (Trabajador 1: 2). En este nuevo escenario dónde el conocimiento y la capacitación de los trabajadores cumple un papel preponderante se identificaron tres espacios de capacitación: interna a la firma, externa a la firma y en el sindicato.

Sobre el primer espacio de capacitación, hay que señalar que es quizás el espacio más conflictivo ya que, como se señaló, compromete la carrera dentro de los laboratorios. Como se dijo, existe un espacio de poder a manos de las empresas quienes tienen poder de decisión sobre que trabajadores adquieren nuevos conocimientos y sobre los procedimientos que son instruidos a los trabajadores. Algunos entrevistados llegan a sugerir que se ha vivenciado persecución sindical a través de este mecanismo (Trabajador 5: 5). Independientemente de sí ocurre o no, ya que no pudo comprobarse con los representantes de las empresas, lo que se señala aquí es que en un marco de mayores exigencias en cuanto a normativa, dónde se complejizan los procesos adquiriendo preponderancia la formación de los trabajadores, aumenta el poder de los empresarios sobre el control de los procesos (Tilly y Tilly. 1998:100-101). El mayor control de los procesos por parte de los trabajadores, o en otras palabras, la capacidad de discernimiento y decisión en la producción garantiza una carrera laboral en el laboratorio que puede traducirse en mejoras salariales, a la vez que flexibiliza la tarea del trabajador en términos de alienación. Esto es así, ya que los nuevos procesos requieren una capacidad mayor de autonomía por parte del operario.

Sin embargo, también existen instancias de capacitación fuera de la firma. Ejemplo de ellos son las instancias de colaboración entre la academia, la cámara empresarial y más recientemente el sindicato en los nuevos cursos brindados por la UTU y la FQ, nombrados anteriormente. La oferta académica existente fue ampliada, gracias a la

actuación conjunta de ambos actores y en particular a la participación de la cámara empresarial (Empresa 9:10). Por último, el sindicato ha provisto cursos para delegados e instancias de capacitación abiertas sobre las nuevas normativas, salud laboral y sobre el rol y perspectivas del cambio técnico (Trabajador 6: 1-2, Trabajador 5: 1).

C.vi Aprendizaje

Atado a la temática de capacitación se encuentran las cláusulas relativas al aprendizaje, es decir a los pagos por experiencia en las empresas. Esta temática figura como una temática menor en esta etapa de entrevistas porque estas primas son laudadas en consejos de salarios y son cumplidas por las empresas en mayor o menor medida (Trabajador 4: 2). Existen empresas, que abonan estas primas por encima de los laudos y existen convenios que tratan la temática. La conclusión que se obtiene a partir de esto es que, a diferencia de la capacitación, en este caso las empresas están coartadas por las condiciones establecidas en los consejos de salarios. Lo que se sugiere a partir de ello es que esta es una muestra de cómo la NC delimita el márgen de poder de las empresas.

C.vii Otras temáticas tratadas: Salud Laboral

Algunas temáticas de negociación fueron tratadas con más acuerdo entre las partes y, por ende, con menos tensiones. La temática de salud laboral, por ejemplo, en la que se reflejó la introducción de la nueva normativa y que abarca todas las áreas de las empresas (Trabajador 5: 2), aparece como una temática poco controversial que ha sido tratada en la NC en forma bipartita y que es cumplida en mayor o menor medida por los laboratorios (Trabajador 4: 2),—[...]cuando el diálogo es bueno en la base, la bipartita laboral de salud marcha por buenos carriles— (Trabajador 2: 4). Desde el sindicato se argumenta que al ser formados los delegados sindicales en salud laboral y en particular sobre la nueva normativa, se generaron rispideces con las empresas y con la cámara empresarial que condujeron a una disputa en torno a las horas de los delegados sindicales y a la elección de los delegados de salud. Desde las empresas, se comenzó a limitar el número de horas de los delegados sindicales, mientras que argumentaban que los delegados de salud debían ser electos por los trabajadores, incluidos aquellos que no estuvieran afiliados (Empresa 1: 6). El resultado, según representantes del sindicato, fue la limitación de las horas sindicales de los delegados y, con la intervención del MTSS, que las elecciones de los delegados de salud no podían ser organizadas por la empresa —En esa época el ministerio muy sabiamente dio una visión sobre el tema [...] que fuera la empresa la que eligiera a los representantes de la empresa y que fueran los trabajadores quienes eligieran a sus representantes — (Trabajador 5: 2).

C.viii El problema de la elección de representantes

Creo interesante detenerme en este punto para señalar esta arista del componente político en las RRLL. La cuestión electoral en las RRLL, es decir todos aquellos mecanismos mediante los cuales son elegidos tanto los representantes como las autoridades sindicales y empresariales, puede ser analizado desde distintos puntos de vista en el universo de las RRLL. Lo que aquí se quiere mostrar es que en un escenario de reformas a nivel tecnológico como aquellas atravesadas por la industria estudiada, el cambio técnico se convierte en una variable que atraviesa todos los aspectos de las RRLL¹²⁶, incluidos los mecanismos electorales (Momigliano, F. 1969). Por otra parte, más allá de que los resultados de la bipartita son considerados positivos en términos generales, también se señalaron algunas críticas. Estas varían según la empresa, ya que depende en gran medida de la empresa el cumplimiento de la normativa relativa a la salud laboral. De todas formas, ya que en este trabajo se coloca el foco en la NC, quiero destacar que desde los trabajadores se insiste en la importancia de la comisiones de salud laboral a nivel de base (Trabajador 5: 2) y de mantener la frecuencia de las reuniones, ya que esto permite resolver los problemas con anticipación y a medida que surgen (Trabajador 2: 4).

La forma de elección de los representantes en la bipartita de salud laboral y en general de las instancias que requieren elección de representantes puede verse como una arista, considero, del problema político de la innovación. La forma de elección de representantes en los distintos ámbitos es garantizada por la legislación y los convenios acordados en los consejos de salarios. La forma de elección de los representantes es determinante porque su rol como mecanismo de canalización de las demandas sindicales, y en una instancia anterior, de las demandas de los trabajadores. La falta de transparencia o la ambigüedad en las normas que establecen los mecanismo de elec-

¹²⁶ De hecho, podría sugerirse que existe una veta de trabajo en el estudio de los mecanismos electorales como instituciones del mundo del trabajo que limitan o fomentan las condiciones aptas para el cambio técnico, aunque su estudio excede este trabajo

ción, pueden conducir a perpetrar intereses ajenos y entorpecer el mecanismo de negociación como tal. Intereses que pueden ser ajenos al sindicato, y ajenos a las empresas. A su vez, la inexistencia o falla en los mecanismos de elección de representantes pueden socavar la legitimidad de la organización. La existencia de un mediador neutral legitimado por las partes, acompañado por la existencia de instancias tripartitas de negociación a nivel de rama, contribuyen a la normalización de la forma de elección de representantes, fortaleciendo así el mecanismo de negociación y legitimando el rold e los actores involucrados.

C.ix La modificación de las funciones y la recategorización

De las consultas realizadas surge otro elemento vinculado a la formación de los trabajadores de la industria, que creo necesario señalar. La forma en que se determinan las categorías y las tareas así como las características de las distintas categorías de trabajo en la industria, con las que se ligan los laudos y sus sucesivos ajustes, puede ser clave para comprender el SRRLL aquí analizado y para observar como se refleja el cambio técnico en éste. De las entrevistas surge respecto a ello, que la definición de las categorías y las tareas correspondientes a nivel de la industria no han acompañado el proceso de cambio. Existen nuevas categorías y nuevas tareas y categorías que no aplican a la forma de producir actual, afectando en especial a los puestos relativos al aseguramiento de calidad y al desarrollo¹²⁷ (Profesional 1:8). La discusión sobre el tema, como señalan desde el sindicato¹²⁸, fue llevada a cabo a nivel de empresas y con cierto grado de informalidad. Como resultado, la categorización y definición de tareas a nivel de la rama permanecen incambiadas desde la creación de una recopilación de disposiciones laborales¹²⁹ en el año 1995. El entrevistado, resalta sin embargo el hecho

¹²⁷ El profesional consultado P1 hace énfasis en ello poniendo en evidencia la necesidad de actualización. P1 asegura que la actualización es en parte necesaria para dos categorías que son clave en la configuración actual de la industria, en el que el sector de aseguramiento de calidad cobra un rol preponderante y en el que comienzan a cobrar relevancia los laboratorios de desarrollo, transformándose en elementos críticos en cuanto a relaciones laborales en la industria se refiere (Profesional 1: 8).

¹²⁸ El Dr. Carlos Casalás Viera, es abogado Profesor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Universidad de la República y abogado del SIMA. Cuenta con una experiencia de más de 25 años y una larga trayectoria en el SIMA. Para esta investigación se le consultó en reiteradas ocasiones sobre convenios, laudos y RRLL en la industria del medicamento.

¹²⁹ En el año 1995 el SIMA y la Friederich Ebert Stifftung Uruguay (FESUR), bajo la responsabilidad principal del abogado del sindicato Dr. Carlos Casalás Viera, se crea el documento *Relaciones de trabajo de la industria del medicamento*. En este documento se recopilan las principales disposiciones vigentes a la fecha incluyendo disposiciones sobre la jornada de trabajo, la salud laboral y, principalmente, el establecimiento de categorías y las tareas vinculadas a ellas.

de que si bien este documento se encuentra desactualizado, brinda cierto margen de flexibilidad en la definición de las tareas (Profesional 1:9). Esta flexibilidad es ponderada positivamente, ya que permite adaptar mejor las tareas a los cambios aunque resalta la necesidad de actualización (Profesional 1:9).

Resumidamente, la introducción de la normativa BPM, y el conjunto de normas que comienzan a exigirse en la industria¹³⁰ xxxiv en el mismo período, son el componente más dinámico de la transformación de la industria. La razón para afirmar esto, es que la adopción de la normativa por parte del MERCOSUR y las exigencias que surgen del MSP a raíz de ello, propician reformas en procesos, tecnologías e instalaciones, desencadenando importantes transformaciones en las relaciones laborales (Profesional 5:3).

La recategorización es una temática presente en la NC y en particular en las últimas rondas salariales que es resaltada por los entrevistados en ambas etapas y que está directamente relacionada con las reformas atravesadas por la industria —Son dos temas, existe una categoría para la industria, que está todo categorizado, está obsoleto. [...] en los últimos tres convenios colectivos, si lo miras está que se va a crear una comisión, sí se creó esa comisión [pero] nunca resolvió nada por diferentes motivos, nunca fue resolutiva— (Trabajador 3: 3). Este fragmento tomado de las entrevistas a trabajadores, hace énfasis en dos aspectos, la obsolescencia de las categorías establecidas en el documento de trabajo y la presencia de esta problemática en los convenios. Esta obsolescencia de las categorías laborales es destacada por ambas partes, y el proceso digitalización de la producción es señalado como un factor determinante 131, -[...]un trabajo sin computadora no está concebido, teníamos un montón de problemas con eso, entonces creo que eso empieza a hacer la necesidad de actualización— (Empresa 1:3). También se señala, desde las empresas, que algunas tareas han sido simplificadas con el avance de la maquinaria y la automatización de los procesos 132, y relacionado a ello, destacan el problema de pagar iguales salarios a trabajadores que realizan tareas esencialmente diferentes (Empresa 2: 9 y Trabajador 5: 7).

¹³⁰ Es importante considerar que las BPM no son la única normativa aplicada en el período. Ver Anexos: xxxiv

¹³¹ También destacan todos los entrevistados la importancia del documento de trabajo y su vigencia en los últimos 25 años. (ver Empresa 1: 3 por ej.)

¹³² Este es el caso de las envasadoras CAM, maquinaria que exigía procedimientos complejos para cambiar los moldes de envasado o formatos de blíster y que actualmente se procesa en pocos pasos.

Por otro lado, también muestran como, departamentos dentro de las empresas, que surgen como consecuencia de la introducción de la nueva normativa (Trabajador 5: 9), no se encuentran reflejados en las categorías laborales vigentes (Empresa 2: 9). A medida que se producen cambios a nivel técnico, las categorías laborales pierden vigencia. No obstante, la industria analizada está conformada por empresas con características diversas, formas de organización empresarial disímiles, distintas formas de relacionamiento con los trabajadores y, en especial, distintos niveles de tecnología (Empresa 2: 7 y 10). Por este motivo, según los entrevistados, las categorías de trabajo no se encuentran homogéneamente obsoletas en las empresas, complejizando la tarea de recategorización (Trabajador 5: 6).

Creo interesante plantear aquí que los laboratorios demandan la recategorización desigualmente dependiendo de su situación tecnológica y organizativa, existiendo empresas en las que no existen problemas con las categorías (Empresa 3: 3) y empresas en las que sí. Vinculado a esto, los laboratorios en los que existen problemas con las categorías actuales, ya sea que las categorías no cubren nuevas tareas o que existan categorías obsoletas, se han negociado soluciones intermedias (Empresa 1: 3 y Empresa 2: 9). Estas soluciones intermedias o negociaciones de categorías a la interna de las empresa, y de hecho todos aquellos convenios vinculados al tema, fueron llevados a cabo en aquellos períodos en los que existió NC. Las categorías correspondientes a los trabajadores así como las tareas que estos realizaban se vieron fuertemente afectadas por los períodos de ausencia de negociación. En estos períodos se produjo un desajuste de las categorías y de las tareas entre las distintas empresas que condujo, según los trabajadores, no solamente a su desactualización sino también a la negociación individual de las categorías (Trabajador 5: 6-7). Cabe recordad que el problema de la desactualización de las categorías de trabajo no afecta únicamente a trabajadores, principalmente por realizar tareas que no se encuentran laudadas, sino también a las empresas como se mostró anteriormente.

Se desconoce si las partes se ven igualmente afectadas, en definitiva, si alguna de las partes exige con mayor o menor urgencia la recategorización. Esto es relevante ya que si bien el tema fue tratado en las últimas rondas salariales y se estableció el compromiso de crear una comisión bipartita para tratarlo, aún no se han realizado actividades conjuntas para ello. De hecho, tanto el SIMA, con asesoramiento de la UDELAR,

como la ALN han creado comisiones unilaterales para avanzar en el tema pero, al menos aún, sin diálogo con la contraparte (Trabajador 5: 9). Una de las empresas consultadas hace énfasis en la debilidad de procesarlo separadamente subrayando que — [...]no hay manera de que lo hagan las empresas o sindicatos solamente, aparte tiene que entrar un tercero que tiene que ser avalado por el MT para que se pongan de acuerdo— (Empresa 1: 3)

Al respecto de las comisiones quiero resaltar un hecho indicado por los trabajadores consultados, y es que los profesionales químicos han mantenido reuniones con la cámara empresarial y no con el sindicato para discutir las categorías relativas al departamento de garantía de calidad (Trabajador 5:9). Esto, pone nuevamente en evidencia el problema de la representacion política de las organizaciones como arista del elemento político. Los profesionales de la rama se encuentran formalmente representados por el sindicato, aunque se reconoce desde el sindicato que estos tienen poca representación real en el mismo, predominando las áreas comerciales (Trabajador 5:12). Creo interesante detenerme en esto y señalar que la representatividad o en definitiva la legitimidad de las organizaciones aquí tratadas, depende los mecanismos de elección de los representantes, como se dijo, pero también de las estrategias de los distintos grupos y actores (Knight 1992: 129), como esto nos recuerda. El problema de la desactualización de las categorías de trabajo y de recategorización por tanto, es relevante para los actores involucrados, quienes hacen especial énfasis en el mismo. A su vez, su análisis fue considerado, por un lado como evidencia de las consecuencias del cambio técnico en las RRLL y por ende de su reflejo en la NC, y por otro lado, como ejemplo del conflicto producto del cambio tecnológico y su canalización a través de la negociación. En este sentido, deseo destacar que en ambos períodos de negociación no han existido instancias de cooperación en torno al tema, aunque es loable considerar que se produzca esta instancia a partir de las comisiones unilaterales, por lo que esta realidad puede cambiar en el corto o mediano plazo.

D. Dos períodos en contraste

Ya se ha mostrado la diferencia entre los dos modelos de negociación, previo y posterior a la reinstauración de los consejos de salarios en 2005. En particular se hizo énfasis en las garantías que el nuevo proceso otorga a ambas partes, así como en el fortalecimiento de la actividad sindical en el último período. También se ha analizado a

partir de las entrevistas, el vínculo entre empresas y sindicato, destacando el buen relacionamiento reciente, pese a los momentos de tensión. A continuación, se analizarán las diferencias entre ambos modelos de negociación que surgen a partir de las consultas a empresas y trabajadores.

D.i Cambio de coyuntura político-económica

De esta etapa de entrevistas surge un aspecto relevante, y es que más allá del nuevo marco jurídico y las nuevas condiciones de negociación con la instauración de los consejos, es el ambiente político el que se ve modificado. Uno de los representantes sindicales consultados sostiene —que fundamentalmente lo que hace la diferencia entre los dos modelos es el ambiente político de cada momento. En los 90 dominaba el neoliberalismo con muchísimas variables que te llevaban al individualismo [...] y ahí te pongo el gobierno, los medios de comunicación, todo lo que hace la superestructu ra de la sociedad. Hacían como que la salida era individual [...], desalentando a todo lo que fuera colectivo[...]— Y agrega más adelante que —[...] en el mismo momento coincide todo una estructura de la relación entre el trabajo y el capital manejado por el MTSS [en la] que desaparecen los consejos de salarios, entonces no hay un lugar donde se pueda llevar una conflictividad y eso [...] había que solucionarlo parte a parte [...] y depende exclusivamente de la correlación de fuerzas que vos tengas en ese momento — (Trabajador 6: 3). En sintonía con la literatura consultada, las políticas públicas y el contexto político-económico influyen en el equilibrio de poder, determinando así los resultados de la NC y de las RRLL como sostiene el entrevistado (Notaro, J. 2010: 31).

Este clima político al que los entrevistados hacen referencia era permeado, como se dijo, por distintos actores de la sociedad, sin embargo, es claro que el papel cumplido por el MTSS es particularmente cuestionado por los trabajadores, a la vez que resaltan el importante cambio de rol del ministerio en el actual modelo. Como se mencionó anteriormente, la reincorporación del ministerio en las negociaciones implicó la reinstauración de la instancia tripartita de negociación con las garantías que esta brinda, así como el reconocimiento de la herramienta sindical y la regulación de su actividad¹³³ (Trabajador 6: 3). Es importante resaltar, que independientemente de las garan-

¹³³ La regulación de la actividad sindical incluyó, además de un conjunto de leyes de protección y fomento de la actividad sindical, el descuento de la cuota sindical por planilla (Trabajador 6: 3) significando una enorme ventaja en términos económicos para el sindicato.

tías que brinda la instancia tripartita de negociación, el nuevo marco político y jurídico¹³⁴ otorga garantías a la actividad sindical y a la NC como herramienta, incorporando la participación del MTSS en forma facultativa y a voluntad de las partes en conflicto (Mazzuchi, G. 2009: 11).

Sin embargo, el nuevo rol del ministerio no resulta únicamente de su reincorporación, a través de la DINATRA, como mediador sino también a un cambio en la línea política de este. Desde los trabajadores se señala el cambio de actitud del ministerio hacia el sindicato, resaltando que en el anterior período se desalentaba la acción sindical desde el MTSS (Trabajador 5: 12). Como surge de las entrevistas, el nuevo contexto político favorable tanto a la negociación como a la actividad sindical, la existencia de un MTSS que actúa en función de ello y la reincorporación de la instancia tripartita en la NC, crean un marco completamente nuevo que favorece la actividad sindical. Y, en sintonía con el análisis de los convenios, favorece la NC y en particular las instancias bipartitas de negociación.

D.ii Negociación bipartita y tripartita como etapas del proceso de negociación

Esto conduce a detenerme en una característica del actual modelo, mencionada con anterioridad, y es la convivencia en el actual modelo de instancias bipartitas y tripartitas de negociación así como a nivel de rama y empresa como elementos complementarios e interrelacionados de la NC. Anteriormente se había resaltado el elevado número de convenios firmados en instancias bipartitas en el actual período, 29%, con un 32% de éstos conteniendo cláusulas no salariales, levemente superior al anterior período. Esto, unido al elevado número de acuerdos firmados tanto en forma bipartita como tripartita, concuerda con lo señalado por Pucci et. Al (2012) quienes resaltan la flexibilidad del actual modelo de negociación.

Esto discute la idea implícita en la literatura (Pucci et. Al 2012, Rodríguez, JM. 1999), que el período de flexibilización de las RRLL y de descentralización de la negociación permitió permear temáticas no salariales en las negociaciones mientras que

¹³⁴ Dentro del nuevo marco jurídico e institucional se incluye la reinstauración de los consejos de salarios así como las nuevas formas de diálogo social, aunque también la malla de leyes y decretos que comienzan a regular la vida laboral. Algunos de ellos son La ley 18.065 y sus decretos reglamentarios que regulan el servicio doméstico, la ley 18.099 protege a trabajadores, regulando las relaciones triangulares generadas por subcontratación o suministradoras de mano de obra, la ley 17.940 que establece la nulidad de actos discriminatorios tendientes a «sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie al sindicato o que deje de pertenecer a él, y despedir o perjudicar al trabajador por su filiación sindical o por su participación en actividades sindicales...», entre otras leyes y decretos. (Mazzuchi, G. pp. 9-12)

en el actual modelo se favoreció la negociación salarial. La evidencia, cuando se analizan los convenios, sugiere que si bien es cierto que hay más convenios con cláusulas relativas a ajustes salariales en el actual período y que son llevados a cabo en general a nivel de rama¹³⁵, en términos relativos, el número de acuerdos con contenido salarial es menor y el número de convenios con contenido no salarial es mayor tanto en términos relativos como absolutos¹³⁶.

En el análisis de entrevistas a trabajadores y empresas surge, como correlato de esta idea, que no existe preferencia, a priori, por la instancia tripartita de negociación (Trabajador 3: 4, Empresa 2: 3). Coincidiendo con la idea presente en Pucci et al. de que el empresariado nacional muestra preferencia por las instancias bipartitas de negociación a nivel de empresa (Pucci, F. et al. 2012: 42-43), como contraparte, y si se considera que la bilateralización de la negociación descentraliza el accionar sindical limitando su poder (2012: 41), puede esperarse que exista una preferencia por la instancia tripartita de negociación a nivel de rama. Esta hipótesis es discutida por la evidencia que surge de las entrevistas, ya que tanto empresarios como trabajadores muestran preferencias por las instancias de negociación a nivel de empresa y sin intervención del MTSS (Trabajador 2: 2) y reconocen ambas como etapas válidas de NC (Trabajador 3: 4). Desde los trabajadores, se hace énfasis en que la instancia bipartita de negociación es una buena instancia para evitar que se propaguen los conflictos y, por ende para evitar la instancia tripartita (Trabajador 6: 4), así como para discutir mejoras no salariales¹³⁷ (Trabajador 5: 12-14). —Sin duda, creo que lo bipartito fue bueno, en el sentido de que es una herramienta más que tiene la negociación...yo paso a otra mesa, pero tengo otra posibilidad, en la mesa de opciones tengo la bipartita, bueno si no voy a la tripartita [...] Si lo puedo manejar en la bipartita, si no tengo eso que me ofrece garantías, en el sentido de que yo tengo otra opción más para destrabar situaciones conflictivas. — (Trabajador 2: 4).

