**UNIDAD 3:**

**SPREMOLLA- Concepto de relaciones laborales.**

Según Spremolla el concepto de relaciones laborales ha ido evolucionando ha través del tiempo y variando asi los objetos de estudio en dicha evolución.

El termino relaciones industriales o industrial relations, fue adoptado por los ingleses y era un término capaz de invocar a los fenómenos sociales en una sociedad industrializada. Podemos mencionar también la expresión relaciones profesionales, adoptada por los franceses.

La expresión relaciones laborales surgió como critica de la expresión relaciones industriales, por considerarla restrictiva, ya que abarca únicamente al ámbito de la industria. Pero a su misma vez la expresión relaciones profesionales también aparece como demasiado restrictiva al limitarse solo al marco de las categorías profesionales. Entonces las relaciones laborales aparece como el termino mas adecuado, al ser mas flexible y mas funcional, ya que dan una mirada mas amplia otorgando un mayor alcance al ámbito de los fenómenos que se pretenden estudiar.

Cedrola plantea que los diferentes conceptos de relaciones laborales pueden ser agrupados en:

1. Según la restrictividad o amplitud del concepto: Se distinguen entre las acepciones restrictivas y las amplias. Las primeras tienen que ver con el conjunto de técnicas utilizadas para cumplir cierto rol en la empresa; estas priorizan un aspecto empírico.

Las acepciones amplias priorizan los aspectos analíticos. Ven a las relaciones laborales como una disciplina multidisciplinaria. Y capaz de estudiar ciertos aspectos del mundo laboral

1. Aquí se distinguen conceptos funcionalistas y no funcionalistas.

Los conceptos funcionalistas se situan dentro de la corriente estructural funcionalista. Y explican los diferentes fenómenos sociales de acuerdo a la función que cumplen. Postulan que las relaciones laborales constituyen un sistema dentro del sistema social.

Los conceptos no funcionalistas, no creen adecuado el funcionalismo para explicar la realidad social, ya que considera que este no puede explicar los fenómenos de cambio.

**Relaciones laborales: sistemas y actores. (guguielmeti)**

Los elementos que constituyen las relaciones laborales pertenecen a cuatro tipos de bases.

* Las condiciones externas: que pueden ser de tipo estructurales o políticas. La de tipo estructurales son características de capitalismo coyuntural. Económica, mercado de trabajo y la composición cuantitativa y cualitativa de la fuerza de trabajo. En cuanto a las condiciones de tipo política tienen q ver en cuanto a las relaciones deponer entre las clases y los equilibrios políticos. Dichos equilibrios políticos pueden ser antisindical, es decir la representación de grupo dominante parte del gobierno. Puede ser Pro-sindical con partidos laboristas en el gobierno o en coaliciones homogéneas y Neutro activo que es cuando el estado no puede gobernar sin el consentimiento de las fuerzas.
* Los actores: son organizaciones y representaciones sindicales, las empresas y el estado.

-Sindicato: es el actor que representa a los trabajadores y depende de otras organizaciones, actua en un contexto (el mercado) en el que puede influenciar pero no determinar, teniendo en cuenta sus objetivos tiene diferentes formas de lucha que representan una identidad personal y colectiva y por lo tanto hace referencia a instancias ideológicas.

Hay tres tipos de representaciones sindical: a) por rama de oficio: se forma cuando el obrero era dueño de su fuerza de trabajo pero con la industrialización comienza a dividirse en un segundo tipo de representación que es b) representación por rama de actividad, las cuales reúnen a los trabajadores de una actividad especifica y se caracteriza por el numero de trabajadores afiliados. c) Por otra parte esta la representación por empresa: producto de la ruptura de la anterior representación y la sectorización de estas representaciones debido a la flexibilización laboral.

-Empresarios y sus acciones pueden pertenece al sector publico privado o fuerzas intermedias. Se divide en cámaras empresariales para representar en sus intereses; También se divide según la función su capital. Se divide por actividad en: industria servicio o sector primario; tamaño: micro, PYMES, medianos y grandes. Según su capital: nacional, extranjero y mixta.

