**Resumen PST Segundo Parcial**

**Parte práctica**

**Antunes: ¿Adiós al trabajo?**

**Capítulo 1: Fordismo, Toyotismo y acumulación flexible**

Conceptos importantes: **Sistema Kanban, Just in Time, flexibilización, tercerización, subcontratación, control de calidad, eliminación del desperdicio, existencias, automatización, gerencia “participativa”, trabajador polivalente, sindicalismo de empresa, intensificación de la explotación del trabajo, derechos “flexibles”.**

El texto analiza los cambios que se han producido en el mundo del trabajo alrededor de la década del 70, 80 en adelante. “La clase que vive del trabajo” sufrió grandes transformaciones, que afectaron su materialidad (Marx habla de las condiciones materiales de existencia, o sea la forma de vida, ropa, vivienda, alimentación, salud, educación, el acceso a ciertos servicios, cómo vive el trabajador). Y esa transformación tuvo repercusiones en la subjetividad (tiene que ver con el sujeto, la hipótesis de Antunes es que las transformaciones que se dan en términos materiales, en las formas de vida concreta de los trabajadores, afectó su subjetividad, va por el lado de la personalidad, el carácter de las personas).

¿Cuáles fueron esos cambios? Son 4:

* El gran salto tecnológico: aparece la automatización, la robótica, la microelectrónica. Aparece la primera computadora. También se dan saltos importantes en la medicina. Cómo este salto tecnológico afecta y se lleva al mundo fabril, las fábricas se empiezan a automatizar.
* El Taylorismo y el Fordismo dejan de ser los modos más importantes de producción. Aparecen otras formas de organizar el trabajo, otros modos de producción, que se derivan de ciertas experiencias -> Italia, Suecia, EEUU. Nuevos procesos de trabajo que empiezan de experiencias concretas y después se van a convertir en modos más importantes de organizar el trabajo. El cronómetro y la producción en masa son sustituidos por la flexibilización de la producción, por la especialización flexible y otras formas. Nuevas formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado.
* Aparecen nuevas modalidades de gestión de la fuerza de trabajo, hay un proceso de desconcentración industrial, que tienen que ver con el círculo de calidad, el control de calidad ahora parte del proceso de producción, cuando antes estaba separado. Gestión participativa, trabajo en equipo. Se gestiona la fuerza de trabajo de una manera diferente de como lo hacían el Taylorismo y el Fordismo.
* Después de décadas en las que los derechos de los trabajadores fueron fruto de las conquistas sociales y luchas, en las décadas del 70 y 80 esos derechos se empiezan a desregularizar, sustituir y en algunos casos, eliminar del mundo de la producción.

El autor va a profundizar todos estos cambios y señalar las repercusiones que tuvieron en el mundo del trabajo.

Recuerda qué fueron el Fordismo y el Taylorismo, modelos más importantes que predominaron el sistema capitalista en el siglo XX, previo al Toyotismo (Japón).

Fordismo -> productos iguales, estandarizados, homogéneos. Producción en masa, grandes cantidades. El tiempo y los movimientos de trabajo se controlan con un cronómetro. Trabajo mecánico, parcelado, rutinario, especializado, tareas bien dirigidas. Separación tajante entre trabajo de concepción (definir cómo organizar el trabajo) y de ejecución (trabajo concreto). Existencia de unidades fabriles concentradas, grandes fábricas adonde los trabajadores iban. Modelo de organización social, el disciplinamiento del trabajador excede el taller (5 dollars day).

Aparece entre los años 70 y 80 una forma de organización diferente, la especialización flexible. Esta forma de producir articula 2 componentes:

* Se necesita un desarrollo tecnológico importante
* Desconcentrar la producción en pequeñas y medianas empresas

Esta forma es la que se va a ir desarrollando y tomando diferentes características, y en algún punto va a suplantar el modelo fordista de organización de trabajo y de modo de producción. 2 cuestiones fundamentales de la especialización flexible:

* Rechaza la producción en masa, típica de la industria fordista. Se piensa en producción de menores cantidades, que permiten mayor flexibilidad.
* Implica un proceso artesanal, más desconcentrado, pero con el uso de la tecnología industrial (uno de los cambios que vimos antes en la década del 70).

Algunos autores, como Coriat, critican este modelo, diciendo que no es posible generalizarlo, porque tiene algunas dificultades, implica un mercado más inestable y a veces no es tan fácil desregular la flexibilización. El que sí se va a expandir y desarrollar es el modelo Toyota, que toma la experiencia de la especialización flexible, pero le da un carácter más institucional y empieza a desarrollarlo en otros países.

**Toyotismo: el modelo japonés**

En función de estas experiencias de acumulación flexible, el Toyotismo fue el modelo que más impacto ha causado y más ha desarrollado.

El creador y precursor de este modelo de producción y organización del trabajo es Ohno, un ingeniero. Antunes analiza todo el desarrollo histórico de este modelo y dice que, en su conformación y desarrollo, Coriat ve 4 fases o períodos:

* La experiencia de la rama textil (Toyota se dedica a la fabricación de autos, a la industria automotriz, pero originariamente venía de la industria textil). Sobre todo, lo que tenía que ver con las máquinas: cuando la máquina comenzaba a funcionar mal, se trababa y generaba muchas pérdidas de materia prima. Se observa eso y luego se desarrolla un sistema de automatización, con máquinas que se paren automáticamente ante algún desperfecto.
* La necesidad de las empresas de responder a la crisis financiera. El Toyotismo es del 49, 54, por ahí. Japón viene de una guerra importante, muchos problemas económicos. Las empresas tienen que tratar de mantener la producción sin aumentar los costos, la cantidad de trabajadores (para el empresario el salario es un costo).
* Las ideas que toma Ohno, basándose en el sistema de supermercados de Estados Unidos. En términos generales, uno va al supermercado, retira del estante un producto y enseguida un repositor lo repone. Se produce en función de lo que se vende.
* La expansión del método Kanban de reposición a las empresas subcontratadas y proveedoras.