Esto, asumiendo otro punto de vista, pone en evidencia la existencia de una actitud colaborativa, y sobre ello, la existencia de colaboración para evitar el conflicto generalizado. Ambas partes asumen la importancia y la responsabilidad de evitar que se pro-

135 Ver Documentos Anexos ; Libro 1, Hoja 1

136Ídem

¹³⁷Cláusulas relativas a la salud laboral en la empresa, relativas al personal y a reestructuras de la producción así como al cambio técnico pueden ser incluidas aquí.

paguen los conflictos (Trabajador 5: 13, Empresa 3: 2), agregando evidencia para sostener que la relación entre empresas y trabajadores actualmente se acerca al escenario de asociación conflictiva (Touraine 1987:68). Desde los representantes sindicales se resalta que el actual modelo de negociación y el nuevo contexto político han favorecido instancias colaborativas a diferencia del anterior período en el que predominó la confrontación —[...]confrontar era más inmediato que tratar de negociar cosas. Cosa que nosotros recuperamos en este período de hacer más énfasis en las cosas colaborativas que podemos... y que son de interés común en toda la industria. — (Trabajador 6: 1). Esto es compartido por las empresas aunque destacan la existencia de conflictos en el actual período (Empresa 1: 5). Los representantes sindicales hacen énfasis en la importancia en la frecuencia de la negociación, señalando que los períodos sin negociación desgastan el vínculo entre empresas y trabajadores y conducen a escenarios de confrontación (Trabajador 6: 2). Los períodos sin negociación son desfavorables en términos salariales y, según los entrevistados, entorpecen la relación entre empresarios y trabajadores.

En este sentido pueden sostenerse dos afirmaciones respecto al actual modelo. En primer lugar, puede señalarse que el actual modelo ha logrado aumentar la regularidad de la negociación y el número de convenios. En segundo lugar, como señalan Pucci et. al (2012), el actual modelo ha sido exitoso en articular la negociación tripartita y bipartita y a nivel de empresa y rama, permitiendo la discusión a distintos niveles y una mayor frecuencia en la negociación. Por lo tanto, puede afirmarse que la incorporación de los consejos de salarios, es decir de instancias tripartitas de negociación a nivel de rama, no ha entorpecido la negociación a nivel de empresa, fomentando la utilización de la negociación colectiva como herramienta canalizadora del conflicto en la dirección planteada al inicio de este trabajo (OIT 2003).

D.iii Críticas al actual modelo de negociación

Desde las empresas se señala que el modelo tiene debilidades. Por un lado, señalan que el MTSS no cuenta con la capacidad para actuar y que por ello se retrasan las rondas de negociación produciendo un período de alta conflictividad previo y un desajuste en las expectativas (Empresa 1: 3). Otro punto señalado por representantes de las empresas es que la legislación laboral no acompaña en algunos casos a las necesidades de las empresas. Un ejemplo de ello son los paros perlados, que realizan los

trabajadores con el objetivo de detener la actividad, evitando el perjuicio en el salario en la menor medida posible (Empresa 1: 4). Por otro lado, si bien puede afirmarse, en base a la evidencia obtenida, que el actual modelo de negociación ha demostrado ser exitoso en términos salariales e incorporando cláusulas con contenido no salarial; pueden señalarse también las debilidades de la NC en canalizar el conflicto en torno a la tecnología.

La industria farmacéutica ha atravesado importantes cambios tecnológicos en ambos períodos analizados y se evidencian importantes discusiones en torno a las nuevas temáticas. Como ejemplo de esto pueden señalarse el problema en torno a las categorías de trabajo y en torno a la reestructuras productivas que han atravesado las empresas. Si bien se han tratado ambos temas en instancias de negociación, estos aún no han sido resueltos a través de la negociación colectiva. De hecho, respecto a la recategorización, las estrategias han sido la unilateralización y la creación de grupos de trabajo independientes.

En sintonía con éste punto, desde los trabajadores se señala que el modelo de NC actual no ha dado márgen para la discusión en torno a la tecnología y que ésta es aún utilizada como elemento de amenaza (Trabajador 5: 12). Brevemente, la utilización de la tecnología como elemento de control por parte de las empresas es señalada por Tilly y Tilly (1998: 100), en opinión de este trabajo, está asociada a una forma de administración empresarial de tipo familiar y un empresariado conservador y pasivo respecto al cambio, siguiendo a Errandonea y Supervielle (1988). Ya que, como surge de las entrevistas, es en las empresas pioneras donde menos se observan la utilización de la capacitación y las carreras como herramienta de coerción sobre los trabajadores.

E. Profesionalización de las RRLL

Para finalizar esta etapa de entrevistas deseo concentrar el análisis en una de las características más sobresalientes del proceso de transformación aquí estudiado. Anteriormente se señaló, a partir de las consultas realizadas a profesionales de la industria, el vínculo entre la adopción de nueva normativa, la transformación tecnológica y la profesionalización de los puestos de trabajo. Al respecto, en esta segunda etapa de entrevistas se consultó a los entrevistados sobre las transformaciones en las relaciones laborales del sector desde el inicio del período y a partir de la reforma en el año 2005. Algunas tendencias parecen emerger con los cambios en las últimas décadas. Ya

fueron señalados los cambios en los puestos de trabajo y la NC así como los cambios que se produjeron en la relación entre empresarios y trabajadores. En este sentido, creo importante destacar un último fenómeno que parece acompañar el proceso de transformación: la profesionalización de las RRLL y las gerencias en la empresas.

E.i Cambios en la empresa

De las entrevistas a trabajadores y empresas aparece como tendencia el pasaje de gerencias de tipo familiar, entendidas como gerencias integradas por miembros de la familia propietaria y/o influenciada por los vínculos familiares (Leach, P. 1999:22), a grupos familiares o sociedades anónimas con gerencias y departamentos de recursos humanos (Empresa 3:2). Esto implica, en términos utilizados por los entrevistados, la existencia de departamentos de RRHH con gerencias especializadas y la despersonalización tanto de las instancias de negociación como de los conflictos. Es decir que, las instancias de negociación bipartita en las empresas ya no se producen entre delegados sindicales y dueños, propietarios o familiares, de la empresa. En cambio las negociaciones, según surge de las entrevistas, se llevan a cabo entre representantes sindicales y profesionales de RRHH y/o abogados de las firmas, independientemente de la participación de los empresarios.

E.ii Profesionalización de la función sindical

Por otro lado, los trabajadores señalan que desde el sindicato se realizan actividades de formación sindical y que en el último período aquí considerado se intensificaron las actividades formativas y, a la par con el crecimiento del sindicato, se mejoró la formación de los delegados sindicales de base (Trabajador 5: 1). Esto fue contrastado con representantes de las empresas quienes sostienen que existe un cambio en la formación y en la modalidad de negociación: — Hoy en día la parte de producción tiene muchos más afiliados, porque son más en número de lo que son los visitadores médicos, empiezan a tener un peso más grande dentro de lo que es el sindicato mismo y empiezan a querer ocupar ciertos lugares de más relevancia que antes ocupaban solamente los visitadores médicos [...] cuando yo me siento a negociar con ellos, lo que veo es un sindicato mucho más preparado, que es como una mezcla, tengo un licenciado en administración de empresas que es afiliado, tengo a un operario[...] hay una persona que es del área de planificación, una del área de producción, entonces como que están bastante bien divididos y saben de lo que hablan, entienden un poco más

de lo que se negocia. Para mí fue un cambio en la modalidad de negociación [...] prefiero tener como interlocutor válido del otro lado, alguien en cual podamos hablar a ese nivel.— (Empresa 1: 1).

E.iii Un nuevo vínculo empresario-trabajador

Por otra parte, la despersonalización o profesionalización en las instancias de negociación, es acompañada también por la tendencia a la desaparición, en empresas que transitan esta transformación, de conflictos personales entre propietario y trabajadores y entre los mismos trabajadores (Empresa 3:2). En una organización empresarial familiar de tipo propietario-trabajadores es frecuente la adopción de actitudes paternalistas por parte de los empresarios y de vínculos paternales entre propietarios y trabajadores, que pueden desencadenar conflictos de carácter personal (Lansberg, I. y Gersick K. E 2006:5). La profesionalización de las RRLL implica en este sentido, la desaparición parcial o total de conflictos individualizados (Empresa 3:2). El nuevo escenario de negociación y las reformas tecnológicas que atraviesan las empresas parecen acompañar este fenómeno, aunque sería necesaria evidencia específica para poder afirmar que existen relaciones de causalidad entre estos fenómenos. Sin embargo, puede señalarse que existe una relación lógica entre la reinstauración y complejización¹³⁸ de la negociación y la complejización de las RRLL. En un escenario de negociación irregular y descentralizada, dónde las negociaciones se llevan a cabo en la empresa y en forma bipartita, no participando intermediarios o partes neutrales, el elemento legal pierde importancia y la rendición de cuentas se realiza entre los miembros participantes de la negociación. Ejemplo de ello, es la falta de convenios escritos y la prevalencia de acuerdos de palabra entre empresarios y delegados sindicales, cuando eran más frecuentes las instancias bipartitas y a nivel de empresa (Trabajador 5: 11).

E.iv El cambio técnico como responsable de los cambios

A partir de esto, sostengo que es observable, un proceso de profesionalización de las RRLL en un conjunto de empresas, y en la medida que esto puede vincularse a otros procesos, que sea una tendencia en los laboratorios que atravesaron las reformas tanto tecnológicas como laborales. En la primera etapa de entrevistas fueron resaltadas algunas tendencias que podrían estar asociadas a la profesionalización de las

¹³⁸Por complejización se entiende la coexistencia de instancias bipartitas y tripartitas de negociación, a nivel de empresa y de rama y la redistribución de fuerzas entre las partes, producto del aumento del sindicato.

RRLL. Por un lado, la paulatina disminución del número total de laboratorios y, en particular, la concentración de la producción en un conjunto de empresas con altas tasas de inversión y con un nivel mayor de actividades innovativas 139. Y, por otro lado, el ya señalado aumento de capacitación vinculada a una mayor necesidad de conocimientos técnicos por parte del personal en los laboratorios. Ambos procesos pueden haber influido en las RRLL por la conformación de los actores involucrados, tanto del sindicato como de la cámara empresarial, así como por la complejización y especialización de la negociación, que siguieron a las reformas tecnológicas. El aumento de la producción y su concentración en los grandes laboratorios, así como las reformas tecnológicas y el aumento de capacitación atado a estas, son acompañados por el fenómeno aquí señalado de profesionalización.

El nexo, no demostrado, es la especialización de las temáticas de negociación, en torno a un mayor nivel de producción, en nuevas condiciones tecnológicas. Es decir, que la transformación de las demandas en estas empresas parece estar escoltada por una complejización en la forma de negociación pero también por una especialización de los participantes en las instancias de negociación. En este sentido, las nuevas formas de colaboración entre empresarios y trabajadores en torno a la capacitación, entre otras temáticas, aparece como un ejemplo de la complejización de las RRLL, abandonando el escenario de mero conflicto. Sostengo con ello, que es observable un pasaje entre un esquema de negociación con un mayor grado de conflictividad y un nivel menor de negociación a un esquema de negociación con conflictos manifiestos pero con un menor nivel de conflictividad general (Rodríguez, J. M. 2010)¹⁴⁰, mayor negociación y el establecimiento de un clima de cooperación con mojones evidentes.

A modo de resumen, lo que se quiere aquí, es poner en evidencia los cambios que se produjeron, no solo en la forma y contextos de negociación, sino en las RRLL como consecuencias de estos procesos. En el actual período, argumento, aunque debe ad-

¹³⁹Se sugiere aquí en base a los cuestionarios realizados a empresas, trabajadores y profesionales químicos, la existencia de un conjunto de empresas innovadoras. E integra el conjunto de hipótesis aquí planteadas, la idea de que son estas empresas las que atraviesan los mayores cambios laborales y tecnológicos de la mano de una mayor inversión en innovación. De la encuesta nacional de innovación, sin embargo, no es posible verificar esta hipótesis

¹⁴⁰ En sintonía con el conjunto de la economía (Rodríguez, J.M, 2010:173). Rodríguez, sin embargo, sostiene que el nivel de conflictividad general en el sector privado es mayor en el período considerado (2005-2010) frente a la década de 1990. Ya que no se cuenta con datos precisos sobre la conflictividad en la industria farmacéutica en ambos períodos , esta información se contrasta con los testimonios tanto de empresarios como trabajadores.

vertirse prudentemente que es necesaria más evidencia, que ha habido un cambio en las estrategias y posturas de negociación de las partes. Este cambio comprende una mayor capacidad de negociación de los negociadores vinculada a la formación y un mayor nivel de transparencia en los procesos y productos de negociación, es decir de las cláusulas acordadas. Atado a ello, los relatos obtenidos también parecen sugerir la transformación de la organización de la empresa de tipo familiar y paternalista (Gersick, K.E y Lansberg, I 2006:5.) hacia empresas familiares o sociedades anónimas con gerencias especializadas y negociación despersonalizada. Y por último, la aparición de instancias de cooperación producto, en opinión de quien escribe, de la madurez del sistema.

X Resultados y conclusiones

A continuación se presentan los principales resultados y las conclusiones obtenidas de este trabajo. Para ello, se resumen los resultados en cuatro secciones correspondientes a las etapas de investigación.

A. El fenómeno de cambio técnico en la industria, sus dimensiones y tendencias

El resultado más destacable y que surge con mayor evidencia en esta primer etapa, es el reconocimiento por parte de los actores involucrados ¹⁴¹ del proceso de cambio técnico atravesado por el sector farmacéutico en el período analizado (1990-2015). Este proceso fue propiciado, según surge de las entrevistas, por la adopción a nivel global, regional y nacional de un conjunto de nuevas normativas, y en particular por la adopción de la normativa GMP (Profesional 5: 2-3). Este conjunto de normativas, contenían exigencias para la mejora en la calidad del proceso de producción. El proceso de cambio técnico en cuestión estuvo fuertemente orientado a mejoras en calidad. La introducción y adaptación de equipamientos, se concentró en mejorar la calidad en toda la cadena de producción del medicamento, implicando en algunos casos sin embargo, la automatización de los procesos involucrados (Trabajador 5: 6).

¹⁴¹Y que es respaldado por los testimonios en la segunda etapa de entrevistas

A.i Exigencias y reformas edilicias

Durante la década de 1990, se produce un exilio de los laboratorios internacionales ubicados en el país. Como señalan los entrevistados, las nuevas normativas que se incorporan en nuestro país más tardíamente (Profesional 5:3), exigen más tempranamente a laboratorios multinacionales, dependientes de sus casas madre, la adopción de las nuevas exigencias, precipitando la obsolescencia de sus plantas locales (Profesional 4: 6). Las plantas de producción que estos laboratorios dejaron atrás fueron adquiridas por laboratorios nacionales. A su vez, se construyen más tardíamente plantas nuevas por parte de algunos de los laboratorios y se reforman antiguas plantas. Esta incorporación de tecnología y equipamientos, tanto de las plantas adaptadas como de los nuevos laboratorios, contribuyó al salto tecnológico del sector de aumentando la necesidad de equipamiento, de capacitación y de profesionales.

Vinculado a este fenómeno, se produce en el sector en el período y hasta la actualidad, una disminución del número de laboratorios, concentrándose la producción en un grupo de aproximadamente 30 empresas (Profesional 3:1). Muchos de los pequeños laboratorios se ven desplazados y se consolida la existencia de un grupo de laboratorios pioneros con un alto nivel de inversión, altos niveles de producción y de participación en la industria y altos niveles de exportación 143. Este conjunto de laboratorios pioneros, a su vez y según los entrevistados, juega un importante papel en la incorporación de nuevas tecnologías y, en particular, en la adaptación de soluciones tecnológicas (Profesional 4: 6-10; Profesional 1: 1).

Si se entiende el catching-up¹⁴⁴ (Ship J-S, 1996: 9-13) acotado al fenómeno tecnológico, es decir como el acercamiento a niveles tecnológicos de las economías centrales aprovechando la ventaja tecnológica de éstas, puede observarse al menos parcialmente, como empresas del medio local se hacen de plantas y tecnología de empresas que responden a su metrópolis en el centro. El proceso de cambio técnico atravesado por el sector farmacéutico contiene un importante componente de catching-up tecnológico, aunque claro, únicamente en el sentido estricto del término.

¹⁴²Este es un término adoptado por los entrevistados (Ver Profesional 4:7). no se pretende por ello aludir al término técnico empleado por CEPAL y que alude a saltos tecnológicos de una economía (2012: 293)

¹⁴³Ver Anexo xxi

A.ii Profesionalización [y el problema de la capacitación]

La disposición de nuevas plantas y plantas reformadas, así como la adaptación e incorporación de nuevos equipamientos, ambos fenómenos vinculados a las nuevas exigencias, aumentan la demanda de técnicos y profesionales y la necesidad de un mayor nivel de capacitación general (Profesional 5: 2-3). En particular, aumentan los puestos de trabajo vinculados al análisis de riesgo y con competencias para manejar equipamiento analítico. Como contraparte del aumento en la demanda de formación, aparecen tanto desde la UDELAR como de la UTU y de iniciativas privadas, nuevos cursos y nuevos perfiles profesionales para cubrir la demanda de cargos técnicos y profesionales. En este sentido, es importante resaltar que algunas de estas instancias, surgen como producto de la negociación entre empresarios y trabajadores (Empresa 2:9). Se evidencia, de esta forma que el proceso de complejización de la producción, o en otras palabras, el aumento de controles y exigencias a la producción, viene acompañado de un proceso de profesionalización de los puestos de trabajo y las plantas que incorporan ahora un número mayor de profesionales y técnicos que en el pasado (Profesional 3: 1-3).

Es interesante resaltar que las instancias de capacitación a nivel de planta, contribuyen según uno de los entrevistados, a una mejor adaptación a los cambios y uso de los equipamientos (Profesional 5:8). Esto pone en evidencia un aspecto positivo de la formación de los trabajadores y permite poner en perspectiva un elemento central de este trabajo, como es la relación entre trabajadores y tecnología. Como sugieren Tilly y Tilly (1998: 101), existe un vínculo conflictivo entre el control sobre la tecnología por parte de los trabajadores y el nivel de alienación de los mismos. En el contexto de cambio técnico, la capacitación cobra protagonismo en la apropiación de los procesos por parte de los trabajadores. Momigliano, sostenía que la automatización y la pérdida de control de los procesos por parte del trabajador, viene acompañada de pérdida de status profesional y, por ende, de una mayor inseguridad laboral. A ello agrega, resumidamente, que el papel de los sindicatos entonces, en un contexto de cambio técnico, debe ser activo y debe buscar influir en los espacios de poder. Como contrapartida, sostiene el autor que en la medida que el sindicato no pueda influir realmente en los espacios de poder, se convierte en una herramienta más de control patronal (1969:158). Notaro, en sintonía, plantea la necesidad y la conveniencia de procesar los cambios con la participación del sindicato y resaltaba el papel de la NNCC para ello (Notaro 2010). En base a lo anterior, entonces, sostengo que las instancias de cooperación en capacitación, representan un interesante ejemplo sobre como la NC y en particular una nueva coyuntura política y económica que fomenta el diálogo social, favorecen el tratamiento de algunas de las aristas más complejas del fenómeno de cambio técnico. En este sentido, también se observa cierto grado de profesionalización a nivel de las RRLL.

La conclusión más relevante de esta sección, entonces, es que no se rechaza la existencia de un proceso de cambio técnico reformador, en el sector analizado en el período considerado. Si bien no se puede dimensionar el fenómeno en términos cuantitativos, puede destacarse que se encuentra fuertemente vinculado a mejoras de calidad en la producción. También pueden destacarse como características del fenómeno que está, por un lado, vinculado al retiro de los laboratorios multinacionales y a la reducción del número de empresas y la consolidación de un grupo de empresas consideradas pioneras. Y, por el otro lado, que tiene como consecuencia el aumento en la demanda de capacitación y el surgimiento de instancias de cooperación entorno a ésta, en el nuevo escenario de negociación.

B. Negociación colectiva y cambio técnico: dos modelos en perspectiva

Una de las hipótesis planteada en este trabajo, fundamentada en la literatura, sostiene que la negociación descentralizada, a nivel de empresa tiende a beneficiar la negociación de cláusulas no salariales en los convenios colectivos (Rodríguez 2010: 366). Pucci, F. et al. Sostienen, en base a ello, que la NC en el primer período considerado (1990-2005) se caracteriza, para el conjunto de la industria manufacturera, por un elevado número de acuerdos llevados a cabo en forma bipartita y a nivel de empresa. Y argumentan a continuación, que en el primer período de NC a diferencia del segundo período contó no solo con mayor número de convenios acordados con estas características, sino que pese a que se observa un retiro paulatino del estado de la discusión salarial, es mayor el número de convenios con contenido no salarial, y que por ende, permite permear nuevas temáticas en la NC.

Siguiendo a los autores consultados, existe una notoria diferencia entre ambos modelos de negociación, correspondientes a cada uno de los períodos. En el primero de ellos, el estado se encuentra ausente, la NC se lleva a cabo en forma descentralizada, el sindicalismo se encuentra debilitado y se caracteriza el período por una alta conflictividad (2012:39). El segundo período, en cambio, se vio caracterizado según los autores por un retorno del estado a las instancias de negociación salarial, un aumento de los convenios con contenido salarial y el fortalecimiento de la herramienta sindical. Como contraparte, en cambio, se habría producido una pérdida de flexibilidad sobre los contenidos acordados y una predominancia de la temática salarial (2012: 40-43).