-Estado: es el actor mas importante ya que puede actuar como ente regulador accionando sobre la reglamentación de las relaciones de trabajo y de forma económica y social por influencia sobre las condiciones de los trabajadores y en cuanto al sindicato actúa sobre las representaciones sindicales y sobre las formas de lucha con fines represivos de apoyo.(empleador en el sector publico, legislador, autoridad administrativa, juez, factor de regulación y mediador)

\* Métodos: existen 5 tipos. En primer lugar parte la reglamentación unilateral, el sindicato es el único que establece las condiciones de un empleo. En segundo lugar la negociación colectiva: establece normas a través de la negociación y de los conflictos entre empleadores y representantes. En tercer lugar las relaciones políticas con el Estado: ante objetivos de utilidad inmediata se establecen comportamientos de auto reglamentación. Por ultimo el intercambio político: cuando el sindicato controla su comportamiento.

\* Los lugares: contexto en el cual se desarrolla la acción política del sindicato.

**Hyman- Los sindicatos**

El problema principal a analizar, es la agregación y desagregación de intereses. (problemas de intereses). En los 80, las dificultades de los sindicatos fueron atribuidas a la creciente diversificación o mejor dicho, al conflicto de intereses dentro de la clase obrera de cada uno. **Desagregación** alude: al viraje del colectivismo al individualismo (se observa en la disminución de las tasas de afiliación a los sindicatos), a la polarización dentro de la clase obrera con la división entre los miembros del sindicatos y los no sindicalizados. Al creciente particularismo de las identidades y proyectos colectivos desde el punto de vista del empleador, la ocupación y el sector económico o industria. Por último a la fragmentación dentro de la clase obrera organizado expresada en conflictos intra e intersindicales y un debilitamiento de la autoridad de los liderazgos nacionales y las confederaciones centrales.

La desagregación afectan prácticamente a todos los movimientos laborales: baja en las tasas de afiliación, en la influencia y la eficacia: modificación de los programas solidarios, falla entre política y estrategia.

La teoría de la desagregación se produce con la aparición del neoliberalismo, en donde los trabajadores tienden a no afiliarse o desafiliarse. Hay un pasaje del colectivismo al individualismo, gran polarizacion entre afiliados y desafiliados y una gran fragmentación de intereses.

Factores:

* La recesión tiene efectos importantes en las estructuras de empleo y desempleo. La segmentación del mercado de trabajo se ha visto intensificado por una tendencia a crear lugares de ocupación más pequeños y más dispersos, por el crecimiento de los trabajos de tiempo parcial, eventuales (políticas de flexibilidad). Y mayor numero de trabajadores en sectores públicos y privados, Los obreros industriales que fueron los pioneros de los movimientos laborales, están en minoría.
* Que quienes cuentan con calificación profesional o habilidades técnicas de alto nivel sientan poca necesidad de apoyo sindical, estos perciben intereses distintos, por lo tanto es posible que su sindicalización resulte ser una fuente de conflictos entre los sindicatos y dentro de ellos. Por ejemplo que este grupo se opongan a las políticas salariales igualitarias, cuando cobran una remuneración elevada.
* Que quienes se encuentran en una posición más débil del mercado de trabajo carezcan de recursos y la cohesión necesarios para la organización colectiva.

La modificación del clima político, ha reducido el reconocimiento externo de la representatividad de los sindicatos. El régimen thatcheriano es un caso extremo de una transformación más general: otorgar a los sindicatos el papel de chivos expiatorios de la decadencia económica, rechazar el intercambio político por ser una legitimación peligrosa de una identidad e intereses particulares de la clase obrera, buscar la disciplina del mercado como un mecanismo alternativo y más patente para lograr la moderación en el mercado laboral. (Descompone el papel de intermediario del sindicato).

* Afiiacion pasiva: Aquellos que se afilian solo para gozar de los beneficios que da el sindicato sin luchar por sus derechos, tienen una imagen del sindicalismo como “huelgas”-
* Antitesis: Esta critica la caracterización de la formación sindical, porque dice que en vez de ser una amenaza debería ser algo mas. Dice que hay que reorientar la política sindical de modo que refleje un amplio espectro de intereses. Aquí hyman mira esta desagregación por la aparición de un individualismo de una forma mas positiva, que no representa un cambio deplorable si no una oportunidad para los sindicatos. Para el los sindicatos deben organizarse adoptándose a las nuevas necesidades.