**Rasgos significativos del método Toyota**

* La necesidad de responder al mercado interno, en el caso de Japón, que está pidiendo productos diferenciados y en pocas cantidades. Había muchas dificultades económicas en el período posguerra, la gente consumía menos.
* Ohno observa en la empresa Toyota que hay un caos, un desorden en el modo de producción. Lo llama el método DEKANSCHO: dice que predomina en la forma de organizar en la empresa. Lo asimila con los estudiantes de filosofía, que duermen durante varias semanas y a último momento se ponen a estudiar a Descartes, Kant y Schopenhauer (DE-KAN-SCHO). Entonces, en la empresa se acumulaba materia prima y a último momento se va al mercado para venderla. A esa acumulación la llama existencias. Y ve qué hay detrás de esas existencias: sobreequipo (muchas máquinas que estuvieron trabajando para producir eso) y sobretrabajo (muchos sueldos que se le pagaron a personas para que hicieran eso que no se vendió). Ohno dice que hay que modificar el método DEKANSCHO.
* Otro problema que enfrenta Ohno es el sindicalismo. A partir de una serie de estrategias, se pasa de un sindicato fuerte y combativo en 1950 a uno cooptado con la empresa (sindicato-casa o sindicato de empresa). Este último tiene que ver con la idea de un sindicato en extrema unión con los empresarios, al punto de que en un momento había que ser parte del sindicato para ejercer funciones jerárquicas dentro de la empresa. En 1950 hay una gran huelga por el despido de 1600 trabajadores en Toyota, pero es derrotada (la primera gran derrota del sindicalismo combativo). En 1952 y 1953 hay una nueva lucha sindical en varias empresas contra la racionalización (la racionalización del proceso de trabajo, aplicar la razón al mundo del trabajo, con leyes de eficiencia, eficacia y calidad, también incluye al Toyotismo). Se dan una serie de medidas represivas en esos años contra los líderes sindicales. Se empieza a desestructurar el sindicalismo combativo y surge el de empresa, pero que es disuelto por ser poco cooperativo. En 1954 aparece un nuevo sindicato, inserto en el espíritu Toyota. Su lema era “Proteger a nuestra empresa para defender la vida”. Así, el sindicalismo queda totalmente subordinado a la patronal.

**Características de la producción toyotista**

* FUNDAMENTAL: la producción se orienta a la demanda. El mercado define lo que hay que producir.
* La producción es variada, diversificada y capaz de abastecer el consumo, o sea la demanda.
* No existe más la producción en masa ni en serie.
* La producción se sustenta en un stock mínimo, ya no se acumulan piezas o partes producidas para después ensamblar.
* El tiempo de producción se tiene que aprovechar al máximo, incluso se incluye el control de calidad en el mismo tiempo de producción. Esto queda garantizado por una modalidad que instala el Toyotismo: el “Just in time”. Su lema es producir los elementos que se necesitan, en las cantidades que se necesitan, en el momento que se necesitan.
* También fundamenta el sistema Kanban: un sistema de información por el cual se avisa a la producción qué se tiene que producir para suplantar o reponer un objeto que se vendió. *El sistema Kanban es un sistema de información que controla la fabricación de productos necesarios en la cantidad y tiempos necesarios en cada uno de los procesos que tienen lugar tanto en el interior de la fábrica como dentro de las distintas empresas. Para ello, utilizar una serie de placas o sistemas de tarjetas que implican y avisan la necesidad de reponer esa pieza.*

**Fuerza de trabajo**

* Se necesita para el método Toyota un obrero que pueda operar con varias máquinas, porque la producción es flexible y a veces hay que producir más de ciertos objetos o producir otros. Un obrero polivalente o multifuncional. La polivalencia es la capacidad del trabajador de operar con varias máquinas, combinando tareas simples. La multifuncionalidad tiene que ver con que pueda desempeñar múltiples funciones. A diferencia del Fordismo, hay un proceso de desespecialización, el obrero no tiene ninguna especialidad ni función específica. Pero en este modelo sigue habiendo desvalorización de la fuerza de trabajo, porque es necesario para la extracción de la plusvalía.
* La organización del trabajo debe ser flexible, ágil, por eso se rompe el carácter parcelario del Fordismo. Se pasa de la línea de montaje a una forma de organizar del trabajo con máquinas en forma de U, aparece la idea del trabajo en equipo. Toda esta forma de organizar el trabajo se expande a las empresas tercerizadas y subcontratadas.

Antunes afirma que la sustitución del Fordismo por el Toyotismo no debe ser entendido como un nuevo modo de organización social libre de los estigmas del sistema productor de mercancías. El trabajador es explotado de otra forma.

**Capítulo 2: La metamorfosis en el mundo del trabajo**

Describir y plantear los diferentes ejes que plantea el autor:

* Desproletarización del trabajo industrial fabril (página 44).
* Subproletarización del trabajo (página 45).
* Presencia femenina en el mundo del trabajo, cómo se incorpora (página 47).
* Proceso de asalaramiento de los sectores medios, expansión de los servicios (página 48).
* Alteración cualitativa en la forma de ser del trabajo. Habla de que los requerimientos actuales piden mayor calificación, por un lado, pero descalificación por otro.

La subproletarización del trabajo tiene que ver con la idea del trabajo informal, precario, parcial, atípico, que no es el trabajo asalariado, con derechos asegurados a través del salario.

**Marta Novick: Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino**

* Diferentes modelos históricos. Analiza 1930-2002. Identifica 2 modelos importantes: Política económica sustitutiva 1930-1976 (irrupción del Peronismo y la clase trabajadora 1946) y Política económica orientada al mercado 1976-2002 (profundización en los 90).
* Plantea no analizar los procesos de organización del trabajo y de relaciones laborales descontextualizados. Es fundamental enmarcas las transformaciones que se dan en el mundo del trabajo en los modelos económicos, políticos e incluso sociales.