B.i Mayor número de acuerdos

Del análisis de la evolución de los convenios pueden obtenerse algunas conclusiones relevantes para el trabajo. El primer punto a señalar es el elevado número de convenios celebrados en el segundo período en contraste con el período 1990-2005. Si bien, como se dijo, puede que el número de convenios o acuerdos, considerando los acuerdos tácitos o de palabra, en el primer período sea mayor que el recolectado, se encuentra de todas maneras una cifra considerablemente mayor de acuerdos colectivos en el segundo período. Si se consideran acuerdos con contenido no salarial o vinculado al cambio técnico, puede observarse que en términos relativos se registra un mayor número en el segundo período, aunque también en términos absolutos. Esto se debe por un lado a la irregularidad en la firma de convenios, ya que no existía el marco político-legal que hiciera compulsiva la NC, y por el mismo motivo, a la existencia de períodos en los que no se produce ninguna instancia de NC.

B.ii Negociación descentralizada y centralizada ¿qué ocurre en la industria del medicamento?

El segundo elemento a destacar del análisis de convenios, es que durante el período 1990-2015, a diferencia de lo que ocurre en la industria manufacturera según Pucci, et al., el 65% de los convenios colectivos fue acordado a nivel de rama, mientras que el 76% fue celebrado en forma tripartita. Por la falta de convenios escritos, deben ser considerados con precaución estos resultados, que permiten sin embargo reconsiderar la caracterización de la NC en el primer período para el caso de la industria del medicamento. Si bien no se refuta la hipótesis planteada tanto en Rodríguez et. al (1999) como en Pucci et al. (2012), quienes señalan como característica sobresaliente de dicho período la negociación a nivel de empresa y bipartita, sí permite colocar en perspectiva las características del actual modelo de negociación. La descentralización que se produjo en el conjunto de la industria manufacturera puede no haber sido tan

acentuada en el caso de la industria del medicamento, sector en el que como resaltan los trabajadores, se mantuvieron la NC y la discusión salarial incluso a finales de la década de 1990 (Trabajador 6: 3).

En oposición a lo anterior, puede resaltarse que en el segundo período, existe un elevado número de convenios celebrados a nivel de empresa e incluso un número mayor de convenios celebrados en forma bipartita. Entre 2005 y 2015 se recogieron 78 convenios celebrados a nivel de empresa, representando el 75% de los convenios en el período, mientras que en el primer período solamente el 35% de los convenios recogidos fueron celebrados a nivel de empresa. No puede afirmarse que el primer período se caracteriza por la descentralización de la NC en la industria farmacéutica pero tampoco puede afirmarse, en base a los datos recogidos, que el segundo período se caracterice por la centralización de la negociación. Los autores identifican esta característica del modelo actual para el conjunto de la industria y sostienen que el modelo actual es flexible ya que articula exitosamente negociación centralizada y descentralizada y de conformación tanto bipartita como tripartita, aunque las instancias de negociación tripartitas continúan siendo más frecuentes (2012: 108).

B.iii Temáticas no salariales y cambio técnico: el modelo 1990-2005 en perspectiva

Otro aspecto destacable del análisis de los convenios celebrados es que, en términos relativos y absolutos, es mayor el número de convenios conteniendo con cláusulas relativas al cambio técnico en el período 2005-2015. Mientras que en el primer período se hallaron únicamente dos convenios con estas características representando el 8% del total de convenios en el período, en el segundo período se hallaron 22 convenios representando el 21% del total de convenios en el período. A su vez, el número de convenios con contenido no salarial en el segundo período también es mayor. Entre 1990 y 2005 se hallaron 10 convenios con contenido no salarial, es decir que el 43% de los convenios registrados para el período cumplía con estas características. Entre 2005 y 2015, por otro lado, se registran 85 convenios con contenido no salarial representando el 82% del total de convenios celebrados en el período.

Complementariamente a ello, si se analiza el nivel de discusión salarial en ambos períodos, se registra que el 65% del total de convenios en el primer período contenía cláusulas de ajuste de salarios, mientras que únicamente el 29% de los convenios en

el segundo período contaban con dichas cláusulas. Puede observarse, no obstante, que fueron firmados 15 convenios con contenido salarial en el primer período, esto es un convenio en promedio por año frente a 30 convenios firmados en el segundo período, completando un promedio de dos convenios por año aproximadamente.

La contrapartida de lo señalado en el párrafo antecedente es el elevado número de convenios no salariales y relativos al cambio técnico firmados en el segundo período en contraste con el período 1990-2005. Esto contradice, a priori, la hipótesis planteada al inicio de este trabajo, de que el período comprendido entre 1990 y 2005, si bien había debilitado al sindicato y había relegado al ámbito privado la negociación salarial, permitió introducir cláusulas no salariales en la pauta de negociación. Esta idea, presente en la literatura (2012:39) puede ser discutida, en base a la información recogida, en dos sentidos. Por un lado, porque en el primer período se registran la mayor parte de los convenios en instancias tripartitas y a nivel de rama y, en el segundo período se registra un muy elevado número de convenios celebrados a nivel de empresa 145. En sintonía, en el segundo período es mayor tanto la cantidad de convenios conteniendo cláusulas no salariales como de convenios que incluyen cláusulas relativas al cambio técnico.

Si se considera que más de la mitad de los convenios que incluyen cláusulas relativas al cambio técnico fueron acordados a nivel de empresa en el segundo período y que lo mismo ocurre con aquellos convenios que no incluyen cláusulas salariales puede sugerirse, sostengo, que la flexibilidad del actual modelo de NC contribuyó a la incorporación de temática no salarial y, por extensión, de la temática relativa al cambio técnico. Hay que considerar, para complementar el análisis, que la mayor frecuencia del cambio técnico como temática de negociación puede responder también a una intensificación de las reformas tecnológicas atravesadas por el sector. En particular debe considerarse, aunque no pueda ser cuantificado, el efecto de la recuperación económica.

De esta forma se discute, para el sector estudiado, la idea lineal presente también en Pucci et. Al (2012:39) de que mientras un modelo de negociación (1990-2005) se concentró en la negociación bipartita a nivel de empresa fomentando la discusión no salarial, el segundo modelo estuvo centrado en la discusión tripartita a nivel de rama y

¹⁴⁵Sin embargo, la mayor parte de los convenios son celebrados en el período 2005-2015 en forma tripartita (71%)

mejoró la relación salarial, abandonando la negociación no salarial (2012: 159). Puede afirmarse que el segundo modelo de negociación ha mostrado ser superior en término salariales y no salariales respecto al modelo de negociación correspondiente a al primer período. Puede acotarse, para complementar esta afirmación, que la temáticas relativas al cambio técnico aún aparecen relegadas.

B.iv Otros aspectos del nuevo modelo: mayor frecuencia y regularidad de negociación

Un aspecto de relevancia a resaltar de la evolución de los convenios es que se registró un mayor número de convenios en el segundo período y con una regularidad y frecuencia mucho mayores si se le compara con el primer período. En este sentido, las instancias tripartitas de negociación y la reincorporación del el MTSS, aparecen como garantías del proceso y modifican la forma de discusión, legitimando la NC como herramienta de canalización del conflicto. En este marco, el sindicato es considerado un interlocutor válido (Empresa 1:1) al mismo tiempo que engrosa sus filas y se fortalece como organización. En el nuevo modelo de NC, no sólo se fortalece la negociación salarial, sino que se consolidan instancias de negociación descentralizadas, fortaleciendo la negociación no salarial y, en particular, la temática de cambio técnico. En este sentido también puede observarse como las temáticas de capacitación, personal y aprendizaje adquieren importancia, consolidándose acuerdos de cooperación en estas temáticas entre empresarios y trabajadores.

El aumento en la regularidad tuvo como efecto una recuperación salarial relativamente constante por encima de la inflación¹⁴⁶. Si bien el modelo de NC implementado en la década de los 90', al contrario de lo planteado en las hipótesis, permitió ajustes al alza por encima de la inflación haciendo crecer por momentos el salario mínimo real en la industria, éste éxito salarial es menor tanto en términos estrictamente salariales como al número de convenios celebrados que el modelo de NC implementado a partir de 2005.

Como sostiene Momigliano, frente al progreso técnico y las nuevas temáticas de negociación, el convenio colectivo no solo no pierde su significado e importancia sino que adquiere una importancia y significado mayores (1969: 74). Debe considerarse, sin embargo, el modelo de negociación del que son producto estos convenios y, en particular, debe considerarse la capacidad de influencia del sindicato, como sostiene el

¹⁴⁶ Que fijó el salario mínimo real promedio más elevado de la serie estudiada

autor. Considerando esto, la articulación entre instancias a nivel de empresa y de rama, con la participación del MTSS como mediador, fortaleció al sindicato y a la NC como institución.

B.v Importancia del contexto económico, jurídico y político

Para concluir esta sección, es importante detenerse en el contexto jurídico político y económico en el que se desenvuelven las negociaciones colectivas, más allá de los distintos modelos de negociación. Como se señaló en la primera sección, los contenidos de los convenios colectivos en los distintos países dependen del contexto jurídico, económico y de las políticas públicas (Ozaki 2003: 18-28), y dado que se registran algunas particularidades en el sector de actividad considerado, creo necesario detener el foco de observación en el contexto en el que se producen los acuerdos. La industria del medicamento humano atravesó una serie de transformaciones, que como se dijo anteriormente, implicaron la reestructura, fusión y cierre de laboratorios. Esto condujo a la compra de plantas por parte de laboratorios y a una disminución de hecho del número de laboratorios así como a la concentración de la producción en un conjunto de laboratorios pioneros. Estas transformaciones, sin embargo, no se ven reflejadas en convenios colectivos en el primer período y comienzan a aparecer aunque sin protagonismo, es decir en convenios en los que se negocian artículos relativos al personal o a salarios. En el primer período, como se aprecia en la segunda etapa de entrevistas, el marco jurídico político de flexibilización de las RRLL (Notaro, J. 2010) en un contexto de liberalización y apertura económica, entorpeció la dinámica de negociación al debilitar la herramienta de negociación y a la organización sindical, que pierde afiliados en el período. En vistas de que la negociación salarial se mantiene en el sector en dicho período podría sugerirse que las prioridades del sindicato y por ende la agenda de negociación se concentró en proteger los salarios en un marco de variable y elevada inflación.

En el segundo período, el éxito del modelo de negociación como se subrayaba anteriormente debe ser puesto en perspectiva, si se considera el favorable contexto económico y el fortalecimiento del sindicato en un nuevo marco político favorable a las RRLL. Bajo estas circunstancias creo necesario plantear que la buena articulación de la negociación de empresa y rama con temática salarial y no salarial, responde también

a una coyuntura comercial particularmente favorable para el sector y a una nueva línea política, como sugieren algunos entrevistados.

A la interrogante de si los cambios se procesaron con el sindicato, sin el sindicato o contra el sindicato, podría sugerirse como respuesta, a priori, que el rol que el sindicato ha cumplido en las transformaciones ha sido pasivo con participación en negociaciones puntuales, como es el caso de la recategorización. Este elemento figura en los últimos convenios pero, como se verá, no ha existido en instancias bipartitas de trabajo al respecto. Sin embargo, podría afirmarse que el buen desempeño económico del sector está vinculado a dichas reformas y que, entonces sí, la NC ha cumplido un rol redistributivo de relevancia en ambos períodos, permitiendo a los trabajadores apropiarse de los frutos del crecimiento al mantener en mayor o menor medida la Masa Salarial. No obstante podría señalarse que en contextos socioeconómicos y políticos recesivos los trabajadores han sido desfavorecidos. Surge como interrogante a futuro, entonces, analizar la evolución salarial y de la negociación colectiva en escenarios recesivos para el sector.

- C. Evolución salarial: modelos negociación colectiva y redistribución
- C.i Las coyunturas económicas y el éxito salarial y redistributivo del modelo

Del análisis de la evolución de los salarios mínimos en el sector, puede observarse como las instancias de negociación tripartita a nivel de rama, con una regularidad preestablecida por la existencia de consejos de salarios, contribuyen al aumento sostenido del salario mínimo real en la rama. Como puede observarse en el gráfico 1.5, la evolución del índice de salarios es considerablemente menor al aumento del IPC en el período de crisis. A partir de 2004 y en particular, a partir de la reincorporación de consejos de salarios en el año 2005, se observa un crecimiento sistemático del índice de laudos de la rama y se observa como se ajusta la brecha entre ambos índices hasta alcanzar un crecimiento real a partir del año 2010. A partir de este año, el salario mínimo en el sector comienza a crecer a tasas elevadas, consolidándose una diferencia promedio entre el Índice de laudos y el IPC de catorce puntos porcentuales entre los años 2010 y 2015. Ahora bien, si se observa la evolución de ambos índices en el período anterior, puede observarse que el crecimiento de los laudos, acompaña la evolución del IPC en gran medida, con momentos de crecimiento por encima de este. También se observan importantes períodos de pérdida salarial en el modelo, como por

ejemplo entre los años 2000 y 2005. Sin embargo, aunque se constata que la celebración de acuerdos es irregular en el período, si se considera que la muestra de convenios no es exhaustiva ya que existe una faltante de convenios salariales en el período, deben relativizarse estos períodos de depresión previos al año 2000¹⁴⁷.

El crecimiento del salario mínimo real en el sector es notoriamente superior en el segundo período analizado, observándose una diferencia promedio negativa entre el IPC y el índice de laudos en el primer período, de cuatro puntos porcentuales. Esto indica que fue superior el crecimiento del IPC respecto a los laudos. Sobre este punto, creo interesante considerar algunos elementos que pueden haber influido en la diferencia entre el IPC y el índice de laudos en ambos períodos. El crecimiento del salario mínimo real en la rama se produce en un momento de expansión de la economía 148 nacional y, en particular, de la industria del medicamento (Uruguay XXI, 2011: 14). En el segundo período se consolida, entonces, el crecimiento sostenido de los salarios siendo más elevado que el salario medio en el total de ocupados (Fossatti, *et al.* 2012: 42).

Como contraparte de ello, hay que señalar que el bajo o nulo crecimiento de los laudos durante el primer período de negociación también coincide con un estancamiento económico por períodos¹⁴⁹. No obstante, considero que no debe afirmarse por ello que el crecimiento o deterioro salarial responde a la coyuntura económica. Como sugieren Pucci et. Al (2012) el éxito del actual modelo de negociación consiste en el aumento sostenido de salarios en el marco de la expansión económica. Es decir que el éxito redistributivo del modelo, consiste en haber aprovechado la expansión de la economía obteniendo aumentos de salario real, lo que puede comprobarse con claridad en la industria analizada.

Es decir que el éxito en términos salariales del modelo de negociación instaurado en el año 2005 si bien es considerable, ya que en promedio el aumento de salarios es mayor respecto al período anterior, puede ser relativizado en comparación con el anterior modelo. En la década de 1990, se registran también períodos de crecimiento de los laudos por encima de la inflación. En términos de apropiación de la producción,

148Fuente: Banco Mundial

¹⁴⁷Durante los años 2000 y 2004 no existe firma de convenios a nivel de rama y esto fue confirmado por todas las fuentes consultadas.

¹⁴⁹En especial coincide el período más prolongado de pérdida de salario con la crisis económica entre 2002 y 2004.

por otra parte, si se comparan los actuales niveles con los niveles anteriores a la crisis, puede argumentarse que el actual modelo de NC no ha permitido aumentar la proporción de la Masa Salarial frente a la proporción de la producción apropiada por los capitalistas.

Puede afirmarse, en contraste, que a diferencia de lo señalado por la literatura para el promedio de la industria (Pucci *et al.* 2012), la manutención de los convenios salariales durante la década de los 90 permite crecer los salarios mínimos por encima del aumento de la inflación, aunque de forma irregular. A su vez, destaco que esta irregularidad en la firma de convenios y la falta de marco jurídico-político, produce períodos de pérdida en el poder de compra de los trabajadores en la rama al aumentar simultáneamente la inflación.

Los períodos sin firma de convenios, aunque no es cuantificable el fenómeno, se traducen en deterioro del salario de los trabajadores en escenarios de elevada inflación. Si se contrasta esto con los resultados obtenidos del análisis de los convenios (capítulo VII), puede afirmarse que la pérdida de instancias de negociación, tiene como consecuencia el deplazamiento de temáticas no vinculadas al salario y/o a la protección de puestos de trabajo. Esto limita la capacidad de influencia del sindicato, en el sentido planteado por Momigliano, propiciando períodos de mayor conflictividad. En este sentido, Pucci *et al.*, sostienen que en períodos de crisis y menor negociación salarial, asociados a cambios en la esfera política, prevalecieron las cláusulas relativas al empleo y al salario, relegando las nuevas temáticas de negociación (2012).

C.ii Productividad

En cuanto a la productividad, afirmo resumidamente, que ésta no aumentó en el conjunto la serie, observándose no obstante un aumento sostenido si se considera el período 1997-2015. Si bien no pueden contrastarse ambos modelos en iguales coyunturas, se descarta la hipótesis de que el cambio técnico, al estar dirigido hacia mejoras en la calidad, no contribuyó a ampliar la brecha entre los indicadores de producción y ocupación. Si se considera la evolución de la productividad del sector, una vez retiradas las plantas de producción de las empresas multinacionales a mediados de los 90', se observa un aumento en la productividad, medida según ambos indicadores. Complementariamente, el aumento de productividad en el período posterior a la crisis sitúa a estos indicadores cercanos a los niveles alcanzados al inicio de la serie, cuando los laboratorios multinacionales aún contaban con plantas de producción en el país.

Observando la evolución de la productividad, puede observarse también, que en el período correspondiente a la crisis socioeconómica, el nivel de empleo, disminuye, pero lo hace por encima de la producción del sector. Esto, si bien es atenuado como puede verse en el gráfico 3.1, podría sugerir dos elementos no necesariamente contradictorios. Por un lado que puede haber existido un nivel de empleo necesario, independientemente de las variaciones de la producción. Es decir, que disminuciones marginales de la producción no necesariamente implican disminuciones en igual medida de los niveles de ocupación. Por otro lado, mientras la producción disminuía, la NC pudo haber operado como mecanismo de contención. Ésto está sostenido en los testimonios de trabajadores quienes afirman que, al menos hasta el año 2000, la estrategia sindical fue la de mantener niveles de empleo por sobre exigencias salariales y/o no salariales (Trabajador 5: 13).

En cuanto a la evolución de los salarios, puede afirmarse que el crecimiento del salario registrado en el período responde a las condiciones generadas por el actual modelo de negociación, pero también al crecimiento económico del sector y a aumentos en los niveles de productividad. Los aumentos salariales sí se producen sostenidamente desde el cambio de modelo de negociación condiciéndose con los años de expansión económica de la industria del medicamento humano. En sintonía con Momigliano 150, puede afirmarse que los ajustes salariales en el caso aquí estudiado son acompañados también por mejoras en la productividad. En el caso analizado por el autor la productividad opera como mecanismo de ajuste de salarios, ya sea porque se considera a nivel agregado para la negociación salarial en el conjunto de una rama o en forma individual como pago del componente variable del salario, atado a la productividad del trabajador (1966). Si bien los pagos de incentivos atados a la productividad del trabajador dependen de la empresa, la productividad no ha sido utilizada como mecanismo de ajuste de los laudos en la rama. Al respecto debe considerarse que el pago de incentivos es aplicado por casi todos los laboratorios, a su personal comercial. No obstante, considerar ello para analizar la evolución conjunta del salario y la productividad puede ser problemático porque el pago de incentivos no necesariamente se negocia entre sindicato y empresa, si se cumple con los laudos acordados.

Argumento de esta forma, que no puede descartarse la hipótesis de que el proceso de cambio técnico atravesado por la industria farmacéutica en el período, estuvo dirigido a la calidad y, en menor medida o como consecuencia, a mejora en las formas de producción. A su vez, se sostiene aquí que las conquistas salariales en la rama responden a la implementación del nuevo paradigma de negociación por un lado, pero también a la coyuntura económica y las mejoras en la productividad, producto del fenómeno de cambio técnico identificado.

¹⁵⁰ Sobre la realidad de la industria manufacturera italiana

C.iii Contrastando la hipótesis de diferenciación salarial

Para finalizar, puede discutirse fuertemente una la hipótesis planteada al inicio de este trabajo. Resumidamente, por la incorporación de normativa a nivel nacional e internacional, aumenta la importancia de los laboratorios de control de calidad, de los departamentos de análisis estadístico y en general de los cargos técnicos o especializados. De este hecho y de la comprobación, en base a las entrevistas, de que aumenta con dichas transformaciones la demanda de químicos, profesionales en general, técnicos y obreros especializados; surge una de las hipótesis planteadas en este trabajo. El fenómeno de cambio técnico fue reflejado, en la negociación colectiva salarialm conduciendo a la diferenciación salarial entre las distintas áreas de la empresa. Esto no se observa en el análisis de la evolución de los laudos, manteniéndose prácticamente incambiada, la relación entre las categorías laborales dentro de las empresas.

Tanto si se analiza la evolución de los laudos de puestos de trabajo de similar jerarquía como si se analiza la evolución de los laudos entre puestos de diferente nivel jeráquico, no se observa ninguna diferenciación salarial, ya que todos los salarios crecen a tasas casi perfectamente idénticas ¹⁵¹. Existen distintas razones por las que no se produce dicha especialización y, por ende, distinas razones por las que se rechaza dicha hipótesis. En primer lugar, hay que señalar que este análisis de la diferenciación salarial entre categorías, si se pretende observar como evolucionan los salarios de las categorías laborales clave, debería realizarse al interior de las empresa que atravesaron grandes reformas tecnológico-estructurales. La rama aún sigue siendo heterogénea y conviven en ella empresas con diferentes niveles tecnológicos y de producción. La negociación salarial a nivel de rama tiende a contemplar todas las empresas, por lo que en este marco, no aplicaría una evolución diferencial de salarios, ya que la demanda de profesionales y/o de aquellos puestos clave ¹⁵² no es necesariamente igual en todas las empresas.

Respecto a lo anterior es posible señalar que la hipótesis de que los salarios mínimos de las categorías laborales o escalafones considerados clave aumentan al aumen-

¹⁵¹Hay que señalar que las categorías de jardinero/a y limpiador/a sufren un ajuste a mitad del período por lo que crecen a tasas diferentes en cada ronda salarial.

¹⁵²Se considera puestos clave aquellos puestos de trabajo ya sea a nivel de planta, técnico o profesional que adquieren relevancia, según surge del análisis de la primera etapa de entrevistas, en el proceso de modernización del sector.

tar su demanda, supone que el sindicato de la rama negocie ajustes diferenciados ¹⁵³ para categorías de empleo que prácticamente no se encuentran representadas en sus filas, como surge de las entrevistas. Y, en segundo lugar, ésta hipótesis supone que reformas que en definitiva fueron cursadas al interior del grupo de empresas pioneras, sean negociadas salarialmente a nivel de rama donde también negocian empresas que transitaron las reformas más tardíamente o en menor medida. El análisis de la evolución salarial dentro de las empresas, sin embargo, excede los objetivos de este trabajo. Por último, hay que considerar que puede producirse diferenciación salarial por decisión de la empresa y no como producto de la negociación colectiva con el comité de base¹⁵⁴.