De la carpeta:

La desagregación que provino después de la dictadura, y aparece más desempleo ya que había unión que los represente ni oportunidad, más adelante surgen los piqueteros. La misma habla sobre el pasaje del colectivismo al individualismo, de la polarización en la masa salarial entre afiliados y des afiliados. Hay fragmentación de intereses, empleo/desempleo, nuevas políticas, nuevas formas de organización del sindicato que lo debilita, empresas más pequeñas y tercerización, gremios por empresas. Hay negociación colectiva descentralizada ya que a nivel empresarial, hay menos representados por gremio, por lo tanto disminuye el poder de negociación. Aparece la deslocalización. Una nueva estructura de mercado por parte de la mano de obra, aparecen las mujeres, crecimiento de empleo en el sector servicios por el avance de la tecnología (los trabajadores no se afilian, los mas profesionales no les intereses, y los de menor profesionalismo lo desconocen).

Se afilian de manera pasiva para obtener las prestaciones del sindicato, los beneficios. Hay mayor interés por la identidad individual que colectiva, por medio de la dictadura surge una mala imagen del sindicalismo, fue el motor del conflicto que atrajo a la dictadura a eliminar al sindicato. El amiguismo es una mal formación del sistema.

Luego aparece la antítesis, que es tomar como una oportunidad lo sucedido y dar lugar a la creación de gremios de profesionales, de desempleo, y NO como una amenaza

Tesis de desagregación de Hyman.

A mediados de los `80 los sindicatos se ven afectados por 3 crisis: de agregación de intereses, de lealtad de los empleados y de representatividad. En cuanto a la crisis de agregación y desagregación de los intereses, el texto dice que es producto de una diversificación de los intereses de la clase obrera de cada país. Esta desagregación se da por diferentes procesos. 1) e pasa del colectivismo al individualismo, es decir recomienza a pensar mas en uno mismo y se pelea menos en colectivo por objetivos en común. Esto se ve reflejado en un descenso en la tasa de afiliaciones a los sindicatos. 2) Una polarización dentro de la clase obrera, en buena medida entre los miembros del sindicato y los no sindicalizados. 3) Un crecimiento particular de las identidades y proyectos colectivos desde el punto de vista empleador. 4) Fragmentación dentro de la “clase obrera organizada” producto de conflictos gremiales, debilitamiento de sus autoridades de liderazgo nacionales y de confederaciones centrales.

En base a esto Hyman desarrolla una tesis argumentando el proceso de la creciente desagregación y división agrupándose en 3 categorías. La primera se refiere a problemas de la precesión económica, La segunda a los casos de ocupación y sectoriales de largo plazo y a los cambios de las políticas administrativas; En tercer lugar al surgimiento de tendencias culturales y políticas. La primera categoría dice que la recesión tiende a transformar la competitividad entre grupos de la clase obrera; dicha recesión tiene efectos sobre el empleo y el desempleo, un gran desempleo cambia el funcionamiento de los mercados de trabajo.

En segundo lugar esta la fragmentación del mercado de trabajo producto de la creación de lugares de ocupación mas diversos y pequeños, por políticas de flexibilización por aumento de trabajadores de corta carga horaria, o de empleos parciales. Políticas por parte de los empleadores que logran una división entre centro y periferia.

También se puede tomar en cuenta la internacionalización, es decir posturas negativas como la eliminación de barreras entre Oeste y Este o como el establecimiento del Mercado interno en la Unión Europea reducen estas tendencias.

Se genero una disminución en el número de trabajadores industriales y generaron más trabajos de tipo administrativo.

Estas tendencias perjudicaron a la representatividad sindical provocando que los trabajadores no se sientan identificados como resultado a estas nuevas formas de organización, negociaciones colectivas descentralizadas, fragmentación de intereses y provocando así la desagregación.

Como antitesis a esta teoría (de manera positiva) Hyman plantea que hablar de una crisis de agregación de intereses es muy determinante. Esboza que hay que reorientar la política sindical para que refleje un amplio espectro de intereses. Los sindicatos poseen un margen de elección estratégico para responder a los cambios y retos del capitalismo. Es decir no ocurrió una crisis del capitalismo sino una crisis del estilo y la orientación tradicional de este. Dicho de otra manera debería adaptarse de manera positiva y eficiente a los cambios para poder reorganizarse y lograr una agregación.

**FLEXIBILIZACION LABORAL. ¿REQUERIMIENTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS O FRAGMENTACION DEL MOVIMIENTO OBRERO?**

**AIDA QUINTAR.**

Los cambios tecnológicos involucran también al paradigma social, estos amplian las posibilidades de producir pero por otro lado la sociedad se torna mas excluyente. Este proceso produjo el agotamiento y crisis del modelo de organización productiva fordista y también el agotamiento del modelo de estado benefactor. Ahora la palabra clave es flexibilidad, incorporando al modelo de producción innovaciones técnicas y organizativas, con un realineamiendo de los sectores sociales, afectando a los sindicales.