Cuáles son las características generales de cada uno de los modelos, teniendo en cuenta:

* Modelo económico (por ej. en el primer caso se le daba gran hincapié a la industrialización, mientras que en el otro aparece la liberalización económica, hay apertura de mercado, no se piensa tanto en el mercado interno, sino en vincularse con mercados internacionales, se deja libremente cómo fluctúan las importaciones o las exportaciones, el Estado no regula, sino que se corre).
* Rol del Estado (desde un Estado proteccionista interventor a un Estado que se corre de la esfera económica social).
* Régimen de empleo (pleno empleo en el primer modelo).
* Sistema de relaciones laborales, cómo está estructurado.
* Organización del trabajo, qué características tienen.
* Papel de los sindicatos.
* Educación.
* Protección social. Seguridad social, transferencia de bienes.
* Pobreza y exclusión.

Resumiendo:

Básicamente, sobre todo en la última parte, se concentra en las reformas laborales en el ámbito del mercado de trabajo que se dan en los años 90 (las políticas de reformas orientadas al mercado comienzan en el 76 pero se profundizan de una manera importante en los años 90). Aparecen los procesos de flexibilización laboral, desregulación de las condiciones y relaciones del trabajo. En cuanto a la organización del trabajo dentro de las empresas se da un proceso que la autora llama “retaylorización”, o sea de mayor racionalización del trabajo; procesos vinculados al Fordismo, inclusión de nuevas máquinas, automatización, mayor aumento de ritmos en el trabajo y mayor autoritarismo en las empresas. Las nuevas tecnologías se aplican y generan cambios importantes en la organización de trabajo, vinculadas a la rotación en los puestos de trabajo, la ampliación de tareas. Sobre todo, en los 80 se empiezan a implementar las técnicas del modelo japonés y se empieza a aplicar, si bien de forma aislada y no masivamente, procesos de círculos de calidad, el just in time (producir en función de la demanda), el sistema Kanban (a través de ciertas tarjetas se va avisando desde el lugar de las ventas a la producción cuánto es necesario reponer en el estante), la organización humana dentro del trabajo: trabajo en equipo, trabajo en grupos, el perfil del obrero polivalente (realiza diferentes tareas/funciones). Hay un achatamiento de la toma de decisiones de esa forma piramidal y vertical del Taylorismo y Fordismo.

Entonces, por un lado:

1. Retaylorización
2. Automatización y nuevas tecnologías, más vinculado al Fordismo
3. Reformas vinculadas al Toyotismo (flexibilización, polivalencia y trabajo en equipo)

En el caso de Argentina, estas formas viejas, pero renovadas que trae el modelo neoliberal conviven con otras formas preindustriales de trabajo. Por otro lado, también aparece el aumento de rama de los servicios, públicos y privados, vinculado a formas de trabajo precarizadas, trabajos atípicos. Junto con esto, el papel del Estado es muy importante y cambia de uno presente, proteccionista y regulador a uno que se retira de sus funciones de negociador o interventor del ámbito laboral en sus funciones económicas, sociales y previsionales. Esto lleva a una gran desregulación laboral. Y se suma a la internalización de las empresas, las privatizaciones de empresas públicas, cierre de pequeñas y medianas empresas.

En términos sociales, aumente la inequidad, la desigualdad social (sobre todo en la distribución del ingreso).

**Marshall y Perelman: Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos**

El texto, en términos generales, habla de la negociación colectiva, las características en los años 50 y los cambios que se van a dar a partir de la implementación de las políticas neoliberales.

Marco teórico -> focalizar ahí también.

Después habla específicamente del caso de Argentina. Plantea un panorama general sobre la negociación colectiva, habla de ciertos conceptos, cómo se da en términos teóricos y luego analiza el caso de Argentina con esas herramientas.

**¿Qué es la negociación colectiva?**

Es una forma de vincularse. La vinculación se da siempre entre el trabajador y el patrón, a través del sindicato en el caso de los trabajadores.

La negociación colectiva es tripartita, tenemos 3 sujetos:

* Trabajadores, representados en sus sindicatos.
* Empresarios, representados también por sus asociaciones (Sociedad Rural por ej.)
* Estado, que tiene un rol de mediador, provee los recursos necesarios para lograr un acuerdo entre los otros 2 sujetos.

La negociación colectiva refleja siempre una historia de luchas, avances y retrocesos. Muchas veces se ha avanzado en términos de la NC y en otras épocas estuvo totalmente prohibida (sobre todo en los gobiernos de factos). Determina lo relacionado a las remuneraciones y las condiciones de trabajo: indemnizaciones, vacaciones, jornada laboral, etc. Todas las normas que implican las relaciones laborales.

**¿Qué efectos ha tenido la negociación colectiva entre los años 40-50 y 80 (modelo de sustitución de importaciones del texto anterior)?**

Tuvo efectos homogeneizadores. Esto quiere decir que la NC frenó la diferenciación que generaba la heterogeneidad económica. En todas las ramas o rubros hubo aumentos similares. Estos efectos homogeneizadores se producen en 2 ámbitos:

* Por un lado, tenían que ver, resultaban de la centralización a nivel de ramas de actividad. Por ej.: la rama de la agricultura, industria, construcción. Se negocia por rama de actividad, en condiciones de alcance general. Las entidades de nivel superior negocian en todos los niveles, ramas, regiones, subramas. Esto también contribuyó a que existieran en esa época estructuras sindicales bien verticales.
* Por otro, la pauta institucionalizada de cómo se negocia. Acá aparecen otros factores: la negociación imitativa (los gremios más importantes son imitados en cuanto a la forma de negociación por los gremios con menor poder) y la negociación competitiva entre los sindicatos (compiten para ver quiénes obtienen las mejores condiciones, entonces si la construcción negoció por tanto, los camioneros van a negociar por otro tanto, más o menos similar).

La NC estuvo muchos años prohibida o también restringida en sus funciones (a veces puede estar vigente, pero políticamente restringida o limitada). A partir del 76 aparecen varios problemas.