El sindicato, negocia usualmente a nivel de rama, es decir para el conjunto de los trabajadores. Hay que señalar al respecto, que en el sector se encuentran incluidas en la negociación aquellos escalafones de encargados, a diferencia de otros grupos de negociación aquellos escalafones de encargados, a diferencia de otros grupos de negociación formación. Atado a loa nterior, asumir dicha hipótesis implica suponer que las empresas propusieran una estrategia de diferenciación salarial para enfrentar la escasez relativa de profesionales. Esta estrategia no sería necesaria si las empresas pueden, por un lado negociar individualmente, y por el otro adoptar estrategias alternativas. Una de estas estrategias, de las que se tiene evidencia a través de la primer etapa de entrevistas, es la contratación de estudiantes de carreras vinculadas a la química y la puesta en funcionamiento de carreras más cortas y cursos de formación de personal intermedio (P5: 4, P2: 2). El aumento en la oferta de formación, también pudo haber operado en este sentido, contrarrestando el aumento en la demanda de puestos claves, evitando así tener que aumentar los incentivos a dichos puestos solucios.

Por otro lado, es loable considerar que el buen nivel salarial de la rama y, en particular, el crecimiento salarial de los últimos años hayan hecho innecesaria una diferenciación salarial de aquellas categorías laborales consideradas clave, ya que dichos ni-

¹⁵³ Si bien se han negociado ajustes diferenciales. Se han negociado ajustes diferenciales puntuales en la rama farmacéutica, aunque son relativamente recientes y reflejan, el desenganche de las categorías menores (cadete y limpiador) respecto al resto de los laudos de la industria.

¹⁵⁴ En el caso en el que la empresa respete los laudos y ajuste diferenciaciones al alza, no necesariamente debe transitar el aumento salarial por los canales de la NC.

¹⁵⁵ Como es el caso de la industria Química. En el grupo 7 subgrupo 200, "productos químicos, sustancias químicas básicas" la discusión se lleva a cabo considerando los escalafones menores, como puede observarse en los convenios firmados. (Fuente: MTSS)

veles salariales pueden haber compensado el aumento en la demanda de profesionales y técnicos. Si bien no hay elementos para realizar una comparación con el resto de
la industria, ya que los perfiles profesionales de la industria farmacéutica son altamente especializados, puede observarse que los laudos evolucionan entre un 21% y un
25% por encima de la inflación, en los últimos 12 meses. Es decir, que el ajuste al alza
de los salarios y el buen nivel salarial en comparación con el promedio industrial (Fossatti et al. 2012:43), pueden haber hecho innecesario un ajuste diferencial, para las categorías de trabajo aquí estudiadas.

C.iv Diferencias entre modelos de negociación

Como conclusión para esta sección, podría resumirse que la configuración actual de RRLL y el modelo de negociación actual con la restauración de los consejos de salarios, ha contribuido a aumentar el salario promedio de la industria paulatinamente para alcanzar los valores más altos en términos reales en los últimos veinticinco años. Lo que concuerda con las afirmaciones presentes en la literatura sobre la negociación colectiva y las relaciones laborales¹⁵⁷ sobre el impacto económico positivo de la reforma laboral del año 2005 (Pucci *et al.* 2012). Si bien podría argüirse que este aumento responde, al aumento en la producción de la industria, cierto es que sin un marco jurídico-político y un ambiente de negociación favorable al diálogo entre capital y trabajo, resulta más difícil llevar a cabo ajustes salariales. En este sentido, puede afirmarse que el modelo actual ha influido en términos redistributivos por la existencia de NNCC, al aumentar los salarios en términos reales, a la par del crecimiento del sector.

Como contracara del éxito salarial del modelo actual, se mostró como la proporción apropiada por los capitalistas, si bien disminuye en comparación al período de crisis en 2002, se mantiene relativamente incambiada en comparación con los niveles anteriores a la crisis. Sin embargo, la evidencia dificulta comparar los dos modelos ya que por un lado no se cuenta con datos para el conjunto de la serie 1990-2015 y, por otro lado, porque no puede observarse el comportamiento del actual modelo en períodos recesivos. Durante el primer período puede observarse como aumenta la EEN durante la crisis, comportamiento que no puede contrastarse en el segundo modelo (COMUNA, 2016). El análisis de la proporción apropiada por trabajadores y capitalistas permite poner en perspectiva el éxito salarial del actual período, relativizando su importan-

¹⁵⁷ Pueden señalarse a los autores más concentrados en el estudio del la nueva configuración e negociación. J.M Rodríguez (2010), Notaro J. (2009) y Notaro J. et al. (2010) y Pucci, F. et al. (2012), entre otros.

cia en términos de apropiación de la producción. Puede afirmarse, sin embargo, que el modelo actual contribuyó en la redistribución de los frutos de la expansión económica del sector.

Para finalizar, cabe señalar que si bien puede obtenerse información relevante para la comprensión de la negociación colectiva como institución redistributiva y, por ende, canalizadora del conflicto capital- trabajo, al estudiar la evolución de los laudos no surge evidencia que permita observar el reflejo del cambio técnico en los salarios a través de la NC.

D. Relaciones laborales, negociación colectiva y cambio técnico: dos modelos en perspectiva.

Las entrevistas realizadas a empresarios y trabajados sindicalizados no solo arrojan información fundamental para comprender los efectos del cambio técnico en las RRLL de la industria farmacéutica y comprender la diferencia entre ambos modelos de NC, sino que arroja algunos elementos de relevancia para el estudio de la relación entre cambio técnico y trabajo en nuestro país.

Al inicio de este trabajo, se intentó mostrar resumidamente el papel del cambio técnico en el desarrollo y la relevancia que este elemento tiene en las teorías del desarrollo 158. Los debates en torno al cambio técnico han girado en torno a la producción y distribución del conocimiento y los avances de la ciencia. Desde la bibliografía consultada 159, han sido propuestos esquemas que explican el éxito de algunas economías en la producción y apropiación del cambio técnico y, por ende, de su desarrollo económico. Sin embargo, las corrientes en cuestión hacen un fuerte hincapié en la no linealidad del proceso de innovación y se concentran en el componente político-económico, detrás de los procesos de innovación. Colocando el foco en el entramado institucional y el componente distributivo (Amable, B. Barré, R y Boyer, R. 2008), así como en las asimetrías entre las economías y sus respectivos roles en el comercio internacional (Prebisch, R. 1987). En este marco algunos exponentes de estas teorías detienen el análisis en algunas aristas de este *componente político*.

¹⁵⁸Pueden incluirse aquí las principales corrientes del desarrollo, ya que incluso las teorías de los "pioneros" del desarrollo consideran el cambio técnico en términos de capital físico e inversión (Rostow, W W. 1959)

¹⁵⁹En especial desde las perspectivas regulacionista (Amable, B. Barré, R y Boyer, R. 2008, entre otros) y estructuralista (Prebisch, R. 1987, Rodrik, D 2005, entre otros) Se ha enfocado el análisis en la producción y la redistribución del conocimiento y el progreso técnico, haciendo énfasis en el papel del entramado institucional, por un lado, y las dinámica centro-periferia, por el otro.

Amable et al. destacan la importancia de las participación de los usuarios en los procesos de innovación así como el papel de los trabajadores en contextos de cambio técnico (2008). Sin embargo, en las teorías del desarrollo que atienden la temática ciencia, tecnología e innovación, el mundo del trabajo, suele quedar relegado a un papel secundario. Desde los estudios del mundo del trabajo y las RRLL, y en particular desde la sociología del trabajo, se han incorporado la innovación y el cambio técnico como elementos centrales de análisis, especialmente en contextos de automatización y reformas de la estructura industrial, este es el caso de Momigliano (1969) y Tilly y Tilly (1998)¹⁶⁰. Si se considera, que los trabajadores juegan un rol relevante en los procesos de innovación. Tanto por el efecto de la abundancia relativa de mano de obra en la inversión en innovación (Tilly y Tilly, 1998: 156-157), como por el conflicto inherente entre capital y trabajo en torno a la apropiación de la producción y la tecnología (1998: 100) y el potencial rechazo hacia nuevas soluciones tecnológicas por parte de los trabajadores (Arocena y Sutz, 2003:71)¹⁶¹, puede sostenerse que el mundo del trabajo y las RRLL juegan un rol, al menos influyente, en el cambio técnico. Desde esta premisa se partió en este trabajo y se intentó, complementando las distintas teorías, ahondar en la relación entre RRLL, trabajo y cambio técnico, analizando el papel de la NC para el caso de la industria farmacéutica en nuestro país.

D.i Las nuevas temáticas de negociación y nuevas arenas de conflicto

En base a lo anterior, se sostiene aquí que las reformas atravesadas por la industria farmacéutica y los nuevos terrenos de discusión aparecen como una nueva arena de conflicto entre capital y trabajo con nuevos escenarios y configuraciones de ambas partes. En este marco, el objetivo de las NNCC y el SRLL es el de canalizar el conflicto inherente entre trabajadores y empresarios tanto en el terreno tradicional producción-salario, como en un nuevo conjunto de espacios como son la tecnología, la salud laboral, la capacitación, la productividad y el aprendizaje (Momigliano, F. 1969: 175).

Los trabajadores del sector, reconocen el papel de la tecnología, su importancia en términos de competitividad para el sector y, lo que es más interesante aún, reconocen su inevitabilidad. En este sentido reconocen que la tecnología es una potencial amenaza para los puestos de trabajo (Trabajador 5) y que, vinculado a ello, propicia nuevas

¹⁶⁰Entre otros. Hay que destacar también los trabajos de Quiñones, M., Segantini, M., & Supervielle, M. (2014), Supervielle, M. (2015) y Pucci, F, Nión, S y Ciapessoni, F (2012) para el caso uruguayo.

¹⁶¹así como por el potencial papel de los trabajadores en el diseño y adaptación de soluciones tecnológicas

arenas de conflicto entre trabajadores y empresarios. La postura de los trabajadores respecto a la tecnología ha sido de aceptación en términos generales con existencia de instancias propositivas y de conflicto en torno a este. La colaboración en torno a las nuevas tecnologías atraviesa todas las nuevas temáticas de negociación.

Desde las empresas, también se reconoce la inevitabilidad e importancia del fenómeno de cambio técnico y se reconoce al sindicato como interlocutor válido. Es decir, que desde las empresas está presente el papel de los trabajadores en nuevas arenas de negociación. Independientemente de ello, desde las empresas el elemento tecnológico y lo que este fenómeno conlleva, es utilizado aún como un elemento de amenaza y, por ende de control (Momigliano, F. 1969), para los trabajadores. En consulta a las empresas, aparece la tecnología como un elemento de sustitución de trabajadores o de «inadecuación humana» en términos de Momigliano (1969:108). Y, en esta línea, se considera que un sindicato fuerte y confrontativo puede significar un problema en un contexto de cambio tecnológico, para las empresas.

El cambio técnico, entonces, ha sido procesado con aceptación de ambas partes pero con el reconocimiento bilateral de los problemas asociados a esto. En este sentido, fueron los empresarios quienes condujeron los procesos, con la intervención puntual de los trabajadores. En instancias, tanto confrontativas como propositivas, manteniendose una postura pasiva, sin embargo, desde el sindicato.

Sugiero brevemente, que la temática de salud laboral por un lado, si bien genera rispideces puntuales, ha sido llevada en forma colaborativa y ambas partes muestran conformidad con su cumplimiento. Respecto a esta temática puede indicarse que su valor ha aumentado con la incorporación de las nuevas exigencias, como surge de la primer etapa de entrevistas. También debe considerarse que las empresas cumplen, salvo excepciones, con las exigencias en salud laboral. Y, como contrapartida, la tarea de control ha sido ejercida con éxito por las comisiones bipartitas. El número de convenios que incluyen dicha temática ha aumentado, en sintonía con el aumento en la tratativa de cláusulas no salariales.

Surge, por otro lado, un elemento esta temática que es importante atender. Los trabajadores consultados señalaron, que existieron instancias de confrontación con las empresas por la elección de los representantes de las comisiones bipartitas. La elección de dichos representantes está en manos del sindicato y se considera para ello a todos los trabajadores sindicalizados que se postulen. Desde las empresas, en oposición, se argumenta que la elección de representantes debe considerar a toda la plantilla de trabajadores. Según los trabajadores, en la disputa, el MTSS decantó por favorocer al sindicato, en el entendido que ésta es la herramienta reconocida y legitimada, de negociación de los trabajadores.

El elemento electoral es una arista no menor del problema político de la innovación, que se quiere abordar. La forma de elección de los representantes permite canalizar las demandas de las partes y, en este caso, operar como mecanismo de contralor váido. En este sentido, un sistema de elección de representantes debe ser reconocido por las partes involucradas y debe otorgar transparencia al proceso para legitimar el papel de los actores en cuestión y del proceso de negociación como tal. Puede señalarse aquí, que un escenario de negociación colectiva tripartita y a nivel de rama, permite el establecimiento de normas compartidas por todas las partes. La existencia de un mediador neutral, a su vez, hace sostenible ese paquete de normas, actuando como juez imparcial. El actual modelo de negociación garantiza, en cierto grado, los parámetros de elección de representantes, legitimando a las partes como interlocutores y al proceso de negociación en sí.

Lo mismo ocurre en términos generales con la temática de capacitación. Sin embargo, es interesante exponer algunos cuellos de botella en torno a este tema. Anteriormente se habló de la capacitación y formación de nuevo perfiles laborales y se nombraron los casos de cooperación entre obreros y empresarios. Si bien, no se presentan conflictos a nivel de rama en torno a este tema, desde los trabajadores se señalan casos en los que la capacitación operó como elemento de control sobre las líneas de carrera. En particular resaltan la negativa en casos concretos de formar a trabajadores sindicalizados en el manejo de equipamientos determinados, formando en cambio a trabajadores no sindicalizados o favorables a la empresa. De esta forma logran las empresas, en palabras de los entrevistados, mantener el control sobre la producción y la tecnología (Trabajador 5: 5). Los empresarios tienen, a priori, incentivos para limitar el control de los trabajadores sobre la tecnología y la producción (Tilly y Tilly, 1998). Esto no es condición a cumplirse en todas las empresas ya que, por un lado, la empresa en un contexto de cambio técnico y apuesta a nuevas tecnologías puede tener interés en que los trabajadores se apropien de los nuevos mecanismos de producción para su

mejor desempeño y aceptación del cambio y, por otro lado, por el condicionamiento que la negociación de empresa con un sindicato fuerte impone a las decisiones del empresario. Por ello, sugiero, que en empresas con un sindicato menos fortalecido y un empresariado menos favorable a la inversión en innovación, existen más incentivos a limitar el poder de decisión de los trabajadores sobre la producción, en especial de aquellos trabajadores organizados (1998:100-101). A su vez dado que la tecnología utilizada en muchos de los laboratorios nacionales¹⁶² es adaptada y requiere del conocimiento específico del trabajador que la manipula (Trabajador 5: 7), la limitación de la linea de carrera para otros trabajadores, implica para el trabajador operando, una línea de carrera casi exclusiva, anulando casi por completo la capacidad de control de los restantes trabajadores.

Respecto a la recategorización de las categorías laborales puede afirmarse que lejos de alcanzarse un consenso, hubo un alejamiento de las partes 163. Si bien hubo un intento de acercamiento para acordar sobre la temática, ambas partes decidieron posteriormente organizar grupos de trabajo separadamente, en vistas de llevar propuestas propias a la próxima ronda de consejos de salarios. Esta es una temática de larga data y de imperioso cambio, según todos los actores consultados. En este sentido, una posible crítica al actual modelo de NC, es la demora en la recategorización de los puestos de trabajo y sus funciones y la incapacidad de concebir espacios que permitan esta discusión, pese al marco de cooperación existente entre trabajadores y empresarios. En este punto, considero que debe ponerse en perspectiva el papel del MTSS como mediador. Si bien el MTSS ha garantizado la neutralidad del proceso de NC 164 y ha sido el principal promotor del diálogo social, no ha logrado superar, al menos no en el subgrupo correspondiente a la industria del medicamento 165, el rol de mediador y no ha logrado concebir instancias de concertación proactiva entre las tres partes. Como sostiene Momigliano, el progreso técnico debe ser acompañado por cambios en el entramado institucional para permitir no sólo la negociación sino la incidencia real de los trabajadores en la política. Esto es, generando espacio tripartitos para promover una

¹⁶² como se sugirió en el análisis de la primera etapa de entrevistas

¹⁶³Hasta la fecha.

¹⁶⁴Independientemente de que se sugiera de una u otra parte la existencia de una tendencia política del MTSS. Sobre la neutralidad del MTSS en NC ver Pucci, F, Nión, S y Ciapessoni, F (2012: 76)

política integral de desarrollo, para controlar así el efecto del cambio técnico en salarios y empleos, así como en las condiciones de trabajo y en la competitividad (1969: 175).

D.ii Diferencias entre modelos en la relación sindicato-empresas.

La adaptación de soluciones tecnológicas, al igual que la producción endógena de dichas soluciones demanda ser acompañada de la adecuada adaptación de las instituciones involucradas. En este sentido, el nuevo modelo de NC parece haber acompañado, sin ser este el objetivo de la reforma laboral, el cambio técnico en la industria analizada. Sin embargo, porque la concepción del modelo estaba destinada a la recuperación salarial frente a los años de deterioro, puede sugerirse que el modelo actual de NC si bien acompañó gran parte de las reformas atravesadas por la industria, no ha mostrado resultados en la negociación de algunas temáticas clave como es el caso de la recategorización. También ha fallado en generar espacios de negociación en torno al cambio técnico, en el marco de estrategias de mejora de la competitividad (1969: 129-183).

Sobre este punto quiero señalar muy brevemente siguiendo a Momigliano (1969), que el papel de los trabajadores lejos de ser de consulta es fundamental tanto por lo que el conflicto entre las partes implica, como por la potencial contribución que los trabajadores pueden ofrecer en la construcción de un nuevo tejido institucional. Como se mostró a lo largo del trabajo, los trabajadores son un actor relevante en estrategias de catching-up tecnológico ya que influyen en las decisiones de inversión e innovación y juegan un rol clave en la adaptación y funcionamiento de nuevas soluciones tecnológicas. Análogamente, puede sugerirse que los trabajadores deben influir en la formulación del nuevo entramado institucional por el conocimiento tácito que portan. Conocimiento que permite, en última instancia, el funcionamiento de la tecnología a nivel de las empresas y la adaptación a sus necesidades, así como por su su conocimiento sobre el efecto de las nuevas tecnologías a nivel sectorial.

Cuando se producen grandes innovaciones y/o cambios estructurales a nivel técnico, los efectos se ven reflejados en todos los planos del SRRLL. Por ello, se consideró que si se deseaban observar los efectos del cambio técnico en la NC y, en particular, en la pauta de negociación, debían considerarse otros aspectos de las RRLL. De la primera etapa de entrevistas surgieron la capacitación, la salud laboral y la recategoriza-

ción de los puestos de trabajo como aspectos centrales relativos al cambio técnico. Sin embargo, teniendo en cuenta el componente adaptativo de la tecnología utilizada en la industria, también existieron tensiones en algunos laboratorios e instancias de negociación en torno al uso de la tecnología (Trabajador 5). Como se mostró anteriormente, el número de convenios que incluyen cláusulas relativas al cambio técnico¹⁶⁶, es bajo en comparación con temáticas salariales y/o relativas al personal si bien en el segundo período es mayor el número de convenios. Sin embargo, han existido conflictos puntuales en torno a las reestructuras y en torno al uso de equipamientos así como en torno a la capacitación de los trabajadores, en especial a nivel de empresas. Algunas de estas negociaciones incluso fueron llevadas a cabo en forma bipartita y sin la firma de acuerdos escritos y no pueden hallarse registro de los mismos.

Desde el sindicato, de hecho, se valora la participación de los trabajadores en la organización de la producción en planta y las reestructuras, aunque admiten que su participación es consultiva y que no se pretende participar en la organización de la empresa (Trabajador 6). Creo importante señalar como ejemplo representativo del fenómeno, la participación de los trabajadores en las reestructuras de planta. Como se dijo, una de las características más destacables del fenómeno de cambio técnico en el sector fue la construcción y reforma de plantas. A su vez, la incoporación de la tecnologías ha suscitado cambio constantes en organización de las plantas. Existen casos de participación de los trabajadores en la reestructura de plantas, como se dijo, que se limitan a planteos puntuales que en escazas ocasiones han sido considerados por las empresas y que no trascienden la instancia bipartita. De este hecho pueden remarcarse algunos elementos. Por un lado, si bien hay convenios conteniendo cláusulas relativas a reestructuras en ambos períodos; los casos señalados por los trabajadores tienen lugar en momentos de crisis de la empresa y amenaza de los puestos de trabajo (Trabajador 5: 3). Por otro lado, los casos de participación de los trabajadores en reestructuras de la producción son señalados de forma anecdótica ya que son aislados y su efecto en la industria no puede ser analizado. De lo anterior se desprende que la postura de los trabajadores respecto a las reestructuras, como fenómeno más evidente del cambio técnico, ha sido propositiva pero sin llegar a adisputar espacios de decisión a las empresas. De las empresas se sostiene que los trabajadores y, en particular el sindicato, acompañan dichas reestructuras con algunos aportes a la negociación.

¹⁶⁶Convenios que incluyen cláusulas relativas a salud laboral, reestructuras, capacitación y aprendizaje.

D.iii Relación entre empresarios y trabajadores

La relación entre trabajadores y empresarios es considerada como positiva por ambas partes (Empresa 1: 1) y ambas partes destacan un buen clima general de negociación e instancias puntuales de cooperación (Trabajador 6: 1). En síntesis, la temática de cambio técnico es tratada con mayor frecuencia en el actual modelo de NC alternándose momentos de confrontación con instancias de cooperación y participación de los trabajadores siendo asumido el conflicto inherente al elemento tecnológico (Empresa 1: 4-5). A su vez, si bien se reconocen instancias de participación propositiva por parte del sindicato, éste no pretende disputar los espacios de decisión de la empresa en torno al elemento tecnológico. También se sugiere desde los trabajadores que en el actual modelo de negociación, con la recomposición de las bases del sindicato y la equiparación de la correlación de fuerzas, el nivel de conflictividad es menor, lo que contrasta con la baja en el nivel general de conflictividad según Rodríguez (2010: 173).