EL NUEVO MODELO ACUMULACION Y LA REESTRUCTURACION INDUSTRIAL EN LA ARGENTINA.

En la década del 70 hubo un crecimiento de la producción y un aumento del empleo. Luego hubo una reestructuración industrial que tuvo un impacto negativo en la economía, por la gran desocupación que generó.

EL DISCIPLINAMIENTO SOCIAL DEL MOVIMIENTO OBRERO A PARTIR DE 1976.

La estrategia militar fue debilitar y recortar el poder sindical que se había consolidado en el gobierno peronista. Funcionaba como principal organizador, pero con fuertes formas de persecución y represión, de carácter antiobrero y antisindical como la censura de la CGT. Su objetivo era heterogeneizar al sector obrero.

LA DISPERSION LABORAL COMO RESULTADO DE LA DESCONCENTRACION ESPACIAL DE LA INDUSTRIA.

Se disminuyo la ocupación asalariada por la aparición de las nuevas tecnologías en las grandes empresas, los trabajadores se concentraron en las PYMES, que producían bienes no modernos.

Tal desempleo provoco que se reformulen estrategias sobre la base de la precarización del empleo basado en actividades de tipo informal.

Estas polticias aumentaban los beneficios para los empresarios, mejorando la rentabilidad, abaratando costos del capital y explotando a la fuerza de trabajo.

LA FLEXIBILIZACION LABORAL.

A mediados de los 70 con el desarrollo de las nuevas tecnologías, nació la necesidad de flexibilizar la legislación fordista. Esta es: capacidad de adaptación de la organización productiva a los requerimientos del mercado y de las nuevas tecnologías, capacidad para el cambio de puesto(polivalencia funcional), o la sustracción que se le hace al obrero de las protecciones en el salario y la seguridad social.

En argentina se ve una proliferación de las agencias de empleo como forma de reclutamiento de mano de obra de carácter parcial o temporario.

**NADA Q VER PERO SIRVE**

5ta clasificación: Niveles de dialogo. Centralizado es decir a escala nacional; de nivel medio, o sea por rama o sector de actividad. O bien puede ser descentralizado, cuando se ubica en la empresa.

**Novick- Nuevas reglas del juego en la argentina. Competitividad y actores sindicales.**

Argentina mantiene una lógica sindical de carácter tradicional. Sin tener en cuenta las nuevas instituciones, n

Nuevos temas y nuevos actores. Principalmente en las relaciones de trabajo, el cambio en las condiciones de la competencia genera nuevas presiones sobre las forma de contratación y uso de la fuerza de trabajo.

.Las relaciones laborales tuvieron interrupciones en los gobiernos militares, actuando según ciclos económicos. El sindicalismo tradicional fue el nacido en el estado de bienestar.

El contexto social: Hubo un aumento del desempleo y del trabajo precario e informal, estas erosiones causan perdida de las garantías e institutos de protección. El tema seria que la situación de desempleo induce a aceptar estas nuevas formas de inserción. El sindicalismo nacido y desarrollado en aquella etapa de pleno empleo es golpeado por la nueva realidad social y económica.

El debilitamiento de la identidad: Hay una disminución en las tasas de afiliación por la perdida de poder y de influencia en la vida social del sindicato. La principal causa es la distancia entre las cupulas y sus bases, por los cambios tecnológicos y organizativos.

1991-1994: Mayor cantidad de convenios por rama o actividad, 1995-1999: Mayor cantidad de convenios por empresa.

Los contenidos de negociación eran principalmente la flexibilidad: tiempo de trabajo, flexibilidad en la organización de trabajo, flexibilidad en las remuneraciones.

Las obras sociales y su desregulación: La incorporación sindical en las obras sociales creo una herramienta para la incorporación del trabajador.

Las estrategias sindicales: Estructura sindical fragmentada. En CTA (central de trabajadores argentinos). Por el otro lado la CGT (confederación general de trabajo).

CGT: Es las central histórica y tradicional del movimiento obrero argentino. Intenta seguir manteniendo el poder y la identidad a través de los viejos mecanismos. Sigue siendo el sector con mas dialogo con el gobierno. Son los que contribuyeron a construir una flexibilidad negociada y además tratan de preservar las obras sociales.