**¿Cuáles fueron los resultados de las reformas neoliberales a partir del 76?**

* Mayor desempleo, muy importante. El desempleo pasa del 5,5 al 14,5 entre 1996 y 2000.
* Privatizaciones, reforma laboral en el 91 y en el 95, a la que muchos sindicatos adhirieron a cambio de poder seguir sosteniendo las obras sociales. Aparecen nuevas modalidades vinculadas con el trabajo parcial, deja de tener importancia el trabajo por tiempo indeterminado. Se intensifica la inestabilidad laboral.
* En el marco del mercado de trabajo hay un gran deterioro de las condiciones.
* Se extiende todo lo que tiene que ver con las formas precarias de empleo.
* Se debilitan de una manera importante los sindicatos, para negociar salarios y todas las condiciones de trabajo.
* Se modifica la normativa legal con relación a la NC. Se estableció en 1991 la obligatoriedad de respaldar los aumentos salariales en función de los incrementos de la productividad. Se prohibió la indexación, que son modos de actualizar los salarios en función de la inflación, el porcentaje que se pauta de aumento salarial para que se adapte a la inflación.
* Posteriormente, junto con esto, se promueve la descentralización y la negociación separada. Ya no se negocia colectivamente, sino en pequeñas empresas o hasta a nivel individual.
* Se modificaron las pautas tradicionales de negociación colectiva.

**¿Cuál es la hipótesis que plantean las autoras respecto al modelo histórico de negociación colectiva?**

La negociación colectiva homogeneizadora.

**¿Cuáles son los factores que contribuyeron a la transformación del modelo histórico de negociación colectiva y cuáles son las consecuencias que van a llevar a un modelo de negociación colectiva heterogénea?**

3 factores principales:

* Pérdida del poder de negociación sindical (aparecen las reformas pro-mercado, hay desempleo y menos trabajadores, mayor precariedad laboral, se fomenta la flexibilización laboral, los trabajadores en situación de precariedad no están afiliados a ningún sindicato, y si encima las condiciones económicas bajan, los trabajadores asalariados que estaban afiliados se desafilian porque necesitan dinero para subsistir). Sindicatos muy perjudicados y pierden poder de negociación.
* Normativa. Al cambiar, también se desestructura el modelo histórico de negociación. Aumento de salarios por productividad y se prohíbe la indexación salarial.
* La eliminación de la inflación. Bajó la tasa del 93 al 95 y desapareció en el año 2000. En algún punto la inflación es un factor que uniformaliza los aumentos salariales, porque si aumenta hay más motivos para negociarlos, uno tiene menos recursos si no hay.

La consecuencia de la suma de estos 3 factores es mayor heterogeneidad en las remuneraciones entre actividades, subramas y empresas.

La conclusión de la hipótesis de las autoras es que se produjo una ruptura de las tendencias históricas en las formas de intervención sindical en la negociación de los salarios, que se manifestó en la pérdida de coordinación y la fragmentación.

**¿Cuáles son los factores que favorecen el desarrollo de la negociación colectiva?**

Hay 3 importantes:

* Lo ideológico. No es lo mismo sindicatos que priorizan la igualdad, la solidaridad, que otros como el del Toyotismo, prácticamente cooptado por la patronal.
* Organizacional. Si la negociación está centralizada o no. Si las estructuras sindicales son verticales o no, si hay líderes que pueden llevar adelante la negociación y qué poder tienen. Si hay concentración en pocas organizaciones de nivel superior. Cómo está organizado el sindicato en sí. Y también en el caso de los empresarios. Todo lo centralizado y colectivo va a tener mayor fuerza y poder a la hora de negociar.
* Económico. La alta inflación estimula el argumento de comparabilidad y negociación imitativa. También el bajo desempleo, hay más posibilidades de negociar. Si hay mucho, no son muy buenas las condiciones para negociar.

**¿Cuál es la forma de negociación homogeneizadora por excelencia?**

La negociación centralizada. A mayor grado de NC centralizada, mayor efecto homogeneizador sobre la evolución de los salarios. Centralizada -> mayor fuerza y poder de los sindicatos. *La negociación centralizada a nivel de las actividades económicas, por su parte, tiende a frenar el aumento de la diferenciación salarial entre subramas, empresas, regiones o niveles de calificación, ya que la capacidad de representación del sindicato y su posición de fuerza en la negociación se potencian cuando todos los asalariados de la actividad se benefician en grado similar por los resultados de la negociación.*

**Deslizamiento salarial:** implica una parte del crecimiento del salario que no está explicado por la negociación colectiva. Existen procesos paralelos a los niveles de negociación que también influyen en el salario. Un aumento del deslizamiento puede expresar tanto un aumento de la heterogeneidad sectorial como una fragmentación de la negociación. Es decir, hay otros factores, no todo el aumento salarial va a estar dado por la NC. El deslizamiento se origina cuando hay ramas o subramas de empresas que tienen mayor capacidad de pago, entonces se da un aumento salarial por esa situación concreta. O hay un proceso de industrialización, y los trabajadores industriales se van a ver más beneficiados que los de la agricultura en sus salarios, por ese auge de la rama.

**¿Cuáles otras pautas de negociación también tienen efectos homogeneizadores?**

Existen otras pautas que se explican por los grados de coordinación, por ejemplo, se puede dar entre los sindicatos u organizaciones empresarias, cuando están más coordinados. Coordinación -> procesos de intercambio, información, consultas, que haya comunicación, toma de decisiones. Y el grado de sincronización, que habla de la cuestión temporal, que en el mismo tiempo todos los sindicatos avancen para lograr la NC. 2 proceso que tienen que ir conjuntamente. La sincronización es evidencia de un alto grado de coordinación entre sindicatos.

**En el caso Argentina:**

1. **¿Cuáles fueron las condiciones históricas (50-80) que contribuyeron a que la negociación colectiva tuviera efectos homogeneizadores?**

Período en el cual hay estructuras sindicales muy fuertes, muy centralizadas, predomina la negociación centralizada. Concentración de la CGT que nuclea diferentes sindicatos. Altos niveles de inflación. Niveles moderados o bajos de desempleo -> mucha gente trabajando, mucha gente afiliada. Además, ideológicamente se promovía la afiliación al sindicato, como un lugar de pertenencia y defensa a los derechos del trabajador.

1. **¿Qué sucede a partir de los 90 con relación al desarrollo de las negociaciones?**

Hipótesis de trabajo de las autoras plantea 2 cuestiones: a lo largo de los años 90 la pauta de intervención sindical homogeneizadora se debilita y se quiebra el modelo de NC y se produce una fragmentación al nivel de cada una de las actividades.