En base a Touraine (1987) se plantearon, a inicios de este trabajo cuatro categorías de asociación entre empresarios y sindicatos. Por un lado las de marginación, con un sindicato excluido ya sea por la negación por parte de este de la lógica de mercado en los casos de marginación contestataria, o por la negación del sindicato como interlocutor válido por parte de la empresa. Por el otro lado, la asociación sometida cuando existe cooperación y confrontación entre ambas partes pero el conflicto no es asumido, y la asociación conflictiva cuando además de la existencia de instancias de cooperación y confrontación, el conflicto es asumido por ambas partes y se le reconoce como parte de la dinámica de relacionamiento (1987:68). Tomando esta categorización y a partir del análisis de convenios y entrevistas, sostengo que mientras en el actual período, la relación entre la cámara y el sindicato a nivel de rama puede ser caracterizada como de asociación conflictiva, en el primer período esta afirmación es al menos, cuestionable.

En el actual período, la evolución del salario mínimo real en la rama acompaña el crecimiento en la producción, se observa un porcentaje mayor de convenios relativos al cambio técnico así como la existencia de instancias de cooperación y participación del sindicato en torno al tema. En el primer período, en cambio, el porcentaje de convenios con cláusulas relativas al cambio técnico y/o con cláusulas no salariales es me-

¹⁶⁷Así como en el espacio del CSF

nor, no se reconocen instancias de cooperación relativas al tema y si bien la evolución del salario mínimo real es positiva por períodos, se observan períodos sin firma de convenios donde el conflicto no es asumido ya que se eliminan las instancias de negociación. En base a ello sostengo, que hay un pasaje desde un tipo de asociación sometida¹⁶⁸, hacia un tipo de asociación conflictiva, donde no sólo se asume el conflicto reinstaurando los consejos de salarios, sino que se reconoce al sindicato como interlocutor válido de los trabajadores, por parte de los empresarios y del Estado.

D.iv Tipos de sindicalismo y estrategias sindicales

A su vez, según la clasificación de los tipos de sindicato planteada por Touraine, sostengo que el Sindicato del medicamento puede ser categorizado como un sindicato de integración en el actual período. Porque participa por un lado en instancias de negociación, e influye directa o indirectamente en el poder y los espacios de decisión, en gran parte debido al crecimiento de su base y la reincorporación del MTSS como mediador, es decir, por la nueva correlación de fuerzas. En este caso, sostengo, hubo un cambio desde de un tipo de sindicato de control, ya que participaba en instancias de negociación pero no era influyente, a un sindicato de integración. El sindicato no contaba con el amparo de un mediador neutral y la existencia de consejos de salarios, porque su base sindical era inferior pero también porque, como se planteó anteriormente, el contexto político y económico era desfavorable a la actividad sindical (Trabajador 6: 1).

Por otra parte, Cedrola identifica un tipo de sindicalismo propositivo cuando este adopta estrategias pro-activas para la consecución de sus objetivos, armonizando las demandas redistributivas con la competitividad de la empresa. Momigliano sostiene, al respecto, que en un contexto de acelerado cambio técnico, si los trabajadores no pueden influir en los espacios de toma de decisiones, la NC se convierte en una herramienta de control patronal (1969: 158). En este marco, el autor reconoce nuevas estrategias sindicales, que incluyen la abstención de la lucha y la cooperación con empresarios y gobiernos en instancias tripartitas. En el actual modelo de negociación pueden observarse ejemplos de cooperación tripartita para el fomento y protección del sector como es el caso del CSF o los convenios acordados entre empresarios y trabaja-

¹⁶⁸ E incluso de marginación sometida si se considera el vínculo empresarios-comité de base a nivel de empresa, ya que los entrevistados reconocen empresas en las que se rechazaba al sindicato como interlocutor válido (Trabajador 5)

dores en torno a la capacitación. Pero, a diferencia de la propuesta de Cedrola y Momigliano, el sindicato no disputa los espacios de toma de decisión y no ha mostrado señales de pretender disputar el control sobre el fenómeno. Por ello, aunque pueda discutirse si las demandas salariales del SIMA acompañan o no la competitividad de la empresa, no puede ser caracterizado como un sindicato propositivo, ya que como sostienen los integrantes consultados, adoptan una postura pasiva y se concentran en las instancias de negociación.

D.v Cambio organizacional y tipos de empresa

Así como se produjeron cambios en el sindicato, creo pertinente plantear que puede haberse asistido también a un cambio en la forma de organización de las empresas. Al inicio de este trabajo se distinguía, según la tipología de Errandonea y Supervielle (1988), entre empresarios conservadores y pasivos por un lado, caracterizados como rentistas por Supervielle y Quiñones (2014) y empresarios especuladores e innovadores por el otro. A diferencia del sindicato que opera en forma centralizada con comités de base con poco peso relativo en la estructura, la cámara empresarial no define en ningún sentido la forma de organización a la interna de la empresa. No obstante, como surge del análisis de la primera etapa de entrevistas, se asiste a un proceso de concentración de la producción en un conjunto menor de empresas, entre las que se distingue un grupo de laboratorios con altos niveles de inversión y producción, clasificados en este trabajo como laboratorios "pioneros", y un grupo de empresas de menor tamaño, con inferiores niveles de inversión, producción y participación en la producción total del sector.

D.vi El fenómeno de profesionalización de las relaciones laborales

Este pasaje de un conjunto relativamente atomizado de empresas con un importante número de pequeñas empresas a un conjunto de una treintena de empresas con un sector destacado de estas liderando la producción, la inversión y las exportaciones, está directamente ligado al fenómeno de profesionalización de las RRLL. A partir de las entrevistas realizadas, se identificaron dos fenómenos interrelacionados. Por un lado, se destacó el aumento en la demanda de profesionales y técnicos y nuevos perfiles laborales así como el aumento en la capacitación general, y por otro lado, se aludió a la especialización y complejización de la pauta de negociación así como a la profesionalización de los actores involucrados. Con mayores niveles de formación sindical en tra-

bajadores por un lado y la incorporación de profesionales en RRLL y asesoramiento legal, por el otro. Esto se refleja en la negociación, abandonando las instancias bipartitas a nivel de empresa llevadas a cabo informalmente, y por la existencia de instancias de cooperación en un clima que alterna confrontación y colaboración con un menor nivel de conflictividad. En este contexto, propongo que el nuevo modelo de NC, influido fuertemente por las reformas atravesadas por la industria y por la coyuntura económica, favoreció un clima de mutuo reconocimiento y cooperación modificando la estrategia sindical a la par que se modificaba la estructura empresarial del sector, produciendo un nuevo escenario de negociación e interrelacionamiento, de asociación conflictiva (Touraine, A. 1987:68)

D.vii Críticas al actual modelo

Para finalizar, lo que se pretende demostrar que si bien el modelo de negociación colectiva actual presenta considerables ventajas desde el punto de vista distributivo y respecto a la incorporación de nuevas temáticas en la pauta de negociación, este no fue concebido con el objetivo de canalizar el conflicto inherente al cambio técnico y, por ende, muestra ser insuficiente. Si bien se ha concebido un tejido institucional, compuesto por las instancias tripartitas de negociación, el CSF y los convenios de co-operación, que acompañó en gran medida las reformas atravesadas por el sector, la participación de los trabajadores continúa siendo secundaria adoptando una postura pasiva. De esta manera, grandes arenas de conflicto, como es el caso de la recategorización, continúan relegadas al accionar unilateral y dificultan la concepción de políticas concertadas que permitan impulsar una estrategia colectiva de competitividad del sector.

E. Cambio técnico, trabajo y desarrollo: el dilema del gólem y el papel de las instituciones

E.i El conflicto entre cambio técnico y trabajo en los estudios del desarrollo

La innovación, o en términos schumpeterianos, el progreso técnico ha ocupado un lugar priviliegiado en los estudios del desarrollo. Distnintos autores han analizado su papel como impulsor del desarrollo de las fuerzas productivas (Schumpeter, J A. 1912), como variable determinante del sistema centro-periferia y la división internacional del trabajo (Prebisch, R. 1949) y como determinante de las principales dividorias entre países y dentro de ellos (Arocena, R. y Sutz, J. 2006). En los estudios del desarrollo, las

formas de concebir y procesar el conocimiento y la innovación han ocupado las agendas de investigación (Amable, B. Barré, R y Boyer, R. 2008). Importantes exponentes, por otro lado, han ocupado el análisis en las consecuencias del cambio técnico. Y, en particular, de los efectos de la innovación en sociedades polarizadas.

El valor del progreso de la ciencia y la tecnología no radica únicamente en su funcionalidad respecto al desarrollo económico y las deisgualdades ¹⁶⁹ sino que compone al desarrollo. Como sugieren los autores nombrados, las innvoaciones en distintos campos del conocimiento han sido traducidas en mejoras globales ¹⁷⁰. Sin embargo, el cambio técnico también ha operado como una de las fuentes más importantes de cambio social, removiendo los equilibrios existentes. En palabras de Schumpeter el cambio técnico es una *«fuerza de destrucción creadora»* (1976). En este sentido, las últimas revoluciones tecnológicas en los siglos XIX y XX modificaron la estructura social afectando dramáticamente la estructura del trabajo.

Desde los estudios del desarrollo si bien se ha tratado con énfasis el problema del cambio técnico, considero que es pertinente esta investigación para comprender las dimensiones y el papel del cambio técnico en el mundo del trabajo, en un nuevo contexto en el que se producen importantes cambios de la ciencia y la tecnología. A lo largo de la historia, el progeso técnico ha influido en las estructuras del trabajo, desplazando trabajadores y obsolesciendo sus tareas. Si bien no es exclusivo de las nuevas industrias, el progreso técnico ha consolidado escenarios de desigualdad global (Prebisch, R. 1949) relegando a trabajadores y condicionando su futuro (Marx, K. 1988). Cómo en la fábula del gólem de pragaxxxvi, el cambio técnico ha operado como promotor y destructor de las actividades de las personas y, ha contribuido a perpetrar desigualdades en la apropiación de las riquezas, relegando a muchos trabajadores a la periferia productiva.

E.ii El elemento político de la innovación y el mundo del trabajo

Uno de los objetivos planteados al inicio de este trabajo, es el de colocar al foco del análisis sobre el aspecto político institucional de los procesos de innovación. Con anterioridad se citó a Sábato y Botana (1968) Johnson y Lundvall (1992), entre otros, quienes estudian el elemento institucional de los sistemas de innovación. De este marco

¹⁶⁹ Como causa o como mecanismo para resolverlas

¹⁷⁰ Hago referencia aquí a mejoras en medicina, alimentación, telecomunicaciones y educación, entre otros ejemplos.

se partió en este trabajo, concentrando sin embargo el análisis, en el elemento político, y por ende institucional, detrás del conflicto capital-trabajo en torno al cambio técnico. En el marco de inserción al comercio internacional del sector, los trabajadores cobran importancia, en estrategias de mejora de la competitividad.

Afirmo ello en base a dos ideas principales. Por un lado, en contextos de cambio tecnológico, necesarios para adaptarse a nuevas coyunturas internacionales, es imperioso amparar los intereses de los trabajadores. Esto es así considerando deseables escenarios de mayor igualdad. Es decir, valorando la mantención de los puestos de trabajo, las condiciones de trabajo y una brecha menor entre ganancias de capital y salarios. Por otro lado, esto también se cumple si se considera la capacidad de rechazo de los trabajadores organizados al cambio y su aporte en la aceptación del mismo.

Por otro lado, como se argumentó al inicio, los trabajadores también influyen en el desarrollo de innovaciones y la incoporación de tecnologías. La abundancia relativa de mano de obra es una de las determinantes de inversión en innovación (Tilly y Tilly). A su vez, los trabajadores pueden participar en el diseño de soluciones tecnológicas por su conocimiento de la producción y uso de la tecnología. Y juegan, de hecho, un rol importante en la adaptación de maquinaria en la cotidianeidad de las empresas. Elemento que se comprueba en los laboratorios analizados, como surge de las entrevistas a trabajadores (Trabajador 5: 7).

Raúl Prebisch aporta una visión sistémica al análisis anterior. El autor argumenta, en sintonía con Momigliano, que la capacidad organizacional y de influencia de los trabajadores es fundamental para defender sus intereses en contextos de transformación tecnológica. Mientras que en las industrias manufactureras, es decir en el sector secundario, los trabajadores tienen una mejor capacidad de organización y sindicatos más fuertes, en el sector tradicional o primario, la organización es débil o casi nula. Por este motivo se producen dos clivajes. Entre los países del centro, con un mayor desarrollo industrial y trabajadores más y mejor organizados, y los países de la periferia con una importante fracción de los trabajadores pertenecientes al sector tradicional y con poca capacidad de incidencia, así como una elevada informalidad. El segundo clivaje se encuentra a la interna de los países periféricos (1987). La estructura productiva de éstos, como se dijo, es heterogénea conviviendo sectores tradicionales con sectores modernos (Rodríguez, O. 1977: 208-209). Por ello, se registran a a la interna

de los países periféricos diferencias de organización de los trabajadores entre sectores y, como consecuencia, desigualdad de incidencia.

En este trabajo, no se consideraron las diferencias entre sectores, aunque sí las diferencias entre momentos históricos. Anteriormente se sostuvo que la capacidad de organización y de incidencia de los trabajadores se vió afectada por el cambio de modelo de negociación. A partir del año 2005, se engrosan las filas sindicales, mejora su capacidad de organización al interior de las empresas y la negociación a nivel de rama se ve impulsada por la reincoporación de los consejos de salarios. A su vez, la participación del MTSS como mediador neutral, como se mostró, influye en el equilibrio de fuerzas, a la vez que legitima el proceso de negociación. El establecimiento de la negociación colectiva, regulada por la normativa vigente así como por los convenios acordados a nivel de rama, acompañado por un nuevo contexto político, crea escenarios nuevos en los que se desenvuelven las RRLL y en los que se procesan las transformaciones tecnológicas.

A partir de las entrevistas no puede afirmarse que la actitud hacia la innovación por parte de los actores involucrados haya cambiado. El proceso de transformación, independientemente de que se haya intensificado en los últimos años, comenzó en la década de los 90' con la incorporación de la nueva normativa y la retirada de las plantas de producción de las multinacionales. Aunque se registran más instancias de cooperación en torno a las temáticas relativas al cambio técnico (Empresa 1: 5-7) y un mayor número de convenios con estas características, no puede afirmarse que exista un cambio de posturas o estrategias hacia la innovación por parte de los actores involucrados. Sin embargo, a raíz de las entrevistas, pueden identificarse cambios en los escenarios de negociación, que habilitaron o propiciaron negociación en torno a nuevas temáticas. Este es el ejemplo de la capacitación, la salud laboral y las reestructuras.

Como se mostró, la articulación entre instancias a nivel de rama y a nivel de empresas, con o sin participación del MTSS, permiten la incoporación de la temática no salarial a la pauta de negociación. De hecho, también puede observarse como aumentó el número de convenios con cláusulas relativas al cambio técnico celebrados a nivel de empresa, alcanzando el 37,5% de los convenios en el segundo período. Esto parece comprobar, a priori, que la descentralización de la negociación puede fomentar la incorporación de temática no salarial a la pauta de negociación (Pucci *et al.* 2012:39).

Al contrastar los períodos de negociación, los resultados agregados, contradicen dicha hipótesis. En el primer período, caracterizado por la ausencia del estado y la descentralización de la negociación, así como por la perdida de incidencia sindical, la negociación de cláusulas no salariales y relativas al cambio técnico es considerablemente menor al segundo período. En el segundo período, aumenta la negociación aumentando la discusión de cláusulas no salariales y relativas al cambio técnico. Esto se produce con la reincoporación del Estado y la negociación a nivel de rama. Las razones por las que se produce esta contradicción con la hipótesis planteada son múltiples. En este trabajo se destacan, no obstante, algunas; la participación del estado, la reinstauración de los consejos de salarios, la coyuntura económica del sector, el contexto político y la flexibilidad del modelo.

El modelo actual de negociación, por un lado muestra ser superior en términos de negociación salarial y no salarial y, a diferencia del período 1990-2005, actualmente son articuladas instancias de negociación a nivel de rama y empresa y en forma bipartita y tripartita. Considero, en este sentido, que el aumento en la discusión de cláusulas no salariales puede estar fuertemente vinculado a ello. Si bien los convenios con dichas cláusulas se acuerdan en gran número, a nivel de empresa, las garantías brindadas por la participación del MTSS así como la existencia, en última instancia, de la negociación de rama, pueden haber creado un espacio de quilibrio entre las fuerzas. Las garantías del proceso otorgadas por la nueva normativa y el actual contexto político, generó un espacio propicio para ampliar el rango de discusión. Superando así, la discusión exclusivamente salarial y generando un tipo de negociación adecuado para la discusión de cambios tecnológicos.

Surge de esta reflexión una interrogante: ¿Qué modelo es más adecuado en un contexto de cambio técnico?. Esta pregunta, considero, no puede ser respondida de forma directa y, tampoco es posible obtener una única respuesta. Esto es así porque, el primer modelo de negociación incorporó una nueva lógica de negociación, descentralizada, como cambio respecto al modelo keynesiano de negociación, permeando la negociación de nuevas temáticas. La combinación de la participación o no del Estado, la descentralización de la negociación y el contexto político y económico en ambos períodos, produjo resultados muy disímiles. Si se consideran, en sintonía con Momigliano, escenarios de mayor igualdad como deseables, el cambio de modelo, repre-

senta un cambio favorable. La participación de los trabajadores en la discusión en torno al cambio técnico y en estrategias colectivas de mejora de competitividad es fundamental (1969). Como consecuencia, considerar la evolución de la negociación en el sector, brinda las claves para la construcción de futuros escenarios de cambio técnico con todos los actores como participantes.

E.iii El papel del entramado institucional

En sintonía con los autores nombrados al inicio de esta sección, el resultado de los procesos de cambio tecnológico y las innovaciones, depende en gran medida de las instituciones intervinientes. Considero entonces, que este trabajo contribuye en alguna medida a arrojar luz sobre el papel de las instituciones del mundo del trabajo, en contextos de cambio tecnológico. Y en particular, hace énfasis en el papel de la NC para procesar los cambios y concebir escenarios de negociación que permitan discutir colectivamente estrategias de mejora de la competitividad, en el marco de de la complejización de la canasta de exportación y la inserción internacional de nuestra economía.

El principal resultado que destaco es que escenarios con regularidad en la firma de convenios, así como con la participación de terceros son deseables si se considera el procesamiento de temáticas salariales y no salariales. A su vez, puede observarse como la participación del estado en las negociaciones no entorpece la existencia de negociación bipartita, conviviendo ambas modalidades como instancias del proceso de negociación. Para concluir, las instituciones, en este caso la NC, operan en un tejido institucional que es determinante. Como se mostró, la coyuntura política de uno y otro período influyeron en los resultados de ambos modelos de negociación tanto a nivel salarial como en cuanto a la conflictividad y al contenido de la discusión.

Independientemente de la definición de desarrollo de la que se parta, si se valora la igualdad y se consideran escenarios de mayor equidad como futuros deseables, el papel de las instituciones en el mundo del trabajo toman un papel preponderante. En sintonía con Arocena y Sutz (2003), entre otros, el cambio técnico no es lineal y tampoco los son sus consecuencias. Los resultados del progreso técnico dependen ,en gran medida, de las instituciones involucradas. Y, si se consideran escenarios de igualdad como deseables para el desarrollo, los resultados del cambio técnico entonces, dependen en gran medida de las instituciones involucradas en el mundo del trabajo.

XI Bibliografía

Abramovitz, M (1994) Convergence of productivity: Cross-national studies and historical evidence. Oxford University Press: Nueva York pp. 86-87

Adelman, I. (2001). Fallacies in development theory and their implications for policy. Frontiers of development economics: The future in perspective, Oxford University Press: Oxford

Albornoz, M. (2013) Innovación, equidad y desarrollo latinoamericano ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política N.º 48, enero-junio, 2013

—(2009) Indicadores de innovación: las dificultades de un concepto en evolución Rev. Iberoamericana de, ciencia, tecnología, sociedad e innovación v.5 n.13 Ciudad Autónoma de Buenos Aires sep. 2009

Amable, B. Barré, R y Boyer, R (2008) Los sistemas de innovación en la era de la globalización CEIL PIETTE CONICET: Buenos Aires

Arrigo G y Casale G (editores generales) (2005), Glossary of labour, law and industrial relations (with special reference to the European Union), ILO: Ginebra p: 53 en Notaro (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo

Arocena, R. (1995) Revolución tecnológica, globalización y perspectivas del trabajo. INCASUR: Buenos Aires

Arocena, R. y Sutz, J. (2003) Subdesarrollo e innovación: Navegando contra el viento Cambridge University Press: Madrid

— (2006) El estudio de la Innovación desde el Sur y las perspectivas de un Nuevo
 Desarrollo. Revista Iberoamericana de Ciencia, tecnología, sociedad e innovación n. 7
 Ciudad autónoma de Buenos Aires sep. 2006

Ayala Espino (1999) Instituciones y Economía: una introducción al neoinstitucionalismo económico. Fondo de cultura económica: México, D. F

Blumer, H. (1969) Symbolic Interactionism, Prentice-Hall, Eglewood Cliffs, N.J. Castaneda Carlos p.4 en Schwartz H. y Jacobs J (1984) Sociología cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad Trillas: México. P 47-48

Brunini, Á. (2011). Proyecto B Asistencia técnica para el diseño de políticas de la producción sustentable y el empleo. Informe cadena Farmacéutica en Uruguay, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Ministerio de Industria y Energía, Dirección Nacional de Industria.