CTA: Creada en 1992, nucleaba a un grupo de dirigentes sindicales desidentes de la CGT. Pretendia ser autónomo, independiente del estado, de los partidos políticos y de las empresas. La diferenciación mas clara es que tiene una libertad de afiliación, define la adhesión como una opción política idiologica mas que como un instrumento de negociación colectiva. No posee personería gremial. Se identifica con la figura del trabajador como ciudadano mas alla de su condición laboral.

MTA: Movimiento de trabajadores argentinos, CGT desidente. Esta anclada en las tradiciones del sindicalismo peronista. Su lucha es para terminar con el modelo económico neoliberal.

**UNIDAD 4.**

**ADIOS AL TRABAJO?**

**RICARDO ANTUNES.**

Fordismo, Toyotismo y acumulación flexible.

La década del 80 fue un periodo de profundas transformaciones, en donde el avance de las nuevas tecnologías, la automatización, la robotica y la microelectrónica, tuvieron causa en parte de estos cambios. El fordismo y el taylorismo se ven mezclados por otros métodos. Sustituidos en parte por el toyotismo.

En el fordismo fundamentalmente la producción era en masa, a través de una línea de montaje y los productos eran mas homogéneos; se controlaban los tiempos y movimientos con el cronometro fordista; el trabajo era parcelado y asi también el proceso de producción.organizacion vertical separación mente / cuerpo, sindicatos fuertes por actiidad

Con el toyotismo la producción en serie y en masa son sustituidos por la flexibilización, y por nuevos patrones de búsqueda de productividad, Esto tiene serias consecuencias en los derechos del trabajo que son desregulados y flexibilizados para lograr un máximo de producción. Esta forma de producción esta exenta de la alienación de trabajo, por rechazar la producción en masa. Hay una descentralización de la producción en manos de grandes empresas. Esta descentralización provoca que haya mas explotación al estar la mano de obra mas segmentada y los sindicatos no poder cubrirla. Este modelo quería implementar un sindicato por empresa, tema que desconcierta a los sindicatos.

Según Toyota lo ideal seria producir solamente lo necesario y hacerlo en el menor tiempo. Toyota implemento la variedad de los productos, por la necesidad de atender a un mercado que solicita productos diferenciados.

El mejor aprovechamiento del tiempo esta garantizado por el just in time (justo a tiempo).

Hay una polivalencia del trabajador, que le permite a este operar con varias maquinas. En estas empresas había un numero minimo de trabajadores, ampliando sus horas extras, mecanismos de subcontratación o trabajadores temporarios.

Hay una existencia de combinación de sistemas productivos.

L a cuestión seria si lamentablemente se perdió la referencia de la clase que vive del trabajo, a falta de un trabajador estable. Sociedad que no consiguió ir mas alla del capital y no puede construirse como sociedad socialista.

**Marta Novick- La transformación de la organización del trabajo.**

La organización del trabajo tiene que ver con los aspectos técnicos y sociales intervinientes en la producción de un determinado objeto o bien. Intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones. Esta determinado por el conjunto de reglas y normas impuestas por la empresa.Es una construcción social histórica, modificable y cambiante. Se paso del clásico modelo ligado al taylorismo-fordismo, a la via japonesa.

El prototaylorismo tenia como objetivo la división del trabajo en elementos simples. Tendía al disciplinamiento y control del trabajo. Había una división entre los que planeaban y los que ejecutaban el trabajo. Los ritmos estaban impuestos, a través de el cronometro de tiempo, de esto nace el fordismo con la implementación de la cinta de montaje aseguraban la mecanización del transporte de piezas.

En argentina principalmente se resfuerzan los mecanismos de control y disciplinamiento mas que la búsqueda de la productividad. (estructura jerarquica y piramidal, división entre concepción y ejecución, puestos fijos de trabajo, ritmos impuestos por métodos o en todo caso tecnología, acuerdos colectivos, no individuales)

En cuanto al sindicato hubo un importante numero de afiliados, se pretendía solucionar conflictos con la negociación colectiva a través de la representación sindical.

En la segunda mitad de los 70, hubo un quiebre de los derechos laborales, con la perdida de la democracia. Y además el debilitamiento de los actores sindicales. Aparecieron los modelos autoritarios y militares, que implementaron la retaylorizacion +automatización, aumento de ritmos y + autoritarismo en las empresas.

En la década de los 80 se comienzan a implementar técnicas del modelo japonés como: círculos de calidad, just in time interno o externo (proveedores) y cambios en la organización de trabajo: trabajos en grupos, polivalencia y reducción de niveles. En america latina no se puede hablar de una aplicación total de estas técnicas, si no que son aplicadas en carácter puntual o parcial.

