

## ***Texto de Araujo TEÓRICO Y PRACTICO***

### ***“El mundo Social: Regulación vs Cambio Radical”***

Se definen dos grandes posicionamientos:

#### ***Regulación***

- Por un lado se concibe al mundo como una totalidad ordenada y cohesionada, enfatizándose en consecuencia en los mecanismos que aseguran unidad y cohesión y al mismo tiempo permiten el control y la regulación de las disfunciones de esta totalidad

El término Sociología de la Regulación se ocupa de la necesidad de regular los “asuntos humanos”, focalizando la necesidad de comprender por qué la sociedad se mantiene como una entidad unida en vez de despedazarse. Por ello Durkheim enfatiza en una clara y comprensiva ilustración sobre la naturaleza de la cohesión social y de la solidaridad.

#### ***Cambio Radical***

- En el otro extremo se lo concibe como una totalidad conflictual, permanentemente en estado de tensión y eventualmente de disgregación, debiendo en consecuencia centrar el análisis en los mecanismos que generan y alimentan el conflicto, asumiendo la imposibilidad de su regulación y control permanentes.

La Sociología del Cambio Radical se ocupa de buscar explicaciones para el cambio radical, el conflicto estructural profundo, los modos de dominación y contradicción estructural, como características esenciales de la sociedad moderna. Se preocupa por la emancipación del hombre de las estructuras que limitan e impiden su desarrollo potencial. Marx.

### ***“Los 4 Paradigmas de la Ciencia Social”***

- ***El Paradigma Funcionalista (Durkheim)***: Perspectiva fuertemente enraizada a la sociología de la regulación. Sus temas giran alrededor del orden social, la solidaridad y la integración, buscando proveer explicaciones racionales a los asuntos sociales, con una orientación altamente pragmática en cuanto al tipo de conocimiento a producir, resolución de problemas “prácticos”. Caracterizado por el compromiso de la filosofía “ingeniería social” y el entendimiento del orden, equilibrio y estabilidad de la sociedad y su mantenimiento.
- ***El Paradigma del Estructuralismo Radical (Marxistas)***: Están comprometidos con el cambio radical, la emancipación, la potencialidad, y con un análisis que enfatiza el conflicto estructural, los modos de dominación y la depravación. Perspectiva realista, determinista y nomotérica. Se concentra en las relaciones estructurales dentro de un mundo social real.

## ***Spremolla: Los Enfoques en las Relaciones Industriales TEÓRICO***

### ***El Enfoque Sistémico***

Según Dunlop, el enfoque sistémico ve las relaciones laborales como un sistema en el que interactúan diferentes elementos. Como un conjunto de piezas que trabajan juntas en el mundo laboral. Incluyen:

- 1. Los actores del sistema: Son las personas o grupos que desempeñan un papel en el mundo laboral. Estos actores son los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y sus organizaciones, y el gobierno.
- 2. Los contextos fundamentales: Estos son los entornos en los que operan los actores. Hay tres contextos principales: el tecnológico (cómo se realiza el trabajo), el económico (cómo afecta la economía al trabajo) y el político (cómo las decisiones gubernamentales afectan el trabajo).

En este sistema de relaciones industriales, el objetivo principal es establecer un conjunto de reglas que regulen el comportamiento de los actores en el ámbito laboral. Estas reglas se relacionan con las condiciones de trabajo, la vida en el trabajo y las relaciones entre los diferentes actores.

Lo importante es que estas reglas no solo regulan el comportamiento, sino que también tienen un efecto de retroalimentación (retroacción) sobre los elementos que las generaron. En otras palabras, las reglas también pueden influir en cómo se comportan los actores y cómo operan en los contextos tecnológico, económico y político

### ***El Enfoque Radical***

Considera que las relaciones laborales deben abordarse desde una perspectiva conflictiva, es decir, cada problema se debe entender en un contexto de conflicto. Esta perspectiva se basa en explicaciones marxistas que se centran en la lucha de clases y la propiedad de los medios de producción.

En el capitalismo, las relaciones laborales reflejan un conflicto fundamental de intereses entre los dueños del capital (capitalistas) y los trabajadores. Estos dos grupos tienen intereses opuestos que no se pueden reconciliar. Desde el punto de vista radical, los trabajadores deben organizarse para resistir al poder de los capitalistas.