Bødker, S. (1985) Graffitti: An alternative in text and image. The Utopia project N 7. Estocolmo

Cedrola, G. Pérez Tabó, F. Rasso, J. (1999) Negociación colectiva en el Uruguay 1996–1998 OIT: Montevideo en Notaro (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo

CEPAL (2007) Progreso técnico y cambio estructural en América Latina CEPAL: Santiago de Chile

—(1998) Cincuenta años de pensamiento en la CEPAL Textos Seleccionados Fondo de

Cultura Económica: Santiago de Chile

Chang H–J (2007) Institutional change and economic development United Nations University Press pp. 17–35

—(2005) Kicking away the ladder: Development strategy in historical perspective

Anthem Press London: Londres(2005) Kicking away the ladder: Development strategy in historical perspective Anthem Press London: Londres

Cicourel, A. (1974) Cognitive sociology: Language and meaning in Social interaction. Free Press: Nueva York en Schwartz H. y Jacobs J (1984) Sociología cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad Trillas: México. p 71

Cimoli, M. Ferraz, J.C. Primi, A. (2007) Políticas de ciencia y tecnología en economías abiertas: la situación de América Latina y el Caribe CEPAL: Santiago de Chile

–et al. (2005) Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina. Noviembre CEPAL: Santiago de Chile

CINVE- CENIT (2013) Clasificación de las exportaciones uruguayas por contenido tecnológico. Informe final CINVE: Montevideo

COMUNA (2016) Una aproximación al sector farmacéutico. SIMA y Comuna mayo de 2016: Montevideo

Departamento de Estudios Económicos (1999) La industria farmacéutica en el Uruguay , Estudios económicos Cámara de Industrias del Uruguay: Montevideo

Di Filippo, A. (1988) Las ideas de Prebisch sobre la economía mundial en Revista de la CEPAL no 94 Abril 1988 CEPAL: Santiago de Chile

Di Maio R. Moreale J. (2012) Entendiendo los estudios de bioequivalencia. En Revista Biomedicina Vol. 7 Agosto UM: Montevideo p: 8

Elster, J. (1992) El Cambio Tecnológico Investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social Gedisa:Barcelona pp: 86–89

Errandonea, A., & Supervielle, M. (1988). Proyecto agroindustrial interuniversitario. Revista de Ciencias Sociales, 3, DS, FCS, Universidad de la República en Fossati, M. Laureiro, P. et. al (2012) Caracterización y evolución reciente de la industria farmacéutica en Uruguay» MIEM-IECON: Montevideo

Estévez F. Parrillo S. y Cedrés M. (2008) Estudios de bioequivalencia in vivo para demostrar la intercambiabilidad de medicamentos Rev. Méd. Uruguay. vol.28 no.3 Montevideo set. 2012: 1-2

Evans P y Chang H–J (2007) Instituciones y desarrollo en la era de la globalización neoliberal Colección En Clave de Sur. 1ª Edición: ILSA. Bogotá, Colombia, abril de 2007 cap. 7

Fajnzylber, F. 1990 en Cimoli, M. Porcile, G. (2011) Technology, heterogeneity and Growth: A Structuralist Toolbox. MPRA no 33801

Foa, V. (1962) Lotte operaie nello sviluppo capitalistico, Quaderno Rossi n 1 p. 1 en Momigliano, F. (1969) Sindicato, progreso técnico, planificación económica. Ediciones 62 s.a. : Barcelona

Fossatti, M. et. al (2012) Caracterización y evolución reciente de la industria farmacéutica en Uruguay IECON: Montevideo

Gabinete productivo (2012) Plan Sectorial Farmacéutico Gabinete productivo: Montevideo

Geertz, C. (1973) The interpretation of Cultures Basic Books: Nueva York

Gersic, K. Davis J.A; McColom, M et.al *Empresas Familiares: generación a generación* McGraw Hill: México en UNIDAD TEMÁTICA EMPRESAS FAMILIARES: Modelo evolutivo tridimensional FCEA Cátedra de Administración General

Hirschman, A. O. (1958). The strategy of economic development (No. 04; HD82, H5.).

Hyman, R (2010) Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?, OIT: Ginebra en Notaro (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo

Hobsbawm, E. (1952) *The Machine breakers* en Past and Present n 1 Febrero 1952 Oxford University Press. Tomado de http://libcom.org/history/machine-breakers-eric-hobsbawm

—(1989) The Political Economy of Industrial Relations, The McMillan Press: Londres en Notaro (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo

Hodson, R y Sullivan (2001) The Social Organization of Work, Cap. 3 pg. 69

Johnson, B. Lundvall, B–Å (1994) Sistema Nacional de Innovación y Aprendizaje Institucional. Revista de Comercio Exterior en Arocena, R. Sutz, J. (2003) Subdesarrollo e innovación– Navegando contra el viento. Cap. 4 y 8. Cambridge University Press: Madrid

Knight, J. (1992). Institutions and social conflict. Cambridge: Cambridge University Press.

Kropotkin, P. (2007) La conquista del pan. Colección utopía libertaria: Buenos Aires Ed. Original 1892

Lansberg, I. y Gersick K. E (2006) Sello de familia Cultura y gobierno corporativo en la empresa familiar latinoamericana. Harvard Business Review América Latina p. 5

Lanzaro J. (1991) El sindicalismo en la fase del poskeynesiana: Crisis y renovación en el fin de siglo en Cuadernos del CLAEH n 58-59 p. 159-180

Leach, P. (1999) La empresa familiar. Ediciones Granica S.A.

MacDonald, K. Y Tipton, C. (1993) «*Using documents*» Gilbert, N. Researching social life. Londres: Sage p. 188 en Valles, M, S. (2000) Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional Síntesis: Madrid pp: 69-139

Marx, K. (1987). División del trabajo y manufactura El Capital Ed. original 1867 Editorial Cártago: Buenos Aires Cap. XIV pp. 333–335

−(1988) El Capital. Tomo I Siglo Veintiuno editores: México Ed. Original 1867

Mazzuchi, G. (2009) Las Relaciones Laborales en el Uruguay De 2005 a 2008: Informe final 30 de enero de 2009 CCEE: Montevideo pp. 10-11

Merino, R. (1989) «La participación del sindicato en la modernización de Teléfonos de México» en Gutiérrez, E. (cdra.), *et al.* (1989) Reconversión industrial y lucha sindical. Fundación Friedrich Ebert–México. Nueva sociedad: Caracas. Pp. 129–134

Mokyr, J. (2008) Los dones de Atenea: los orígenes históricos de la economía del conocimiento, Marcial Pons, Madrid. Capítulo 1: La tecnología y el problema del conocimiento humano.

Momigliano, F. (1969) Sindicato, progreso técnico, planificación económica. Ediciones 62 s.a. : Barcelona

Nietzsche, F. (1873) Über Wahrheit und Lüge im außermoralischen Sinne en Gutenberg Projekt Spiegel.de Cap. 1

Notaro, J. (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo-(2009) La reforma laboral en el uruguay 2005-2009: Participación para la regulación Serie Documentos de Trabajo DT 08/09 Instituto de Economía: Montevideo

OIT (2003) Políticas de empleo en Chile y América Latina. Seminario en honor de Víctor E. Tokman. OIT: Santiago en Notaro (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo p.15

— (1996) Diálogo social: Concepto y experiencias. Glosario de la Unión Europea.Conferencia internacional de Ginebra OIT: Ginebra en Notaro, J. 2010: 18-19

Ortegón, E. (2007). Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe (Vol. 51). United Nations Publications. p: 143

Ozaki, M (2003) Negotiating Job Protection in the Age of globalization, ILO: Ginebra en Notaro (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo

Pérez, C. (2001) Cambio tecnológico y oportunidades de desarrollo como blanco móvil CEPAL: Santiago de Chile, Agosto. Pp 6-10

Pittaluga, Lucía; Torres, Sebastián (2011) Plan Sectorial Farmacéutico» Gabinete Productivo: Montevideo

Prebisch, R. (1987) Capitalismo periférico crisis y transformación Fondo de Cultura Económica: México D.F

-(1952) Problemas teóricos y prácticos del crecimiento económico (E/CN.12/221)
 CEPAL: México D.F en CEPAL (1998) Cincuenta años de pensamiento en la CEPAL Textos
 Seleccionados Fondo de Cultura Económica: Santiago de Chile pp. 173-207

- (1949) El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas CEPAL: Santiago de Chile en CEPAL Pucci, F, Nión, S y Ciapessoni, F (2012) La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflicto, consensos y resultados. UDELAR: Montevideo

Quiñones, M., Segantini, M., & Supervielle, M. (2014). Gestión de recursos humanos en la industria manufacturera exportadora de Uruguay, 1991–2010. Biblioteca Plural: Montevideo

Quiñones, M., Supervielle, M. (2002) Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio de milenio. El uruguay desde la sociología. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Montevideo: Montevideo en Pucci, F, Nión, S y Ciapessoni, F (2012) La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflicto, consensos y resultados. UDELAR: Montevideo

Rostow, W. W. (1959). The stages of economic growth. The Economic History Review, 12(1), 1-16.

Revista Médica del Uruguay v.28 N.3 (2012) tomado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php? pid=S1688-03902012000300002&script=sci_arttext 14.09.2015 19:53hs.

Rodríguez Miranda, A. González C. (2014) Estudio cadena de valor de la Industria Farmacéutica en Uruguay (Salud Humana) Relevamiento y distribución geográfica de cadenas de valor regionales. FLACSO tomado de

https://gp.gub.uy/sites/default/files/documentos/estudio_farma_marzo-2014.pdf 16.09.2015 19:08hs.

Rodríguez, J M; Cozzano, B; Mazzuchi G (1999) Las relaciones laborales y la crisis brasileña Universidad Católica: Montevideo pp: 31-32

 —(2010) Relaciones laborales y modelo de desarrollo: Contextos económico y jurídicoinstitucional. Las estrategias de los actores, conflictividad y negociación 2005-2009.
 Universidad Católica Instituto de Relaciones Laborales grupo Magro editores:
 Montevideo

Rodríguez, O. (2001) Prebisch: Actualidad de sus ideas básicas en Revista de la CEPAL no 75 Diciembre 2001 CEPAL: Santiago de Chile pp. 41–52– (1977) Sobre la concepción del sistema

centro-periferia en Revista de la primer semestre de 1977 CEPAL: Santiago de Chile pp. 203-249

Rodrik, D (2005). Políticas de diversificación económica en Revista de la CEPAL no 87 Diciembre 2005 CEPAL: Santiago de Chile pp: 7-23

Sábato, J. y Botana, N. (1968) La ciencia y la tecnología en el desarrollo futuro de América Latina.

Sandoval, J. (1989) en Gutiérrez, E. (cdra.), *et al.* (1989) Reconversión industrial y lucha sindical. Fundación Friedrich Ebert–México. Nueva sociedad: Caracas. Pp.121–126

Schröder, H. H. (1973). Zum Problem einer Produktionsfunktion für Forschung und Entwicklung. en Revista Schriften zur wirtschaftswissenschaftlichen Forschung, Bd. 70 A. Hain. pp. 29–30 en de.wikipedia.org/wiki/Forschung_und_Entwicklung

Schumpeter J-A (1996) Capitalismo, socialismo y democracia Folio: Barcelona Tomo 1

-(1976) Teoría del desenvolvimiento económico Fondo de Cultura Económica: México DF. Ed. Original (1912) Theorie der Wirtschaftlichen Entwicklung Verlag Dunker & Humboldt: Munich

Schuurman, H. (1998) Promoción de la calidad para mejorar la competitividad en Revista de la CEPAL no 65 Agosto 1998: Santiago de Chile pp 169–190

Schwartz H. y Jacobs J (1984) Sociología cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad Trillas: México. p 47-89

Sen, A. (1999). Development as freedom. New York: Knopf. Cap. 1

Shaw, I. (2003) La evaluación cualitativa: Introducción a los métodos cualitativos PAIDÓS: Barcelona

Ship, Jang-Sup (1996) The economics of the latecomers. Catching-up, technology transfer and institutions in Germany, Japan and South Korea. Routledge: Londres. pp. 9-13

SIMA, FESUR (1995) Relaciones de trabajo en la industria del medicamento. Recopilación de disposiciones vigentes realizada en equipo de trabajo, coordinadas por el Dr. Carlos Casalás Viera. FESUR: Montevideo

Supervielle, M (2015) Las relaciones laborales en Uruguay y sus configuraciones. Derecho Laboral Vol. 57, no. 256 (octubre-diciembre 2014), p. 571-588

Tilly C. y Tilly C. (1998) Work under Capitalism en New Perspectives in Sociology Westview Press: Colorado

Touraine, A. (1984). Le retour de l'acteur: essai de sociologie. Fayard. en Notaro (2010) Los sistemas de relaciones laborales: Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10 Instituto de Economía: Montevideo

Uruguay XXI (2011) La industria Farmacéutica en Uruguay. Informe elaborado por Uruguay XXI para LATINPHARMA 2011

Valles, M, S. (2002) Entrevistas cualitativas en Cuadernos metodológicos n 32 Diciembre 2002 CIS: Madrid

—(2000) Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional Síntesis: Madrid pp: 69-139

A. Links

- Abramovitz, M. (1994) https://books.google.com.uy/books?
 hl=es&lr=&id=rbfpSx7j33sC&oi=fnd&pg=PA86&dq=Abramovitz+catching+up+definition
 &ots=N3O08A35Ft&sig=AkGrMwkPuOd2t-tDgPOPnHxhRLI#v=onepage&q=catch
 %20up&f=false
 16.03.2015
 14:33 hs
- ANII/INE -V Encuesta de Actividades de innovación en la industria Uruguaya (2010-2012) en http://www.anii.org.uy/institucional/documentos-de-interes/22/documentos-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion/ 27.09.2015 20:54 hs.
- Arocena y Sutz (2006) http://www.oei.es/revistactsi/numero7/articulo01.htm
 16.03.2015 12:26 hs
- Banco Mundial: http://www.bancomundial.org/es/country/uruguay/overview
- BIOMEDICINA: http://www.um.edu.uy/docs/entendiendo los estudios.pdf 14.09.2015

19:53hs.

- BCU: http://www.bcu.gub.uy/Estadisticas-e-Indicadores/Paginas/Presentacion
 %20Cuentas%20Nacionales.aspx 29.09.2015 22:38hs.
- CCCM: <a href="http://cccm.org.uy/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenidos/contenid
- CIU/DEE: <u>www.ciu.com.uy/informe/farmaceutica.doc</u> 07.09.2015 20:00hs.
- COMUNA (2016) file:///C:/Users/niko/Desktop/INFORME-COOPERATIVA-LA-COMUNA-SIMA.pdf 24.09.2016 2:14 hs.
- DECRETO 12/007
 http://archivo.presidencia.gub.uy/ web/decretos/2009/06/ASUNTO74.pdf (12 de enero de 2007) 14.09.2015 19:53hs.
- DRAE: http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=t%C3%A9cnica y

 http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=episteme 27.09.2015 20:51 hs.
- Empresa Familiar :
 - http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadgen/materiales/2011-06-07%204-ModeloEvolutivoTridimensionalEmpresaFamiliar.pdf 03/03/2016 12:45
 - https://antoniobechara.files.wordpress.com/2010/08/sellodefamilia.pdf 03/03/2016 12:44
 - http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadgen/materiales/2011-06-07%203- EmpresasFamiliares.pdf 03/03/2016 12:44
- Eric Hobsbawm: http://libcom.org/history/machine-breakers-eric-hobsbawm 30.03.2016 15:45hs.
- FDA: http://www.fda.gov/AboutFDA/WhatWeDo/default.htm 08.09.2015 19:37hs.
- FDA Bioequivalentes
 http://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 http://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 https://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 https://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 https://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 https://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 https://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 https://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopedand/
 <a href="https://www.fda.gov/Drugs/DevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApprovalProcess/HowDrugsareDevelopmentApp
- FDA genéricos
 http://www.fda.gov/Drugs/ResourcesForYou/Consumers/BuyingUsingMedicineSafely/
 UnderstandingGenericDrugs/ucm144456.htm 24.09.2016 1:13hs.
- FQ Ingeniería química http://www.fq.edu.uy/es/node/20 09.09.2015 19:56hs.
- FQ Bachiller en ciencias químicas http://www.fq.edu.uy/es/node/14 09.09.2015 20:01hs.
- FQ Tecnólogo Químico http://www.fq.edu.uy/es/node/22 09.09.2015 20:03hs.
- GMP http://www.who.int/biologicals/vaccines/good manufacturing practice/en/

- 31.03.2016 23:59hs.
- IECON (2014) http://www.iecon.ccee.edu.uy/cambio-estructural-y-especializacion-productiva/area/16/es/ 01.10.2015 18:41hs.
- IPC- INE http://www.ine.gub.uy/web/guest/ipc-indice-de-precios-al-consumo
 02.11.2015 19:12 hs.
- ISPE/ GMP: http://www.ispe.org/gmp-resources 08.09.2015 19:38hs.
- MTSS: <a href="http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/2-productos-quimicos-sustancias-quimicas-basica/-/asset_publisher/54Wp/content/ajuste-julio-2015-87?redirect=http%3A%2F%2Fwww.mtss.gub.uy%2Fweb%2Fmtss%2F2-productos-quimicos-sustancias-quimicas-basica%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_54Wp%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1_30.11.2015_19:30hs.
- Nietzsche (1873) Über Wahrheit und Lüge im außermoralischen Sinne en http://gutenberg.spiegel.de/buch/uber-wahrheit-und-luge-im-aussermoralischen-sinne-3243/1 27.07.2015 18:33 hs.
- NIH: https://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/druginfo/meds/a682412-es.html 12.09.2015 20:57hs.
- Schröder, H. H. (1973). Zum Problem einer Produktionsfunktion für Forschung und Entwicklung. en Revista Schriften zur wirtschaftswissenschaftlichen Forschung, Bd. 70
 A. Hain. pp. 29–30 en https://de.wikipedia.org/wiki/Forschung und Entwicklung
 27.09.2015 20:55 hs.
- OMS 1975: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/40802/1/WHO_TRS_567_spa.pdf

 08.09.2015 19:38hs.
- ONE-POT https://en.wikipedia.org/wiki/One-pot synthesis 12.09.2015 21:24hs.
- QBD: http://www.ema.europa.eu/ema/index.jsp?
 curl=pages/regulation/document listing/document listing 000162.jsp 08.09.2015
 19:36hs.
- PTP: http://www.polotecnologico.fq.edu.uy/es/areas-i-d 12.09.2015 21:06hs.
- PTP/Publicaciones http://www.polotecnologico.fq.edu.uy/es/publicaciones 16.09.2015
 17:54hs.
- Sip Jang-Sup (1996) https://books.google.com.uy/books?
 https://abooks.google.com.uy/books?
 https://abooks.google.com.uy/books?
 https://abooks.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.com.uy/books.google.

XII Anexos

A. Apéndice metodológico

A.i Breve apreciación metodológica

A continuación deseo hacer algunas apreciaciones metodológicas y señalar errores cometidos. En el *Informe de Taller* adjunto hay una crítica más detallada sobre la sección metodológica.

En primer lugar, cabe señalar que tanto en el análisis de los convenios como en el análisis de los laudos no se tuvo acceso a todos los convenios firmados. Los archivos consultados fueron creados por las partes involucradas y no fueron recopilados en forma exhaustiva. Por este motivo se identificaron algunas faltantes, en particular, correspondientes al primer período. Esto podría conducir a concluisones erradas. Sin embargo, en ambas etapas se limitaron las conclusiones a las tendencias identificasdas. Es decir que, considerando las faltantes de convenios, se limitó el análisis a las tendencias tanto de los laudos como del contenido de los convenios, no haciendo precisiones sobre los períodos correspondientes a las faltantes.

En otro sentido, sobre el transcurso de las entrevistas, cabe señalar que se cometió el error, producto de la inexperiencia y la poca formación en la realización de entrevistas, de sugerir en más de una ocasión respuestas posibles a los entrevistados y de sugerir conceptos para ideas que los entrevistados muchas veces no podían formular en palabras. Si bien se cree que este es un aspecto a corregir y que puede ser corregido con más experiencia, se entiende que no afectó el transcurso de las entrevistas. Esto es así porque que, independientemente del acercamiento a las posturas de los entrevistados, el objetivo de estas entrevistas era el de obtener información y no una interpretación subjetiva de los significados que los interlocutores desean realmente transmitir.

Para evitar posibles repercusiones en los entrevistados, que generosamente se prestaron para esta investigación, se mantendrá el anonimato de los mismos. En particular a quienes fueron consultados en la segunda etapa de entrevistas. Esto no afecta las conclusiones obtenidas y se siguen con fidelidad los dichos de los entrevistados a lo largo de todo el trabajo.

B. Archivos Anexos:

B.i Libro 1 "Adjunto Convenios"

- 1. Convenios
- 2. Gráficos
- 3. Empresas

B.ii Libro 2 "Adjunto Laudos"

- 1. Aux 1
- 2. Categorías
- 3. Salario Mínimo
- 4. Gráficos
- 5. Cálculo general
- 6. Cálculo cadete-limpieza
- 7. Gráfico 2.3

B.iii Libro 3 "IPO IVF Productividad"

- 1. IPO
- 2. IVF
- 3. Productividad

B.iv Anexos de las entrevistas para la mesa

- 1. Entrevistados
- 2. Contacto

B.v Entrevistas

- 1. Audios
- 2. Transcripciones

C.

D. Cuestionario tentativo ETAPA I

¿En su opinión, cuáles son las principales características del cambio técnico/ reformas en la industria en los últimos 25 años?

Si corresponde,

¿Qué procesos/elementos destaca en el período 1990-2005?
¿Qué procesos/elementos destaca en el período 2005-2015?
¿Qué tendencias internacionales reconoce?
¿Qué tendencias a futuro reconoce?
E. Cuestionario tentativo ETAPA II
E.i Cuestionario tentativo a trabajadores
¿Cómo se llevó a cabo la negociación a nivel de empresa, en su empresa?
[Se consulta, si hubo negociación, si esta fue bipartita/ tripartita]
¿Considera que se negoció/ negocia frecuentemente en su empresa?
¿Cómo calificaría el vínculo con la empresa?
[La negociación se llevó de forma conflictiva/ no conflictiva]
¿Desde su Comité de base, tiene preferencia por la negociación bipartita o tripartita?
¿Reconoce si la empresa tiene preferencia por la negociación bipartita o tripartita?
¿Cómo fue/es procesada en la NC con su empresa la reestructura de la empresa [en caso de que hubiera habido]?
¿Cómo fue/es procesada en la NC con su empresa los cambios técnicos/ tecnológi- cos [en caso de que hubiera habido]?

¿Cómo fue/es procesada en la NC con su empresa la temática de salud laboral?

¿Cómo fue/es procesada en la NC con su empresa la capacitación?

¿Cómo fue/es procesada en la NC con su empresa el aprendizaje?

En otro orden de cosas,

¿Visualiza usted que existan diferencias entre categorías [respecto a las categorías preestablecidas del libro]?

¿Cómo fue/es procesada o qué experiencias reconoce en la NC respecto a la categorización?

En caso de que haya experiencias al respecto:

¿Recuerda algún convenio asociado a la discusión sobre categorías?

En función de su experiencia

¿Cómo definiría ambos modelos de negociación? Si comparara, ¿Cómo calificaría cada uno de los modelos [inicios de los 90'-2005 y 2005-actualidad]?