En los 90, las condiciones que históricamente habían favorecido al desarrollo de la NC Homog. dejan de existir, aparecen las políticas más vinculadas al mercado y cambia la NC.

Modelo NC Heterogeneizador -> alta variación salarial y se profundiza la desigualdad.

1. **¿Cuál es la situación de la negociación de los salarios en la industria? Caso particular, características…**

**Profesora María Aiello sobre textos del teórico**

De la Garza. Concepto ampliado del trabajo. Plantea que uno al pensar en el trabajo lo define en términos asalariados. Reformas 90 -> el trabajo asalariado es lo que menos está creciendo. Aumenta otro tipo de trabajo, trabajo informal, ampliado, un trabajo precarizado. Hay que ampliar el concepto de trabajo, salir de la idea de trabajo de un hombre que va a la fábrica y le pagan un salario por mes. Hoy hay gente trabajando en sus hogares, a veces no se sabe quién es el jefe, porque está la relación de pantalla a pantalla y no de cara a cara. En el caso de los servicios ya no es más una relación entre 2 (trabajador y patrón). Hay una relación tripartita, aparece el consumidor. Actor -> necesito, aparte del empresario/productora, a la persona que va a ver la obra de teatro. Lo mismo el que vende tortas, el docente. Nuevas formas de trabajo. De normas claras a normas no legitimadas, formalizadas. Trabajo a domicilio, venta en las calles. Normas no marcadas en ningún lugar.

De la Garza. Sindicalismo. 2 tipos en América Latina -> radicales, cambios y transformaciones y aquellos más moderados. Analiza esos 2 modelos de sindicalismo. Los radicales están en contra tanto del mundo empresarial como del Estado, base Marxista, el Estado es un instrumento de la clase dominante. En el otro caso, habla de sindicatos cuyo principal “enemigo” es la clase empresarial, la disputa es con ellos. Es más cercano al Estado, que sea una herramienta para obtener beneficios o para mejores condiciones de negociación.

**Parte teórica**

**Gerardo Spremolla: Enfoques teóricos en relaciones industriales**

**Posible pregunta: diferencia entre enfoque sistémico y radical.**

Enfoques teóricos en las relaciones industriales (relaciones del trabajo) -> analizar problemáticas que tienen que ver con las relaciones de trabajo, serie de conocimientos adquiridos. Son las herramientas que tienen los científicos sociales.

Relaciones industriales -> relaciones laborales en general, no solo en la industria. Pero en su origen se denominó RI a todas las relaciones, individuales o colectivas, económicas y sociales en situación de trabajo. Y son relaciones de poder, de fuerza.

Hubo una evolución, una transformación del concepto RI para llegar al concepto de Relaciones del trabajo. Las relaciones laborales se transforman en un objeto de estudio a partir de la Revolución Industrial.

Esos enfoques teóricos tienen que ver con determinada inserción en los paradigmas. Los paradigmas son un conjunto de valores y de creencias que sirven para analizar la realidad social. Hay 4 paradigmas.

El paradigma funcionalista, que tiene que ver con el sistema, un concepto sacado de las ciencias naturales y exactas. Un sistema es un todo organizado, con una estructura con partes interrelacionadas, interdependientes. La sociedad sería un sistema formado por otros subsistemas: económico, político, social, religioso y el de las relaciones industriales. Cada elemento cumple una función determinada y si no la cumple es que se desvió de la norma y hay que extirparlo. Todos los enfoques, salvo el Marxista, entran dentro de este paradigma.

**Estructura del texto:**

* Definición de enfoque teórico, marco teórico, la teoría que ayuda a analizar determinada situación, en este caso en el mundo laboral.
* Después hay una parte donde se habla de ciertas particularidades, cómo surgen los enfoques teóricos.
* Los enfoques teóricos (5 que se van a transformar en 9, pero no hay una unanimidad).
* Valoración de los distintos enfoques, si son meramente descriptivos o explicativos.
* Conclusiones.

¿Dónde podría surgir una estandarización, un marco teórico, una preocupación por las relaciones del trabajo?

Todo comienza en Inglaterra. De allí pasa a Estados Unidos y de ahí al resto del mundo. El núcleo duro del capitalismo se originó en un lugar donde estaban dando las condiciones, Inglaterra.

La preocupación por las relaciones del trabajo surgió a través de un matrimonio, Sidney y Beatrice Webb y todo lo que están alrededor de la Sociedad Fabiana: intelectuales, feministas…

**Hay 3 etapas:**

* Una que va desde la segunda mitad del siglo XIX hasta 1940, que surge alrededor de los sindicatos y las preocupaciones sobre los trabajadores enfocadas o mediatizadas a través de los movimientos sindicales ingleses. Hay un acento en lo colectivo, lo grupal, buscar la negociación colectiva. Legislación laboral. Seguro mutual para los trabajadores. El circuito es Inglaterra.
* De la Segunda Guerra Mundial a 1980, con la preponderancia del enfoque sistémico. Ver las relaciones del trabajo como un subsistema de un sistema general. Discusión sobre si las relaciones de trabajo forman una disciplina autónoma o es una herramienta de ayuda/complemento a otras ciencias.
* De 1980 a la actualidad. Contexto diferente, tercera revolución industrial, mundo diferente. Vuelta o reforzamiento a lo individual sobre lo colectivo. Preocupación por la gestión de los recursos humanos, que se transforma en el sujeto de las relaciones de trabajo. De una preocupación que surge en Inglaterra dentro de los sindicatos ingleses, terminamos en modelos de enfoques teóricos y de preocupación por el mundo de las relaciones de trabajo que terminan dentro de las empresas y éstas ya no reaccionan ante el poder sindical, sino que tienen un papel preponderante, un rol activo. Diseñan, son sujetos activos, de las relaciones del trabajo. Bajan líneas gerenciales que tienen que ver con la gestión de los recursos humanos en un mundo que tiene un descenso del sindicalismo en términos de afiliados.