Para entender las relaciones industriales desde esta perspectiva, es importante analizar cómo se produce y acumula capital en la sociedad. Esto implica estudiar tres dimensiones clave:

- 1. La organización del trabajo: Se refiere a cómo se genera y acumula riqueza en la sociedad a través de la producción y el trabajo. Esto puede tener un impacto en las condiciones laborales y los conflictos entre empleadores y trabajadores.
- 2. La clase obrera: Esto implica comprender quiénes son los trabajadores, sus diferencias internas y cómo se organizan para luchar por sus derechos. El enfoque radical considera que la clase trabajadora tiene un papel fundamental en la lucha contra el capitalismo.

▪ 3. Rol del Estado: También se analiza cómo el gobierno se involucra en las relaciones laborales y cómo puede influir en la relación entre el trabajo y el capital.

### ***Braverman: Trabajo y Fuerza de Trabajo (Capítulo 1) PRACTICO***

- Según Braverman (que retoma aportes de Marx) el trabajo humano materializa una forma abstracta (es decir, transforma en algo concreto una imagen que ya se prefiguró).

- El trabajo humano es consciente y con un propósito, mientras que el de los animales es instintivo.

- La humanidad es capaz de una infinita variedad de funciones y divisiones de funciones sobre la base de la familia, el grupo o el asentamiento social.

#### ***“El trabajo en la sociedad capitalista”***

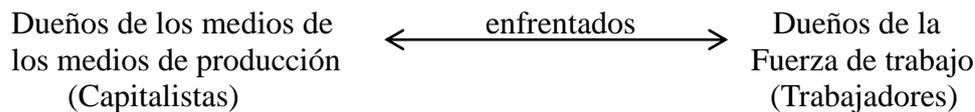
La relación capitalista requiere la compra y venta de la fuerza de trabajo. Para lograr esto se necesitan 3 condiciones básicas;

- Los trabajadores se ven separados de los medios con los que es realizada la producción.

- Los trabajadores están liberados de constreñimientos legales, tales como servidumbre o esclavismo, los cuales les impedirían disponer de su propia fuerza de trabajo.

- El propósito de la contratación del obrero se conviene en la expansión de una unidad de capital que pertenece al que da el empleo, el cual en esta forma, funciona como un capitalista.

*El obrero acepta el trabajo porque las condiciones sociales no le dejan otra manera de ganarse un sustento. El patrón, es el poseedor del capital, la cual desea ampliar y para lograrlo utiliza parte de ella en salarios.*



Las características técnicas del proceso de trabajo están dominadas por los rasgos sociales. Al vender su fuerza de trabajo también entregan su interés en el proceso del trabajo, el cual ahora ha sido “alienado”.

*( Las ideas de concepción y ejecución están separadas debido a que hay un proceso de trabajo, el trabajador que da su fuerza de trabajo no concibe, solamente ejecuta.)*

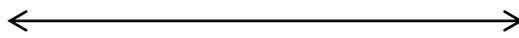
## ***Watson: Orientaciones Hacia el Trabajo TEÓRICO***

El concepto de orientación hacia el trabajo se refiere al significado que dan los individuos a su trabajo y que les predispone a pensar y a actuar de una manera particular en relación con su trabajo.

### ***Para la psicología:***

Hay diferentes maneras de considerar el trabajo, una en el que el trabajo ofrece satisfacciones intrínsecas a las personas y otras que sólo brinda satisfacciones extrínsecas.

Trabajo que proporciona  
Satisfacciones Intrínsecas



Trabajo que proporciona  
Satisfacciones Extrínsecas

El trabajo es una experiencia  
enriquecedora

El trabajo no ofrece ningún  
valor por si mismo

El trabajo ofrece desafíos  
al individuo

El trabajo se convierte en un  
medio para un fin determinado

El individuo se desarrolla y  
se realiza en el trabajo

La satisfacción humana,  
la realización,  
se busca fuera del trabajo

### ***Para la sociología:***

Se le dio un enfoque llamado "implicaciones tecnológicas" el cual sugería que el uso de la tecnología determinará el modo de organización de los trabajos, y que esto tendrá una gran influencia en las actitudes y el comportamiento de los trabajadores.