¿Considera que es más conflictivo o menos conflictivo el vínculo actualmente? *E.ii Entrevistas a empresarios:*

¿Cómo calificaría la relación con el SIMA actualmente? - ¿Cómo calificaría la relación con el SIMA durante el primer período [inicios de los 90'-2005]?

¿Cómo calificaría la negociación actualmente? - ¿Cómo calificaría la negociación durante el primer período [inicios de los 90'-2005]?

¿Si comparara ambos modelos, existen más casos de negociación a nivel de rama o a nivel de empresa/ bipartita o tripartita?

¿Cómo definiría ambos modelos de negociación? Si comparara, ¿Cómo calificaría cada uno de los modelos [inicios de los 90'-2005 y 2005-actualidad]?

Respecto al cambio técnico ¿Qué diferencia ve entre ambos modelos?

Y sobre la evolución de la productividad ¿Qué impacto de los cambios en productividad visualiza usted en las RRLL?

Vinculado al cambio técnico ¿Existieron cambios en el modo de organización [taylorismo vs. trabajadores reflexivos] del trabajo y cuál fue su impacto en las RRLL?

Las categorías rigen desde aproximadamente el año 1987 con el documento de trabajo.

¿Cómo han sido procesados los cambios tecnológicos en las categorías?

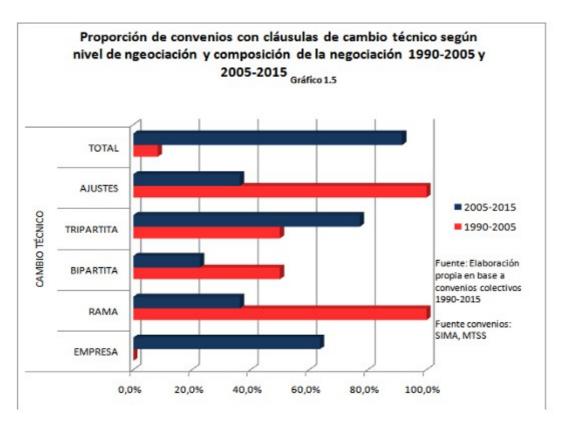
Desde el sindicato se indica que hay cierta reticencia por parte de los empresarios para actualizar las categorías.

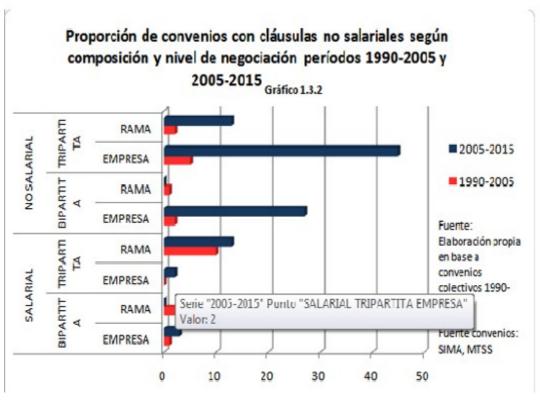
¿Es esto así?

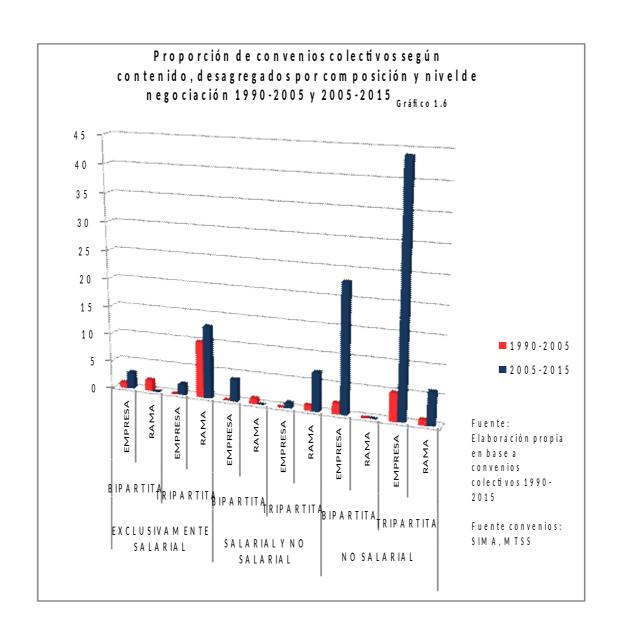
¿Por qué cree usted que ocurre esto?

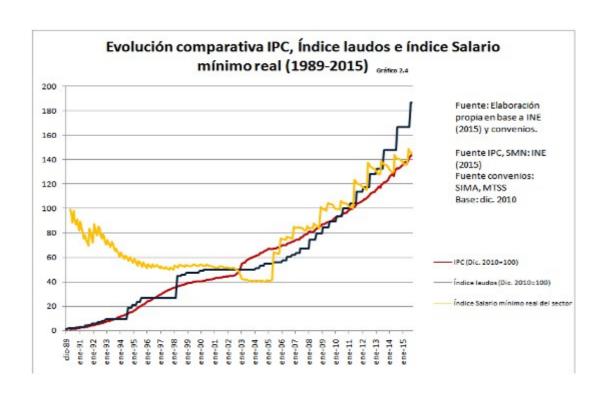
F. Anexo Gráficos

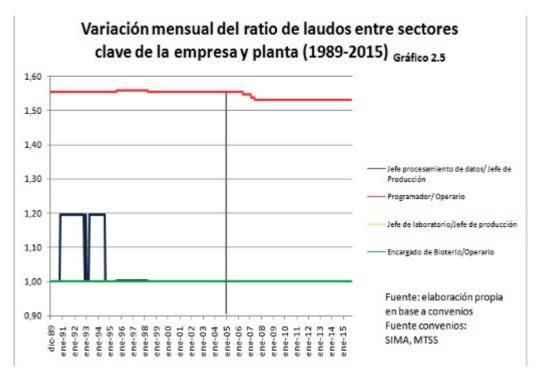
G. Anexos Teóricos y Notas Finales

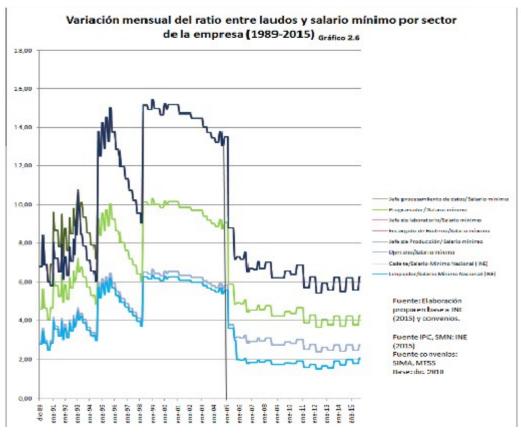


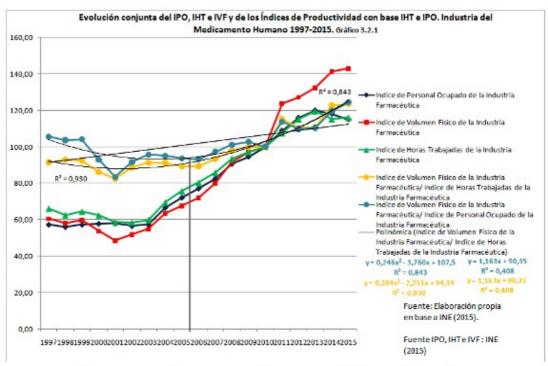


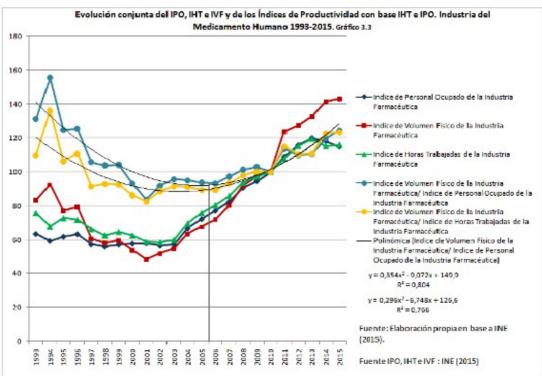












ⁱEste breve esquema presentado por el autor, si bien es útil para representar el mecanismo a través del cual las instituciones influyen en el desempeño económico, no contempla, especificidades históricas, geográficas y/o culturales Y por último, si bien podría deducirse ,analizando éste esquema, que las instituciones producto de las fuentes de cambio institucional pueden a su vez determinar las fuentes de cambio institucional futuras, el autor no hace explícita esta relación. En particular no explica la influencia del cambio institucional en un elemento clave en éste trabajo, cómo es el cambio técnico. Por estas razones es que creo necesario incorporar otros elementos para entender la relación entre instituciones y desempeño económico.

"El marco de esta idea es, resumidamente, que los intercambios o interacciones se producen en un juego de etapas con información imperfecta. Para entenderlo más acabadamente, sugiero ir a Knight (Institutions and Social Conflict 1992: cap 5). Simplificando, el proceso por el cual se constituye una institución, se produce por la interacción repetida de los actores en un contexto determinado- El intercambio, por ejemplo, ajustando éstos sus mejores estrategias posibles frente a las mejores estrategias de los demás, basándose en la información que obtuvieron del accionar de los demás en las anteriores interacciones. Ahora bien, si a ello agregamos que existan asimetrías de poder se pueden identificar, siguiendo al autor, tres elementos por los cuales las instituciones creadas se verán influidas por dichas diferencias. El primero de ellos es la información; la información inicial así como la obtenida iterativamente será desigual entre los actores, y por ende el aprendizaje y predicción posteriores acentuarán dichas diferencias. El segundo elemento, es la frecuencia de las interacciones. En procesos sistemáticos tienden a configurarse más establemente las asimetrías de poder ya que diverge la información con la que cuentan los grupos y con ello se acentúan las diferencias de poder. Y el tercer elemento, sobre el que trabaja Knight, es la capacidad de los individuos con poder basado en recursos, de determinar el valor de los pagos obtenibles sin equilibrio, en interacciones reiteradas. Más claramente, los compromisos basados en asimetrías de poder producen información que que tiende a agrupar tipos de actores.

iii Si se formula la relación de términos de intercambio entre la actividad primaria y la industria como una expresión donde el ingreso medio relativo entre el sector industrial y el primario se iguala al producto entre la productividad media del sector primario y sus precios respecto del producto de la productividad media de la industria y sus precios (O. Rodríguez, 1977:5), puede observarse que la relación de ingreso por persona ocupada entre sectores: y depende directamente de la evolución de la productividad y los precios en las dos ramas de actividad.

Si suponemos como lo hace el autor que la productividad de la industria aumenta más rápidamente que en el sector primario, porque incorpora más progreso técnico, podemos observar que la brecha de ingresos medios entre ambos sectores se ampliará con el paso del tiempo.

^{iv}La razón de esta diferenciación de precios puede ser explicada siguiendo, como lo hace la CEPAL (2007: 16), la idea de que dada la ley Thirlwall, anclada en las llamadas Leyes de Engel, según la cual la demanda de bienes primarios es in-elástica respecto del ingreso. Es decir, que aumenta en menor proporción que el aumento del ingreso, aunque en términos absolutos pueda aumentar su demanda (Di Filippo, A. 1988:166). La demanda de los bienes industriales crece en mayor proporción que la demanda de bienes primarios a medida que aumenta el ingreso de los países compradores. Ligado a ello, puede concluirse a partir de esta ley que la tasa de crecimiento de los países productores de bienes primarios será menor que de los exportadores de bienes industriales, ya que la tasa de crecimiento de una economía respecto de

la tasa de crecimiento del mundo según Thirlwall, tiende a ser igual a la relación entre la elasticidad ingreso de los bienes exportados y la de los bienes importados por esa economía (2007:16).

vÉsta lógica de dominación a la interna de las economías se refleja, según el autor, durante los períodos de estabilidad, en políticas favorables a estos grupos como medidas proteccionistas y presiones para el control del tipo de cambio. Pero también se reflejan, según Prebisch, en el uso de la fuerza como medio «...para quebrar el poder sindical y político de los estratos desfavorecidos» (1987:43) en períodos de desquicio económico.

Catching-up

El concepto de catching-up, puede encontrarse en la hipótesis de catch-up growth propuesta por Moses Abramovitz (Ship J-S, 1996: 9-13). El autor sostiene que en el período de posguerra se produce, principalmente en Europa, un interesante fenómeno económico: los países europeos, gravemente afectados por seis años de conflicto, experimentan un rápido crecimiento económico y en particular una rápida disminución de la brecha de la productividad entre estos países, a la vez que estrechan la brecha de productividad con la economía líder en productividad en el período: los Estados Unidos (Abramovitz, M. 1994:86). Abramovitz denomina al primer efecto "convergencia" mientras que el efecto de aproximación a la productividad de los EEUU lo denomina "catch-up". Fuera del contexto de posguerra, el concepto de catching-up refiere entonces a la acercamiento en términos de productividad de países, antes rezagados, respecto a la economía líder. Ahora bien, si se considera, como en este trabajo, que aumentos significativos en la productividad así como y, por ende, mejoras en la competitividad real, están vinculados al progreso técnico, entonces se puede entender el fenómeno de "catching-up" en términos tecnológicos. Arocena y Sutz sugieren, que de considerarse el catching-up como la equiparación de niveles y patrones de consumo de los países periféricos (Ver: cambio estructural) con aquellos de las economías centrales, el catching-up sería según los autores «[...]ecológicamente insustentable, prácticamente inviable e incluso éticamente discutible» (Arocena, R y Sutz, J. 2006). Arocena y Sutz en Subdesarrollo e innovación: Navegando contra el viento ponen en evidencia la problemática del conocimiento, su producción y sobre las grandes divisorias de aprendizaje entre países que comprenden el "Norte" y países que comprenden el "Sur" (2003). Sobre este asunto, los autores plantean las distintas estrategias para el acortamiento de las brechas entre estos países y en particular ponen énfasis en los Sistemas Nacionales de Innovación. Dentro del conjunto de estrategias señalan el aprovechamiento de las ventanas de oportunidad y el aprovechamiento de tecnologías maduras del centro. En este sentido C. Pérez señala la ventaja con la que cuentan los países periféricos en aprovechar innovaciones en el momento previo a su madurez (2001). De esta manera, los países periféricos no cargan con los costos de la innovación, aprovechando el momento de auge de la tecnología, a la vez que existe "aprendizaje" tecnológico. En este sentido, Ha-Joon Chang señala tres mecanismos a través de los cuales se puede producir "el catching-up": la importación, la adaptación y la innovación endógena en el desarrollo institucional. Si bien no debe confundirse la idea de institución, ya definida, y la de tecnología, en reiteradas ocasiones en la historia determinadas tecnologías, en el sentido amplio, han sido componentes de las instituciones del cambio. Paralelamente, entonces, las tres estrategias de desarrollo institucional son aplicables a las actividades de innovación. Para concluir, en este trabajo se considera el fenómeno de "catching-up" como el cierre de las brechas de productividad/ tecnológicas con las economías que componen el centro y en particular como el cierre de las brechas de aprendizaje entre el centro y la periferia.

vii Los autores dividen la estructura productiva en tres: industria intensiva en recursos naturales, intensiva en mano de obra y los Sectores Difusores de Conocimiento. En este sentido, los DFC son sectores intensivos en conocimiento y tecnología. Y su participación en la estructura productiva explica, según los autores, el éxito económico y por lo tanto su evolución es considerada para observar el cambio estructural (Rodrik *et al.* 2005).

viii La diversificación de la canasta exportadora como estrategia

Ahora bien: también es clave la diversificación de la estructura productiva, en particular la que hace a la canasta de productos de exportación. Mejoras en este sentido significarían mejoras en el posicionamiento en el comercio internacional, así como una disminución constante de la brecha de los términos de intercambio. La diversificación, como sostiene Rodrik, está asociada a la dinámica que impulsa el crecimiento. El autor demuestra que los países de altos ingresos son «...aquellos en los que se hacen nuevas inversiones en nuevas áreas» (2005:10). Es decir, que las economías prósperas son aquellas que no concentran su producción en sectores con ventajas comparativas estáticas sino que tienden a romper el patrón de especialización y a invertir en los sectores de más alta productividad, difundiéndola hacia el resto de la economía (2005: 13). Esta es la dinámica propulsora del crecimiento para el autor: mayor inversión en sectores altamente productivos produce derrames hacia otros sectores, aumentando la productividad media de la economía y favoreciendo un aumento del ingreso (2005: 13). Además, la diversificación de los sectores de actividad también disminuye la vulnerabilidad, producto de la dependencia de los precios de una canasta de exportación fundada en pocos productos con ventajas comparativas estáticas (Rodríguez, 1977:5). Por otro lado, también es necesario expandirse en mercados de rápido crecimiento, —explotando tecnologías que no hayan alcanzado la madurez— (Pérez 2001: 6-10) y, como se señaló anteriormente, en mercados de altos ingresos y una alta elasticidadingreso (Rodrik. 2005:10), para aprovechar a su vez el progreso técnico que tiene lugar en las economías centrales.

- ix Muy brevemente, hago referencia a la teoría de la corriente circular que considera que existen flujos cíclicos que se superponen y componen el el elemento estable de la economía. La innovación sería, en este esquema, el elemento distorsivo del sistema alterando la estabilidad reinante y destruyendo los equilibrios para conformar nuevos equilibrios (Schumpeter J-A 1976)
- * Para explicar mejor esto, el autor brinda como ejemplo la producción de fertilizante nitrogenado. y dice que la técnica tradicional «comprende la producción de hidrógeno a través de la electrolisis del agua» pero que existe una técnica más reciente que «consiste en la extracción de hidrógeno del petróleo». Ambas técnicas comprenden la tecnología para producir fertilizante de nitrógeno. A su vez, dentro de cada técnica se pueden seleccionar distintas prácticas entre por ejemplo, el uso de más capital y menos energía o a la inversa (Elster, J. 1992: 87).
- xi La idea de *episteme* refiere al conocimiento [no vulgar] mientras que tecné refiere a las técnicas, comparable a las categorías del Mokyr (2008). Episteme «En la filosofía platónica, el saber construido metodológicamente en oposición a las opiniones individuales» (Diccionario de la Real Academia Española) que se diferencia a la técnica, del griego tecné (τέχνη) «Perteneciente o relativo a las aplicaciones de las ciencias y las artes» (Diccionario de la Real Academia Española)
- xii Se considera en este trabajo, que el sistema de relaciones laborales previo al período autoritario, 1968-1985 debe ser estudiado desde otra óptica por sus características político económicas. A los efectos de las relaciones laborales, se considera la toma de las *medidas*

prontas de seguridad como el inicio del período. Por otro lado, el período comprendido entre 1985 y 1990, se considera como un período transicional. En el período inmediatamente posterior a la dictadura, con Julio María Sanguinetti ya como presidente, se continuó con un modelo de NNCC cercano a uno del Estado de Bienestar previo al régimen, pero que incorporaba elementos autoritarios de éste. Las NNCC se desarrollaron de manera centralizada y con participación activa del estado (Pucci, F. et al. 2012:33). Incluir su estudio en este trabajo, podría complejizar las conclusiones sin que ello implique grandes aportes para la comprensión del sistema de relaciones laborales.

viii Como se señaló, existe una diferencia entre instituciones y organizaciones. Si bien las organizaciones pueden operar como instituciones en contextos determinados, es un error considerarlos términos sustituibles. Ya que las instituciones son las normas formales e informales que rigen o permiten predecir el comportamiento de los actores, incluidas las organizaciones. Sin embargo, como sostiene Chang, las instituciones pueden tomar forma en las organizaciones (Chang y Evans 2007: 217)

xiv Notaro (2010) considera las instituciones como las organizaciones participantes. Sin embargo, en este estudio se ha aclarado que se consideran las instituciones como «...patrones sistemáticos, integrados por expectativas compartidas, presupuestos no cuestionados, normas aceptadas y rutinas de interacción, que tienen fuertes efectos en la conformación de las motivaciones y el comportamiento de grupos de actores sociales interconectados» (Chang, 2007, pág. 218)

^{xv}Notaro habla de productividad, sin embargo, puede ampliarse la idea a mejoras en competitividad sin deformar el concepto en absoluto, para adaptarlo al análisis aquí planteado. Los factores planteados por el autor son, «las horas anuales de capacitación, el acceso a prácticas de aprendizaje de nuevas funciones y capacitación del liderazgo hasta la organización del trabajo [...] y la renovación de equipos y tecnología de la empresa» (2010: 17)

xvi Como sugieren Tilly y Tilly, existe un vínculo conflictivo entre el margen de control sobre la producción otorgada a los trabajadores y, el nivel de alienación de los mismos (Tilly y Tilly. 1998: 101). Es decir que cuanto mayor es el poder de decisión del obrero menos ajena es la tarea al mismo y por ende mayor la apropiación. Esta idea puede rastrearse directamente a Marx en el capítulo XII de *Das Kapital* en el que el autor analiza la transformación en la división del trabajo (Marx K. 1987: 333–352). Esta idea está muy presente en el autor italiano Franco Momigliano, quien sugiere que una mayor inseguridad profesional y la pérdida de estatus profesional vinculado a ella componen un «fenómeno de inadecuación humana» (1969:108).

vii Al respecto, pueden resaltarse dos ejemplos representativos, por un lado, el proyecto UTOPÍA llevado a cabo en los países escandinavos. Y, por otro, el caso de la empresa mexicana de Telecomunicaciones TELMEX. El proyecto utopía surgió como resultado de la introducción de nueva tecnología de linotipo en la industria gráfica en escandinavia, comenzando en Dinamarca. Como reacción a ello, se produjo un rechazo organizado por parte de los trabajadores quienes, vinculados a la academia ofrecieron una tecnología alternativa que fue finalmente adoptada por la industria gráfica en la región y mejor aceptada por parte de los trabajadores (Bødker, S.1985). En segundo lugar, se encuentra el caso de Telmex en México durante la década del 80' y 90', en el que el sindicato de la empresa (y de los telefonistas de México) cumplió un papel dinámico en el proceso de digitalización de la empresa. La digitalización amenazaba con desplazar a trabajadores (Sandoval J, 1989: 121) y empeorar las condiciones de trabajo, y frente a ello es que reaccionan los trabajadores adoptando una postura proactiva en las discusiones sobre nuevas condiciones de trabajo (Merino R, 1989:130).

xviii El diálogo social, siguiendo la definición brindada por la OIT «...incluye a la negociación colectiva, a los mecanismos de información y consulta —institucionalizados o no—, a-los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo, a la participación [...] y a la concertación social [...]. El diálogo social incluye todas esas instancias de interacción entre los actores, independientemente de que se agoten en sí mismas o den lugar a un producto; así, por ejemplo, la negociación colectiva es una forma de diálogo social por sí misma, aún cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo» (Diálogo social. Concepto y experiencias. Glosario de la Unión Europea. Conferencia internacional de Ginebra OIT: 1996 en Notaro, J. 2010: 18–19)

xix El sector no es sólo importante por su peso económico, en términos de PBI y exportaciones (BCU, 2012), también es relevante por su dinámica innovadora (PSF: 2012) y es considerado por tal motivo un sector clave a fortalecer en el marco de los planes sectoriales para el desarrollo de la industria. Fossatti, et al. destacan la importancia de la industria del medicamento, ya que representa «las dos terceras partes del PIB de la industria farmacéutica»

xx El PSF define los subsectores de la rama farmacéutica de la siguiente manera. Los fabricantes de dispositivos de diagnóstico son productores de «reactivos, soluciones, instrumentos analíticos y sistemas diseñados para usar en el diagnóstico de enfermedades u otras condiciones». Mientras que los «nutracéuticos son productos aislados o purificados a partir de alimentos» y los productores fitoterápicos «utilizan drogas vegetales, extractos de dichas drogas o principios activos aislados de las mismas en la forma farmacéutica más adecuada para su administración en el paciente». Por último, define los laboratorios veterinarios como «fabricantes de especialidades veterinarias, las cuales pueden ser en base a principios activos de origen químico o resultados de aplicaciones biotecnológicas» (2012: 105-106)

¹ Anexos Metodológicos (1-5)

Se accedió a los convenios mediante la colaboración fundamental del SIMA, que permitió buscar en el archivo de la organización. Si bien, se registró el archivo por completo y se realizaron consultas a antiguos delegados quienes preservan copias de algunos de los acuerdos, no se pudo acceder a todos los convenios. En particular se advierte una faltante de convenios realizados en el período 1990-2005. El menor número de convenios en el período, responde también a que gran parte de la negociación era llevada a cabo informalmente en forma bipartita y a nivel de empresa por lo que, como sostienen algunos entrevistados, para muchos casos ni siquiera se celebraban acuerdos por escrito. Por otro lado, se comprobó con los miembros consultados y con el MTSS que el faltante de convenios en el período posterior es menor e incluso nulo. Para completar la búsqueda, se accedió a los convenios almacenados por la división de registro y documentación del MTSS, quienes proporcionaron convenios de ambos períodos. La faltante de convenios señalada, no compromete la validez de su análisis ya que, según surge de la evidencia, la diferencia en el número de convenios es explicada principalmente por la diferencia en el número de negociaciones celebradas en ambos períodos y por la falta de registro escrito.