**Los enfoques**

1. **Aquellos que parten del concepto de sistema social:** interdependencia entre los elementos. Insumos con interdependencia y retroalimentación que dan origen a un producto, un resultado, que serían las reglas. Los elementos son los componentes del sistema de relaciones industriales. Hay un escenario, un contexto y actores. Estos actores funcionan dentro de ese contexto, interactúan y el producto, que son las reglas, vuelve a retroalimentarse con los elementos. Las reglas son lo más importante del sistema, porque son los que regulan a los actores en el contexto debido de trabajo.
2. **Institucionalismo:** lo que hace hincapié es en las instituciones del mundo del trabajo. Es meramente descriptivo. Indica de qué manera funcionan las distintas instituciones. Y si no funcionan como naturalmente está establecido que funcionen, hay un problema, así que debe ser solucionado, reemplazado. Privilegia a las soluciones por sobre los conflictos (igual que el sistémico). Así se consigue un equilibrio. Dice cómo interactúan las instituciones y qué rol tienen en la problemática del mundo del trabajo.
3. **Sistémico puro:** también tiene el problema de ser meramente descriptivo. Hay un escenario laboral, actores que son los empresarios, trabajadores y el Estado que actúan de acuerdo a determinadas reglas. Para que esto sea posible, debe haber un elemento, una ideología: una aceptación por parte de los actores de determinados valores que son necesarios para funcionar, en el mundo del trabajo cada actor tiene una visión de qué rol, función y lugar ocupa cada individuo. Entonces, si todo está preestablecido, no puede haber conflicto, es inexistente. El trabajador acepta que el capitalista tiene la función de organizar el trabajo. Por las reglas se conoce el sistema de relaciones industriales y esas reglas son formales. La crítica que se le hace al enfoque sistémico es que es descriptivo y no explica cómo surgen las reglas, mediante qué mecanismo. Este modelo es conservador, es totalmente estático, no hay transformación, hay una rutina de equilibrio permanente que, si es rota, se debe extirpar el elemento que obstaculiza esa libre rutina, porque es una desviación de la norma.

Ante estas críticas al enfoque sistémico, surgen autores que tratan de elaborar un marco teórico diferente y darle dinamismo.

1. **Pluralismo:** en el mundo de las relaciones del trabajo hay intereses diferentes y van a originar conflictos. Se le asigna mucha importancia al rol del Estado. Tiene su origen en Estados Unidos con Kerr, pero da sus frutos en Inglaterra en la Universidad de Oxford. La cosmovisión de este marco teórico es que hay una pluralidad de intereses, que tienen un límite. Por ejemplo, la organización es la que fija las pautas de la gestión de trabajo, pero esa gestión tiene un límite en que tiene que negociar con los trabajadores, a través de la negociación colectiva. El Estado se encarga de custodiar esa negociación. hay un entendimiento autorizado por el Estado. El Estado viene de una cuestión racional, donde hay un límite que lo marca el bien común. Lo que nos conviene a todos. Hay quienes se encargan de las organizaciones sindicales (Clegg) y otros que se encargan de las organizaciones empresariales. Otros, como Flanders, del Estado como árbitro entre capital y trabajo.
2. **Comportamentalismo:** es como un arreglo, una modificación, lima asperezas. Viene del comportamiento. Su centro está en analizar la acción de los actores en el mundo del trabajo. Margerison es el líder de este enfoque. Dice que el sistémico no describe, el pluralismo tiene su falta de dinamismo, hay conflictos entre los individuos e intereses diferentes, pero hay que analizar la conducta de los actores. ¿Por qué se producen los conflictos? Hace una división entre un nivel interempresarial -> management, accionistas y los trabajadores dentro de la empresa. Por diferentes motivos, management y trabajadores les preocupa la organización del trabajo y los salarios. A los accionistas les interesa el aumento de la ganancia, la continuidad de la producción. Se forma un sistema sociotécnico, no solamente la técnica de cómo elabora un producto, sino que tiene que ver con el entramado de lo social. De cómo funcionan los sectores dentro de este sistema sociotécnico surgen los conflictos. Hay 3 tipos de conflictos diferentes:

* Distributivos -> tienen que ver con las condiciones y medioambiente del trabajo, el salario.
* Estructurales -> todo lo que afecta a la organización del trabajo, quién organiza el trabajo y qué lugar ocupa cada uno.
* De relaciones humanas -> tiene que ver una cuestión jerárquica.

Así como hay un mundo que se da dentro de la empresa, este esquema sociotécnico se puede llevar a nivel nacional, regional o a nivel de la rama de la producción. Lo importante es que, analizando la conducta de los autores, llego a la génesis de los conflictos.

1. **Radical:** el portavoz de este enfoque es Hyman. Se apoya en la teoría Marxista, en donde las relaciones sociales de producción son las que establecen que capital y trabajo tienen una relación de contradicción permanente estructural que solo puede ser superada en otro modo de producción. El acento está puesto en que los trabajadores deben organizarse para resistir al capital. Se debe analizar un problema de relaciones laborales en un contexto conflictual, a través de un análisis dialéctico. El conflicto posibilita una crisis y esa crisis implica una transformación. El consenso y el disenso tienen que estar contemplados. Los factores de estabilidad y desestabilidad tienen la misma importancia, igual que seguridad e inseguridad. Critica al pluralismo y al sistémico por ser totalmente conservadores y no transformadores.
2. **Aquellos que parten/surgen/son consecuencia de la implementación de teorías estratégicas:** en realidad, la búsqueda de encontrar un elemento dinamizador al enfoque sistémico ha sido permanente desde la publicación de la teoría de Dunlop. En un nuevo contexto de tercera revolución industrial, con un descenso de la sindicalización, con el nuevo rol como sujeto dinámico de las gerencias en la gestión de recursos humanos abre al concepto de sistema el sistema de estrategia. También pone el acento en la conducta de los individuos. Es un reciclamiento del enfoque sistémico puro, una adaptación a los requerimientos del nuevo contexto de los 80 en el mundo del trabajo.
3. **Teoría de la opción estratégica:** Los sujetos actúan optando por estrategias diferentes para la negociación entre un sector y otro. Todos los distintos intereses y los conflictos se resuelven a través de la negociación colectiva, donde priman las estrategias que cada grupo representante de los distintos actores del mundo del trabajo pone sobre la mesa. Aquellas estrategias que van a hacerse fuerte son las que debilitan a la otra parte. Al igual que el enfoque radical, habla de juego de poder.
4. **Modelo transaccional:** También está asentado sobre las estrategias de los individuos. Habla de una transacción entre los contextos estructurales, inmodificables, y los valores de los actores. En esa interacción entre los 2, hay una transacción, estrategias que se eligen para su resolución. Y la mejor estrategia es la negociación colectiva.