## ***Braverman: La División del Trabajo (Capítulo 3) PRACTICO***

Braverman se apoya teóricamente en Marx; y según Marx, la división social del trabajo es algo específico del trabajo humano

Por ello, hay dos grandes opuestos entre la división del trabajo en sociedades *pre-capitalistas*, y otra muy distinta es la división del trabajo en la *sociedad capitalista industrial*.

### ***Pre-capitalistas:***

Ninguna sociedad antes del capitalismo dividió sistemáticamente el trabajo de cada especialidad productiva en operaciones limitadas.

### ***Sociedad Capitalista Industrial:***

#### ***- División Social del Trabajo:***

\*Es una sub-división de la sociedad en actividades necesarias para la reproducción social de aquella; los productos de cada actividad son relativamente accesibles al resto a través de distintas formas de intercambio.

\* Todas las sociedades humanas en cualquier tiempo histórico han dividido el trabajo necesario para su reproducción entre sus miembros/as.

#### ***- División del Trabajo en Detalle:***

El proceso de trabajo se fragmenta en diferentes operaciones y cada operación es asignada a un trabajador diferente. El obrero ya no controla totalmente el proceso de trabajo; y junto con esta fragmentación del proceso de trabajo, lo que se fragmenta es al mismo trabajador ("*trabajo fragmentario*"). De este modo el dueño de los medios de producción no solo incrementa la productividad del trabajo, también reorganiza el proceso de trabajo bajo su propio control.

### ***Entonces:***

\* Consiste en la ruptura de los procesos implicados en la hechura del producto en múltiples operaciones realizadas por diferentes obreros.

\* Destruye las ocupaciones y convierte al obrero en incapaz de realizar ningún proceso de producción completo.

\* Subdivide a los humanos y cuando es realizada sin consideración para las capacidades y necesidades humanas, es un crimen contra la persona y la humanidad.

\* Es organizada por el dueño de los medios de producción para incrementar la producción en un tiempo dado y busca abaratar el costo de producción que representa la compra de fuerza de trabajo.

Es decir; todo el proceso de trabajo es dividido en cada tarea y que estas sean ejecutadas por un obrero diferente, que su trabajo sea exclusivamente repetir una única tarea dentro del proceso de trabajo de un valor de uso.

### ***Análisis del Proceso de Trabajo***

Es la separación del trabajo de producción en sus elementos constitutivos. Ejemplo:

*El hojalatero que hace un embudo mediante 7 pasos o tareas, si este necesitara hacer 10 embudos, repetirá cada paso 10 veces antes de pasar al siguiente para producir los 10 embudos en menos tiempo que completando uno por uno.*

Lo significativo es que quien ejecuta el trabajo está en control total del proceso de trabajo; tanto el saber-hacer como las decisiones son de quién realiza/ejecuta el trabajo.

### ***Principio de Babbage***

Propone que la producción de bienes manufacturados baratos que tiene como relación central lo siguiente:

- Al dividir el proceso de trabajo en tareas discretas que son asignadas cada una a trabajadores individuales según el grado de pericia y fuerza que cada una requiere, el dueño de los medios de producción puede comprar exactamente la cantidad precisa de fuerza de trabajo estrictamente necesaria para cada una de las tareas del proceso de trabajo.
- Con la división en detalle del trabajo, el capitalista paga exactamente, o sea la mínima, fuerza de trabajo que necesita para cada tarea. Todo esto significa que en una sociedad basada en el intercambio de mercancías y en la compra-venta de fuerza de trabajo, dividir cada proceso de trabajo en tareas discretas asignadas a obreros diferentes abarata sus partes individuales, es decir, los salarios.

## ***Coriat: El taller y el Cronometro (Taylor - Ford) TEÓRICO Y PRACTICO***

### ***Ejemplos del oficio como obstáculo***

- ° El obrero se guarda el oficio como patrimonio familiar, transmitiéndolo solamente a su descendencia y procediendo al auto reclutamiento a través de su institución familiar. *“Los empleos nobles son ocupados por los hijos de los maestros”*
- ° La eficacia del oficio esta determinada por el conocimiento y control de los medios de producción. Y lo esencial es que los patrones estén excluidos de esta. Dando así a quien domine el control de estos medios también se adueñaría de los tiempos de producción.
- ° Manufactura de niños: La holgazanería de los obreros adultos supone un peligro para la manufactura, pero con los niños se puede asegurar la continuidad de su aprovisionamiento en fuerza de trabajo “dócil”. El niño proporcionará una fuerza viva de trabajo ágil que se necesita.