² Schwartz, H y Jacobs J: 1984 sobre el muestreo sostienen que a diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa permite definir al investigador el informante que considere más apto así como la muestra que se considere óptima. Ya que no se pretende universalizar la visión de los actores sino comprender un fenómeno determinado y sus características a través de las descripciones y relatos que estos hacen.

³ La sensibilización implica comprender el entorno del actor, en palabras de los autores, de una contextualización etnográfica. El entrevistado, según Cicourel, conoce su propia trayectoria y sus propósitos, es decir su «contexto demográfico» y, por ende, decide lo que dice, el lenguaje que utiliza y su significado. Por ello, Schwartz y Jacobs siguiendo a Cicourel sostienen que es necesario recuperar dicho contexto durante la entrevista, reformulando las preguntas para hacer emerger detalles. El entrevistador puede acceder al «contexto etnográfico» por medio de la observación del medio en el que se desenvuelve el entrevistado y su participación en éste (1984:65), así como por un acercamiento al mismo a través del diálogo durante la entrevista. Los autores sostienen al respecto que «[...] permitir la retroalimentación y la flexibilidad no siempre se opone a la obtención de conclusiones generales.» (1984:71)

⁴ Schwartz y Jacobs reconocen cuatro identidades posibles. La primera, asumida en este trabajo, es la de presentarse con naturalidad como científico haciendo observaciones. La identidad está claramente identificada y se conocen también los objetivos del observador. En todo momento se mostraba la búsqueda sincera de apoyo como un estudiante investigando el sector, intentando mostrar el interés genuino del investigador. La segunda identidad es la de un científico mediante una participación normal, es decir haciendo tareas de rutina del colectivo abordado. La tercera identidad es la de un *miembro de buena fe* haciendo observaciones, ocultándose como científico. Y bajo la cuarta identidad se ocultan ambos atributos, el investigador asume el papel de un «*espía*», en palabras de los autores (1984: 86-87).

⁵ Por la proximidad entre los consultados, por la proximidad académica y por las dimensiones del sector, se consideró viable consultar por un nuevo contacto a cada entrevistado. De esta manera se accedió de forma fiable a más informantes. Los informantes comparten o compartieron en algún momento, uno o más espacios entre sí. Pese a que se accedió a cada nuevo entrevistado por entrevistados anteriores, se consiguió obtener una paleta suficientemente amplia para abarcar las distintas aristas del fenómeno

Empresas Pioneras o Innovadoras.

Para el estudio del sector, se observó la industria en base a entrevistas a profesionales calificados con experiencia directa o indirecta en ella y en base a estudios realizados en los últimos años, entre los que se encuentran Rodríguez Miranda A. González C. (2013), Fossatti, et al. (2012), Uruguay XXI (2011), Brunini (2011) y el Plan Sectorial Farmacéutico (2012). A partir de ellos, se identificó rápidamente la existencia de un conjunto de laboratorios que destacan en producción, exportaciones, participación en la industria y en la inversión anual, y en base a las entrevistas, por la aplicación y adaptación de nueva tecnología. Creo interesante considerar este grupo de empresas y prestar particular atención a la relación con el sindicato y las características de la negociación llevada a cabo en ellas. Se observó en base a los niveles de inversión, participación en la industria, exportaciones y producción que un conjunto de empresas, se sitúa por encima del promedio. Esto se obtuvo cruzando la información de las diferentes fuentes consultadas y observando con la frecuencia en la que se ubicaban en cada puesto. El conjunto de empresas identificadas entre las ocho primeras, coincide casi en su totalidad con el conjunto de empresas que señalaron los entrevistados como empresas que incorporan o incorporaron tecnologías, en los últimos veinte años; ya que la referencia más antigua es de fines de la década de 1990, aunque las restantes referencias son notoriamente más recientes. Los resultados son los siguientes, por un lado se identifico al primer grupo de empresas: ROEMMERS S.A.,

URUFARMA S.A., LABORATORIO LIBRA S.A., Laboratorios Celsius, Fármaco Uruguayo S.A, Laboratorio Athena S.A. y Laboratorio Gautier S.A. Ahora bien, si se contrasta con el conjunto de empresas señaladas por los consultados puede corregirse levemente esta lista, agregando a Laboratorios CLAUSEN S.A, ya que no figura en ella pero si es mencionada por los entrevistados y, por otro lado, se descarta la presencia de ICUVITA S.A, ya que no figura en las fuentes mencionadas como una empresa de relevancia. Hay que destacar, a su vez, que las principales empresas del grupo, en base a ambas fuentes son ROEMMERS S.A. y URUFARMA S.A.

Este es el conjunto de empresas que a lo largo del trabajo son consideradas como empresas pioneras o empresas innovadoras. Lamentablemente, no se tiene acceso a las cifras de inversión en I+D, ya que la Agencia Nacional de Innovación e Investigación no brinda la información de la Encuesta de actividades de Innovación en la Industria, desagregada por empresa.

se aplican a diferentes cadenas productivas para garantizar estándares de calidad en la producción, para disminuir los riesgos en en esta etapa. Aquí me refiero a las BPM aplicadas en la industria farmacéutica. Obtenido de la OMS en su sitio web: http://www.who.int/biologicals/vaccines/good_manufacturing_practice/en/ 31.03.2016 23:59hs.

Empresas de tipo familiar

Una de las características de las empresas del sector reseñadas, es su organización de «tipo familiar». Existen diversas definiciones de los negocios familiares, sin embargo, considerando que existen diferencias entre las empresas aquí consideradas y que existen distintos modelos de organización familiar, se adoptara una definición flexible. Las empresas de tipo familiar, entonces, son consideradas en este trabajo como aquellas empresas influenciadas por una familia o un vínculo familiar (P, Leach. 1999: 22). El autor citado presenta un conjunto de ventajas y desventajas de una organización de tipo familiar, de las que destaco, el conocimiento o knowhow entendido como una modalidad de realizar las tareas o tecnología que no posee la competencia, la flexibilidad en el trabajo y ganancias de los miembros de la familia, la estabilidad en las formas de proceder, que como señala el autor puede generar procedimientos demasiado rígidos contraproducentes en contextos de cambio y, por último, la rapidez en la toma de decisiones, producto de que no existen o no son frecuentes las instancias colectivas de toma de decisiones (1999:26-31). Por otro lado, este tipo de empresas presentan algunas desventajas. Por un lado, la rigidez y la dificultad de adaptación a nuevos escenarios que esta enlazada a la cultura estable, señalada anteriormente. Vinculado a este punto, los cambios comerciales, tecnológicos e incluso el incremento del capital, pueden aparecer como desafíos para este tipo de empresas, según el autor, ya que en general este conjunto de organizaciones basa sus prácticas sobre un determinado conocimiento o formas de proceder conocidas. En otro sentido, las empresas de tipo familiar pueden presentar problemas de liderazgo y/o de legitimidad de los tomadores de decisión, cuando las tareas y responsabilidades de los integrantes no son transparentes. Considero que este punto es importante, en particular cuando se considera el vínculo entre los tomadores de decisión y los trabajadores, ya que un elemento fundamental de las instancias de negociación es la legitimidad de los interlocutores que en ellas participan. Asociado a ello, puede señalarse el papel paternalista y el trato personificado de los miembros de la familia hacia los trabajadores como un elemento propio de la psicología de la organización. Elemento señalado por los entrevistados y que condiciona las formas y resultados de la negociación. Por último, la profesionalización de las empresas de tipo familiar, consiste en

la transición de una forma de toma de decisiones coyuntural y la adopción de estrategias con carácter adaptativo como respuestas al contexto, a una forma de toma de decisiones premeditadas y la adopción de estrategias deliberadas con el fin de alcanzar objetivos previamente seleccionados (Gersic, K. et.al 1997). Este proceso puede implicar la incorporación de profesionales en determinadas tareas, como es el caso de la gestión de recursos humanos, pero esto no necesariamente constituye el proceso de profesionalización (Leach P. 1999: 131)

^{xxiv} Un producto bioequivalente o genérico es un producto biológico aprobado en base a una muestra que es muy similar a un producto biológico, conocido como producto de referencia, y que no tiene diferencias significativas en términos de seguridad y eficacia del producto de referencia clínicamente. Sólo pequeñas diferencias en los componentes clínicamente inactivos son admisibles en los productos

Un producto biológico intercambiables es bioequivalente a un producto de referencia y cumple con las normas adicionales para la intercambiabilidad. Un producto biológico intercambiables puede ser sustituido por el producto de referencia por un farmacéutico sin la intervención del profesional de la salud que le recetó el medicamento de referencia.

«Un medicamento genérico es idéntico - o bioequivalente - a un medicamento patentado en su dosificación, seguridad, fuerza, vía de administración, calidad, características de rendimiento y uso previsto. A pesar de que los medicamentos genéricos son químicamente idénticos a sus homólogos, que suelen ser vendidos a precios inferiores» (FDA, 2016)

XXVLa CCCM es un ente paraestatal que surge de un convenio firmado entre el Ministerio de Salud Pública, la ALN y la CEFA en el año 1968 con el objetivo de controlar las especialidades farmacéuticas consumidas en el país. Cuenta con laboratorio propio y funciona estudiando muestras de muestreos programados, de donaciones del MSP y de diversas denuncias. (Fuente: CCCM) Tomado de CCCM: http://cccm.org.uy/contenidos_contenidos_masinfo.php?id=13&path=0.591.13591&catipo=2&secc=contenidos_08.09.2015_19:41hs.

xxvi Se analiza aquí la oferta educativa de Facultad de Química/ UDELAR ya que esta se presenta como el principal oferente en formación para técnicos y profesionales de la industria farmacéutica. Y es señalada como la institución educativa que acompaña los cambio en la industria. Las carreras mencionadas son ingeniería química de perfil profesional químico con conocimiento de la ingeniería de los procesos , el título intermedio de bachiller en ciencias químicas con formación básica en teoría y práctica Química. Y el perfil de tecnólogo químico, carrera ofrecida por UDELAR y UTU y de perfil marcadamente dirigido al análisis de riesgo. (Fuente: FQ) Tomado de; Ingeniería química: http://www.fq.edu.uy/es/node/20 09.09.2015 20:01hs.; tecnólogo Químico: http://www.fq.edu.uy/es/node/20 09.09.2015 20:03hs.

xxvii El PTP cuenta con distintas áreas de I+D en biotecnología, nanotecnología y química farmacéutica entre otros. Cabe destacar, que en el sitio web del Polo es destacado el desarrollo en conjunto con el CEBIOBE de un medicamento para un tratamiento no disponible en plaza, aunque la información aportada es insuficiente. A su vez Existen otras experiencias, señaladas. La Dra Calzolari señala por ejemplo la modificación de un medicamento para cumplir con estándares de ingreso en el mercado cubano por parte de un laboratorio nacional.

Ela demostración de la Bioequivalencia «[farmacocinética] es la condición necesaria, en la mayoría de los casos, para poder afirmar que dos medicamentos con la misma cantidad de un mismo principio activo producen el mismo efecto terapéutico (equivalencia terapéutica) y

pueden ser responsables de la aparición de los mismos efectos adversos (seguridad).» Según los Drs. F. Estévez, S. Parrillo y la Br. Q.F. M Cedrés las exigencias sobre bioequivalencia comienzan en la década de los 70' en los países desarrollados y se comienzan a adoptar en la región sobre los años 90' por México, Brasil y Argentina. Posteriormente en 2005 la OMS crea unas guías para implementación de la Bioequivalencia (2008:1-2).

xxix Decreto del Poder Ejecutivo del 12 de enero de 2007 (12/007) con modificación el 01/06/2009. Más información en el archivo digital de Presidencia de la República (archivo.presidencia.gub.uy)

Cláusulas con contenido relativo al cambio técnico en convenios colectivos.

Sobre la consideración de cláusulas con contenido vinculado al cambio técnico, debe aclararse cómo se considera, que el cambio técnico pueda verse reflejado en los convenios. En principio podría afirmarse, estableciendo un vínculo inmediato, que convenios con contenido vinculado al cambio técnico son aquellos que reflejan el producto negociaciones en torno a la introducción de maquinarias, procesos, productos y/o formas de organización novedosas dentro de la firma. Sin embargo, esto es hacer un nexo simple y directo entre lo que se considera innovación o cambio técnico en este trabajo y lo que ocurre en la negociación. Debe comprenderse, que si bien la innovación adopta las formas mencionadas (productos, procesos, tecnologías, formas de organización, etc...) se reflejan en las firmas con múltiples y variadas formas y consecuencias y, se discuten con el sindicato, en general, vinculado a otras temáticas o a macro temáticas de discusión, que tienen antecedentes a su vez. Por ello, observando los convenios celebrados en los períodos considerados y también en base a las entrevistas realizadas en la primera etapa, se identificaron temáticas o cláusulas repetidas que, en definitiva, estaban estrechamente vinculados a las transformaciones atravesadas por la industria del medicamento. En primer lugar se consideró que las cláusulas relativas a capacitación, y esto fue apoyado en las entrevistas, reflejaban la necesidad de adaptación de la mano de obra a los nuevos procesos y maquinarias. En segundo lugar, y vinculado a ello, se consideraron las cláusulas relativas al aprendizaje. El aprendizaje comprende aquellas cláusula que discuten la adquisición de nuevos conocimientos por parte del trabajador que le permiten o permitirían acceder a escalafones superiores en la producción y los pagos asociados a ello. En tercer lugar se consideraron aquellas cláusulas relativas a salud laboral. Como surge de las entrevistas, las reformas de la industria apuntaron a las mejoras en calidad, tanto en el producto como en la producción, por lo que la salud laboral o seguridad en el trabajo están fuertemente asociados a las nuevas exigencias de higiene y seguridad que las normas adaptadas exigían, por ello se considera que la temática de salud laboral discutida en los convenios es una de las cláusulas que mejor pueden reflejar el cambio técnico. Por último se consideraron aquellas cláusulas asociadas a las reestructuras de la empresa, ya sea reformas edilicias reorganización de la producción, fusiones empresariales, o mudanzas. Si bien podría argumentarse que esto no necesariamente es reflejo de nuevas incorporaciones de maquinaria o procesos, considerando en base a las entrevistas, que las reestructuras respondieron o al menos estaban fuertemente vinculados a las transformaciones tecnológicas y de normativa de la industria, es claro que las reestructuras se encuentran al menos indirectamente vinculadas a las reformas técnicas del sector en los períodos considerados. Se consideró que los convenios incluían la temática de cambio técnico, para el caso, si se cumplía la existencia de al menos una de estas cláusulas. En los gráficos se visualiza que la categoría cambio técnico abarca todas las categorías nombradas.

xxxiAdemás de las cláusulas relacionadas al cambio técnico, se consideraron cláusulas de ajuste salarial, relativas al personal y respecto a la seguridad social. El primer caso, incluye

sencillamente cualquier cláusulas relativa a aumentos, ajustes por inflación o pago de primas, bonos y/o pago de comisiones. La segunda categoría, es la categoría más amplia e incluye todos los aspectos relativos al personal. Esto puede ser, manejo y discusión sobre despidos, categorías y/o ascensos, aunque también aquellas cláusulas vinculadas a licencias por maternidad y paternidad, licencias en general, horas del personal, horarios, horas sindicales, comedor y servicios de la empresa en general. Para ser exhaustivos, esta categoría incluye todas aquellas cláusulas no salariales que no estén comprendidas en las restantes categorías. Por último, la categoría de seguridad social incluye artículos relativos a jubilaciones, pensiones, ayudas económicas solidarias con trabajadores y principalmente todos aquellos artículos que atañen a la caja de auxilio de la industria del medicamento humano, gestionada en forma conjunta entre empresarios y trabajadores.

momigliano, F. (1969) afirma que la utilización del índice de productividad como relación entre el índice de producto y el índice correspondiente a la cantidad de trabajo utilizado mide la eficiencia del sistema en relación a los cambios en un solo factor, independientemente de que este sea el factor principal (1966: 300). Ello, supondría que se prescinde de observar el fenómeno en cuestión aquí: el cambio técnico. Aunque es loable sostener que mejoras tecnológicas pueden significar mejoras considerables de la producción por trabajador. Por otra parte, el autor sostiene que para tener en cuenta las variaciones de la duración de la semana laboral y las horas extras, afectados por la tendencia de reducción de la jornada laboral atada al proceso de modernización, es necesaria considerar las horas trabajadas en lugar de exclusivamente el índice de ocupación.

xxxiii El IVF fue relevado en dos períodos 1993-2006 con base 1989=100 mientras que el IPO e IHT se encuentran particionados en tres etapas: 1993-2002 con base 1989=100, 2002-2006 con base 2002=100 y 2006-2015 con base 2006=100. A su vez, fueron utilizados dos categorizaciones del sector del medicamento humano. Entre 1993 y 2006 se considera a la industria farmacéutica dentro del grupo 35220 según CIIU rev. 2 y, a partir de 2006, se le considera dentro del grupo 2423 según e el CIIU rev. 3.

Creo importante alertar al lector que los datos obtenidos del INE fueron recabados utilizando metodologías diferentes según períodos. Estos datos si bien no muestran grandes contradicciones, ya que comparativamente las tasas de crecimientos de los índices se comportan en forma similar, muestran algunos comportamientos que deben ser considerados con precaución. En el período inicial, entre 1993 y 1996, se registran altos niveles para el IVF con variaciones abruptas y un desfase importante con ambos indicadores de trabajo. No afirmo con ello, que los datos sean erróneos pero sí es posible que, por un lado, las variaciones fueran menos abruptas y, por el otro, que los niveles tanto de producción como de ocupación fueran más armónicos entre sí. Es decir, que si bien puede que la relación entre producción y trabajo sea más ajustada que en ambos índices de productividad, también puede afirmarse que se registran los niveles más altos al inicio y al final de la serie con una caída correspondiente a la caída de la producción en torno al año 2002.

Existen, de hecho, otro conjunto de exigencias que no necesariamente se desprenden de las BPM pero que están circunscritas en el mismo fenómeno, que se aplican en el mismo período y que son controladas tanto por el MSP como por el CCCM. Deben considerarse normativas exigidas por la OMS y normativas exigidas por los regímenes legales de los países de destino de las exportaciones. En este grupo también deben contarse la normativa interna de las empresas, ya sea de la casa matriz en el caso de las multinacionales, como en la planta nacional.

xxxvLa idea de la existencia de especialización salarial en la rama en aquellos puestos que juegan un rol de mayor importancia en el proceso de mejora de calidad en la producción de la industria, proceso que es acompañado de reformas y cambio técnico, surge del análisis de la primer etapa de entrevistas. En esta etapa se identifican algunos puestos vinculados al desarrollo, análisis de riesgo, control estadístico y manejo de ciertos equipos, que adquieren relevancia ya que las reformas en calidad hacen necesarios estos nuevos departamentos y los nuevos perfiles laborales. La idea entonces es que, en este marco de aumento de la demanda y de escasez de oferta de dichos perfiles (Profesional 5), los salarios pagados a estos podrían haber aumentado por encima del promedio salarial del total de puestos de trabajo, para contrarrestar el aumento de la demanda. Esto, únicamente podría haber ocurrido a nivel de rama si desde el sindicato se negociaran mejoras salariales diferenciales o por encima del promedio para puestos clave, en beneficio de la actividad empresarial.

xxxvi La fábula del *Gólem de Praga* surge en el siglo XVI en la ciudad de Praga. Según esta fábula folklórica, el Rabbi Judah Loew de Praga creó un gólem humanoide para realizar las tareas de mantenimiento de la sinagoga y defenderla de los ataques antisemitas que sufría. El gólem había sido creado con barro y la intervención divina y respondía únicamente a determinados comandos codificados, que eran colocados en su boca. Esta creación funcionaba para el rabino como un autómata, sin inteligencia propia, respondiendo de forma literal a todos los pedidos que se le hicieran. Lo que se traduce, en esta fábula, en perjuicios para la comunidad. De esta forma el gólem podía ser útil, aunque contraproducente y, eventualmente, peligroso para la comunidad. La existencia de un gólem representa entonces las ventajas y los inconvenientes de la automatización y la sustitución del hombre por la máquina.