La mayoría de los enfoques son descriptivos y no pasan a la explicación. El que estaría con más posibilidades son los últimos 2 modelos, los más dinámicos.

Ya que las relaciones de trabajo son relaciones de fuerza, de poder, la conclusión es que tendría que haber un enfoque, un marco teórico, que aunara consenso y disenso y viendo el papel de la variable poder.

**Poole: Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales.**

**Posible pregunta: clasificación de cada corriente.**

Enfoques teóricos focalizados en los marcos teóricos originales del movimiento sindical. Qué son los sindicatos, qué estructura tienen, etc.

5 enfoques, orientaciones sobre el movimiento sindical que se corresponden con disciplinas científicas o movimientos sociales.

El texto parte de catalogar la aceptación o no de estos enfoques en tanto y en cuanto hagan mención o introduzcan en el análisis la variable de poder.

**Origen de los sindicatos**

Todos los contenidos conceptuales generalmente provienen de Europa Continental. Poole -> tiene mucho que ver con el área inglesa y norteamericana.

¿Cómo se originarían los sindicatos?

* Como corrientes éticas o morales. Tiene un fuerte componente religioso y, por ende, tienen cierta orientación de compulsión al trabajo, disciplina y obediencia, respecto del trabajo. Lo que no logramos en este mundo lo vamos a lograr en el más allá. Los sindicatos están para proteger, defender a los trabajadores, acompañarlos en el proceso de trabajo. Lo que se discute mucho es la cuestión de los valores, se les da mucha importancia a las ideas, a las variables culturales, fuera del ámbito de trabajo. Y sobre todo a una: la justicia, en general, como cosa abstracta. El ideal de justicia. Referentes: movimientos sociales Cristianos Protestantes y los movimientos sociales Católicos Romanos. Son la base, el sustento doctrinario, del origen de esta perspectiva de la dinámica sindical. Muchas críticas a esta corriente de pensamiento de origen del movimiento sindical. No se hace mucho hincapié en las motivaciones del trabajador, las percepciones del trabador respecto del sindicato y la sociedad respecto del sindicato, sino por el lado de lo religioso y las variables culturales. La idea sobre el hecho. Más la voluntad de adaptación al mundo del trabajo que la práctica. Para muchos autores -> extorsión al trabajador, termina siendo un esclavo de sí mismo. Se oscurece la percepción de que puede haber un conflicto social y que necesita para resolverse una conciencia de clase, de que somos trabajadores además de devotos y compulsivos al trabajo. El Metodismo tiene mucho que ver. Esta primera corriente no introduce la variable de poder y se apoya en una idea de la historia muy estática, no alcanzando nivel explicativo.
* Aquel que tiene sus bases/fuentes en los movimientos radicales y sobre todo en las corrientes marxistas. Se supondría que esta corriente le da mucho lugar a la transformación política y económica y el sindicato como un instrumento para esa transformación. Pero, Marx y Engels han discutido muy poco sobre el papel de los sindicatos, están muy ausentes. Solo hay 2 corrientes, optimista y pesimista. La optimista está integrada por Marx y Engels, que verían por lo menos un potencial de transformación a través de los sindicatos. Algo latente. Porque el hecho de la manufactura, dividir el trabajo, agrupar a la gente y crear interdependencia entre los trabajadores lleva a tener posibilidades de organizarse como una necesidad y el reclamo colectivo, etc. La corriente pesimista incluye a gente como Lenin, Trotsky o Michel, quienes no verían a los sindicatos como un instrumento de transformación de los procesos económicos y sociales. Disciplina científica o movimientos sociales: Marxismo y Materialismo histórico. Las 2 corrientes coinciden en la misma crítica, el aburguesamiento de la clase obrera inglesa, que impide que sea un elemento transformador.
* Corriente conservadora y protectora, relacionada con la primera -> los sindicatos surgen para defender y proteger a los trabajadores. Tiene su referente en la psicología social. La situación de explotación salvaje del primer capitalismo y la primera Rev. Industrial lleva a que alguien se tenga que apiadar de la clase trabajadora. Los sindicatos surgirían, entonces, para transformar esa explotación desmedida. No introduce la variable de poder y es bastante ahistórica. Esta corriente pone el acento es sustancializar el agrupamiento sindical, sustancializar las emociones de los trabajadores, que tienen que estar atentos a las abstracciones que hacen los intelectuales, que pertenecen a clases superiores no trabajadores y que tratan de llevarlos por una mala senda, de engañarlos. La crítica privilegia el intelecto sobre la emoción del trabajador, dicen que hay que centrarse en lo emocional del trabajador. El intelectual se aprovecha y llega a concepciones diferentes y quiere usar a los trabajadores como transformadores del mundo. Hay que respetar el sentido puro y simple que tiene el trabajo.
* Bases económicas como origen de la formación de los sindicatos. Los sindicatos son organizaciones económicas que prestan un servicio al trabajador y son instrumentos institucionales, algo para obtener determinadas cosas, que por lo general son aumentos salariales. Es una gran característica de los sindicatos norteamericanos. Hay un gran pragmatismo y una lucha muchas veces violentas por mayores aumentos salariales. Origen en el matrimonio Webb. Les daban mucha importancia a las transformaciones económicas como fortalecimiento de los sindicatos. El sindicato no es un instrumento de transformación, está para asistir socialmente a los trabajadores en las necesidades que tengan, que por lo general son económicas. El referente es la economía neoclásica.
* Acento puesto en la actividad política. Tiene que ver con los procesos de democratización que lleva adelante macrosocialmente el Fordismo: la aparición de un Estado árbitro entre capital y trabajo y los procesos democráticos que se dan a través de la utilización de la fuerza de trabajo. Surge esta adición de la variable política (indudablemente introduce el poder) en las nuevas estrategias que se dan entre los trabajadores, empresarios y Estado, en el proceso industrial. El sindicato es una organización política y actúa en un medio económico, pero las acciones y transformaciones que lleve adelante se deben resolver y analizar mediante la política y no mediante la economía.