### ***La norma y el Cronometro***

Taylor descompone el saber obrero, por medio de «Time and Motion Study», haciéndose dueño y poseedor de todas las cuestiones de conocer el desarrollo y marcha de las fabrica. Dando así entrada masiva de los trabajadores no especializados en la producción, acabando con la capacidad de resistencia de los obreros de oficio.

Exige romper con muchos arcaísmos y con sus ideas muy claras del crecimiento económico manifiesta:

- *“La fuente de la riqueza no la constituye el dinero, sino el trabajo”*
- Análisis de lo tiempos y de los movimientos como respuesta buscada por el capitalista para limitar y reducir la resistencia por el obrero de oficio y asegurar la expansión a gran escala.
- Introduce el cronometro y así se libera un nuevo espacio para la acumulación del capital, ahora al estar cronometradas las tareas se logra una mayor productividad y por consecuencia mayor plusvalía.

### ***Nuevas normas de Trabajo***

Es un proceso de doble dimensión, pues se cuestionan al mismo tiempo modificaciones que dependen del trabajo concreto (el valor de uso de las fuerzas de trabajo requeridas) y del trabajo abstracto (las condiciones de la formación de los valores de cambio).

Desde el punto del trabajo concreto, la novedad se da con la transformación de los trabajadores no especializados en los puestos de los trabajadores de oficio con ayuda de crono-analizadores y tablas de tiempo y movimientos.

Y en el trabajo abstracto se da por hecho un formidable incremento de la productividad y sobre todo la intensidad del trabajo, manifestando un cambio en las condiciones sociales de la extracción del plus-trabajo.

## ***La Cadena***

Es el sueño del capitalista en busca del Movimiento Perpetuo de la fabrica, base de todos los sistemas de organización del trabajo.

En el boletín de las fabricas Renault, el transportador de cinta se le presentaba dos características:

- La primera consiste en asegurar la circulación de piezas a los obreros quietos en sus puestos de trabajo. Primero es fijar la pieza principal al transportador y hacerlo pasar por cada obrero que fija otra pieza, de suerte que se arme por completo al final del transportador.
- La segunda es que el retaso de la introducción de la cadena, no se presenta en el montaje, si no en el mecanizado. Esto quiere decir una estandarización en la producción de las piezas para hacer posible el montaje a partir de una transportadora de automotores.

Para los trabajadores la línea significaba confusión, fatiga y desorden. Pero el desorden era solo superficial aun con la sorprendente velocidad con la que se armaban los automotores.

Ford aseguro el paso de la producción en serie con una gran brecha a la producción en masa. Ya que si el automóvil siendo un producto complejo podía fabricarse en serie, lo mismo pasaría con cantidades de productos mas simples.

Ford aquí ciertamente lleva las cosas aun grado cualitativamente nuevo.

- El transportador elimina los tiempo muertos del taller y los convierte en tiempos de trabajo productivo. Los tiempos muertos en el trabajo, por los que respira el trabajador son reducidos al máximo, dando como resultado una bestial duración efectiva de la jornada de trabajo.
- Se llega a un limite de la parcelación del trabajo. Lo esencial consiste en la separación de los trabajos de concepción y ejecución. Tal reducción del trabajo complejo solo puede obtenerse gracias al desarrollo del maquinismo. Ya que la especialización se vuelve cada vez mas avanzada del maquinismo. Conllevando a transformaciones en la composición orgánica del capital.

Con la entrada de la línea de montaje no solo se modifican las relaciones de trabajo, sino que también se modifica a la vez la escala de producción, la naturaleza de los productos y las condiciones de la formación de los costos de producción.

## ***El Salario***

En la visión Tayloriana el salario sigue siendo un instrumento patronal de “estimulo” al trabajo. Taylor preconiza el método del salario diferencial por piezas en el método más sofisticado, en donde el salario base depende de la mayor o menor cantidad de piezas producidas.

El “salario justo” es la llamada remuneración del estímulo al trabajo, mencionada por Taylor, al pagar el trabajo justo.

### ***El “Five Dollars Day”***

Este término dado por la puesta en marcha del aumento salarial nominal de 2,5 dólares diarios, en el caso de Ford a 5 dólares.

Causas inmediatas:

1° Que ante toda preocupación se asegure el aprovisionamiento continuo de fuerza de trabajo

2° Instaure, mediante el control del gasto del salario, una influencia en las condiciones de existencia de la población obrera.

El “Capitalismo del Bienestar” refiere a un patrón benévolo en el establecimiento de programas y organizaciones (equipos deportivos, instalaciones recreativas, grupos musicales, el programa de seguros, plan de participación en los beneficios) para sus trabajadores. La razón principal es tratar de mantenerlos felices y leales a la empresa para que ellos no se afilien a sindicatos.

*\*Podía retirarse este “beneficio” ya que se enviaban investigadores a todos los hogares de los trabajadores para observar la forma en que estaban viviendo y hacer un montón de preguntas, en particular sobre el consumo de alcohol, las relaciones maritales, y hábitos de consumo.*

## **Castel: TEÓRICO**

### CARACTERIZACIÓN DE LOS 3 TIPOS DE CONDICIÓN OBRERA

1) **PROLETARIA**: Era una situación de cuasi exclusión del cuerpo social. Mundo escindido por la oposición entre el capital y trabajo, entre seguridad/ propiedad y vulnerabilidad de masas.

Fue la industrialización lo que dio el origen al salariado y la gran empresa es el lugar por excelencia de la relación salarial moderna. Con la revolución industrial comenzó a desarrollarse un nuevo perfil de obreros de las manufacturas y de las fábricas, que anticipaba la relación salarial moderna. 5 condiciones que aseguraron el pasaje desde la relación salarial (R.I.) hasta la relación salarial fordista:

- a) Una separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente y los inactivos o semiactivos, que hay que excluir del mercado de trabajo
- b) La fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso de trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa.
- c) Acceso, a través del salario, a nuevas formas de consumo obrero que convertían al obrero en el propio usuario de la producción en masa.
- d) Acceso a la propiedad social y a los servicios públicos.
- e) Se reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo.

2) **OBREERA**: Las reformas de 1936 sancionaban un reconocimiento de la condición obrera. Marcando una etapa decisiva de su reconocimiento como fuerza social determinante, una ampliación de sus derechos y la toma de conciencia en su poder. También la asignación a un lugar subordinado en la división del trabajo social y en la sociedad global. Surgen las vacaciones pagas.

3) **SALARIAL**: A una nueva constelación salarial se le asignó la función de “atractor” con la tarea de “arrastrar” la dinámica social, “arrastra” el crecimiento económico de toda una sociedad.

Las posiciones asalariadas se volvieron cómodas, poderosas y prestigiosas. La promoción de estas posiciones salariales estaba asociada a un desarrollo de segmentos profesionales, tenían títulos y diplomas. El asalariado podía generar un patrimonio y este facilitaba el acceso a posiciones salariales a través de los diplomas, mientras que estas a su vez, podían generar acceso al patrimonio.

***Antunes: La Metamorfosis en el mundo del Trabajo:  
Capítulo 2 ¿Adiós al Trabajo? TEÓRICO***

***Desplacetización***

- Disminución de la clase obrera industrial.
- Retracción de los trabajadores en la industria manufacturera, trabajadores de minería, agrícolas un crecimiento explosivo del sector servicios.
- Surge como consecuencia de la automatización robótica y microelectrónica.
- En los principales países industrializados de Europa occidental, los trabajadores en la industria representaban el 40% de la población activa, hacia 1990 lo hacían alrededor del 30%

***Subproletarización***

- Bajo las formas del trabajo precario, parcial, temporario, subcontratado, “tercierizado”, vinculados a la economía informal.
- Refleja la precariedad en el empleo y las remuneraciones.
- Desregulación de las condiciones de trabajo y regresión de los derechos sociales.
- En 1988, el 23,2% de los asalariados de la Comunidad Económica Europea eran empleados de tiempo parcial o trabajos temporarios.