**De la Garza Toledo: Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado**

**Posible pregunta: ¿qué es el concepto ampliado de trabajo y por qué la necesidad de que haya un sujeto laboral ampliado?**

Qué es trabajo y qué no es trabajo se define socialmente y depende del contexto histórico. Sí puede haber una constante en el sentido de que hay una esencia de trabajo como actividad que es bastante inalterable en el tiempo, una necesidad del ser humano de trabajar y a través del trabajo se realiza. Es decir, algo antropológico. Necesidad -> para expresarse, para obtener un salario y materializar sus deseos.

La salarización sería una forma que adquiere el trabajo en un determinado momento, una categoría histórica. De esto habla de la Garza: la necesidad de buscar un concepto ampliado de trabajo. Él dice que ha habido formas de trabajo clásicas, aquellas que por algún motivo definieron una época y formas de trabajo no clásicas, alternativas. La forma clásica de trabajo sería la empresa industrial, donde la relación social de poder y de control de proceso productivo se dirime a través de la relación capital-trabajo. Hay un patrón y un trabajador, 2 sujetos.

Siempre ha habido formas no clásicas, siempre ha habido una heterogeneidad de formas de trabajo. No definen el modo de producción, pero existen y a veces no se les da la importancia que realmente tienen. Los economistas neoclásicos tienen un concepto restringido del trabajo, que surge en la preponderancia que ha tenido la industria en el modo de producción capitalista. Entonces, se ha privilegiado por sobre las diferentes formas que asume el trabajo aquellas que tienen que ver con la relación salarial. Trabajo para el capitalismo es trabajo asalariado.

Si la única relación posible dentro del trabajo es capital-trabajo, el sujeto laboral va a ser el trabajador, el obrero, que se va a ir generalizando, porque la industria va a ir evolucionando y se va a complejizar cada vez más. Marxismo -> también concepto restringido. Escuela neoclásica -> el trabajo es trabajo asalariado. Marxismo -> trabajo adquiere varias formas, la más importante es el trabajo asalariado, porque reúne a los individuos y permite una creación de conciencia colectiva (el Marxismo quiere la transformación del modo de producción capitalista, cuyo sujeto revolucionario será el obrero).

De la Garza -> ha habido muchos cambios en el capitalismo, sobre todo en la sociedad occidental -> varió el contexto, emergieron formas nuevas de trabajo que ya estaban, pero no se les daba importancia (formas no clásicas, que se convertirán a posteriori en formas clásicas).

Lo clásico sería obrero industrial que recibe las órdenes del patrón. Hace un producto por orden de ese empresario, un producto material acumulable. Hay un aumento de la importancia cuantitativa del sector de servicios y del trabajo simbólico, del trabajo inmaterial. El concepto restringido del trabajo tiene que ver con la vieja definición de que el trabajo es transformar la naturaleza, pero en los servicios no se la transforma, sino elementos simbólicos, que no existen.

El trabajo inmaterial es aquel donde los 2 actores se compactan con otros actores. El producto no es acumulable, porque se va consumiendo cuando se está produciendo. No hay trabajo inmaterial si no interviene el que consume ese trabajo, figura necesaria para el proceso productivo.

Ejemplos de formas no clásicas: trabajo agrícola, servicios, sistema educativo, de salud, de recreación del ocio, el trabajo familiar, el trabajo a domicilio, el trabajo en el domicilio… todas formas que no tienen que ver con la fábrica, con toda una formalidad: no es temporal, tiene un seguro, tiene un contrato de trabajo, etc. Las formas no clásicas son aquellas más informales, más precarizadas. Entonces, se contratan por temporada para determinadas tareas y en la actualidad tienen mucha preponderancia todas aquellas que tienen que ver con el trabajo inmaterial (expertos en software). En general, casi siempre, hay atrás una presencia de trabajo material (computadora). En el cine -> una película (antes trabajo inmaterial).

Entonces, hubo un descenso del proceso industrial como forma de trabajo asalariada y un descenso de la forma de lucha colectiva a través de sindicatos, pero a su vez la emergencia de los movimientos sociales. Desde el ámbito más laboral serían los movimientos indigenistas de pueblos originarios, los movimientos de izquierda, los piqueteros… todo ese tipo de movimientos sociales que parecería que están complementando la tarea de resistencia al neoliberalismo que antes se daba en los sindicatos. Además, una individualización de los estratos medios (clases medias).

– INDUSTRIALIZACIÓN

+ SERVICIOS

+ ESTRATOS MEDIOS (CLASES MEDIAS)

– PAPEL SINDICAL

+ MOVIMIENTOS SOCIALES

El sujeto laboral del concepto restringido de trabajo era el obrero en fábrica. Evidentemente, si hay un concepto ampliado de trabajo, también va a haber la aparición de nuevos actores, un sujeto laboral ampliado. Gente que antes decíamos que no era un trabajador. Además, en el concepto restringido de trabajo se habla de que la forma de trabajar articula las percepciones y las identidades de los trabajadores. El trabajo crea identidades, el trabajo integra el individuo a la sociedad. De la Garza dice que esa identidad se puede dar también fuera del mundo laboral o con distancia del mundo laboral. Introduce un concepto que es el mundo de vida. No hay un solo mundo de vida que es el mundo del trabajo, sino que hay un mundo de vida en el barrio de identificación, en la familia, del club al que se pertenece. Esas distintas identidades se pueden agrupar en un colectivo que trascienda algún tipo de acción. No solo las identidades surgen del trabajo del individuo.

Trayectorias, biografías laborales, identidad.

No necesariamente para que haya una acción colectiva tiene que haber una relación cara a cara, también puede haber una relación pantalla a pantalla a través de internet.

Había una separación entre trabajo (donde uno gastaba las energías) y la reproducción de la fuerza de trabajo (se hacía en el descanso, en la casa). Ahora hay formas no clásicas en las que se superponen, no hay una separación clara.