**Osvaldo Battistini. EL TRABAJO FRENTE AL ESPEJO.**

De la familia falcon a la familia Toyota.

Cuando se habla de la constitución de colectivos de trabajadores se refieren a las historia de ese grupo, en los espacios laborales en donde se crea la permanencia. Las formas identitarias de los trabajadores de Toyota se crean bajo una inflexión subjetiva al momento de ingresar a la empresa. Esta adopción y traslado de las normas de la empresa a los habitos de vida de los trabajadores se produce con un encaje perfecto a los intereses de los mismos.

Toyota en Argentina.

Realizaron un emprendimiento productivo en nuestro país, y tenían la necesidad de contar con relaciones de trabajo estabilizadas y una representación sindical por empresa; pero aquí contábamos con sindicatos por actividad o rama entonces Toyota negocio con SMATA para conservar alguno de sus requerimientos productivos a la hora de acordar.

Los trabajadores requeridos eran operarios jóvenes, sin experiencia laboral ni sindical previa para que la empresa los formara intregramente a su filosófia de trabajo.

Empresa, sindicato y comisión interna: la disputa por la representación.

SMATA debería enfrentar directamente al modelo de organización de la producción, la empresa tenia la necesidad de respetar la existencia de una representación sindical pero acotando a los márgenes de criterio autónomo. Los trabajadores aceptaban la relación trabajador empresa, es decir que se encuentren soluciones dentro de la empresa, por su desprovisto de una valoración sindical.

El compromiso visto desde la empresa.

Tal vez pierden relevancia las capacidades técnicas, y se tiene mas en cuanto cuan propensos son los trabajadores a incorporar la ideología de la empresa. Se trata de difundir además de la identificación con la empresa, se busca difundir entre los trabajadores la idea de eficiencia y eficacia en la tarea, desarrollas cualidades como: iniciativa, responsabilidad y trabajo en equipo.

Los trabajadores llegan al punto de dejar de hacer cualquier otras actividades como el estudio, deportes etc, por su aspiración a llegar a mas en la empresa, por su compromiso con esta.

Familia, herencia y prestigio. “Los valores que no se pierden”

El hecho de ingresar en una gran empresa, significaba lograr un reconocimiento social. Los padres tenían la convicción de que los esfuerzos de crianza y enseñanzas no han sido desperdiciados, que el hijo asume dichas experiencias como valores a ser aprovechados e incluso convertirlos en clave del éxito. Trabajar en Toyota no pasa desapercibido, eso producía miradas, expectativas y evaluaciones del entorno, con la esperanza de que iba a ser “alguien”.

Trayectorias pasadas y perspectivas futuras. Una biografía “de progreso”

La identidad de los empleados tiene una valoración como un elementos que le permitió acceder a ese lugar de privilegio, y ese espacio donde mirarse mejor posicionado. Por eso los trabajadores suelen abandonar caminos como estudios, para sustituirlas con la carrera que le ofrecia la empresa, una manera de crecer.

Trabajar en Toyota: los referentes identitarios y la ética del trabajo.

En el caso de Toyota no había una herencia común mas allá de la que traían individualmente. Aquí aparecen el Team leader y el Group leader, figuras que sirvieron de construcción, enseñan las “reglas del juego” que se necesitan saber. El team se presenta como el mas cercano al trabajador, los contiene personal y laboralmente. Estos aprendizajes son cruciales para no quedar excluidos, poniendo mente y cuerpo al servicio de la empresa.

El trabajo mas alla del trabajo y las nuevas familias.

En Toyota los trabajadores veían la posibilidad de pensar hacia futuro y la posibilidad de contar con un espacio de pertenencia. La seguridad en el empleo, en estos tiempos en donde las inseguridades provocan la incertidumbre, era muy valorada.

\*Toyota homogeneiza por los valores ofrecidos, por la apuesta a futuro, por la pertenencia identitaria y desde allí complementándose o resinificando valores de la historia individual de cada trabajador.

**Kaplinsky- La nueva flexibilidad promotora de la eficacia económica y social.**

El desarrollo de las nuevas tecnologías explican la duración de las tasas de crecimiento. Este cambio en los sistemas de producción implica cambios en las relaciones sociales y nuevas estructuras reguladoras.

Fordismo: Se quería obtener una producción de menos coste, que se logro en gran medida por la estandarización del producto, ya que se tenían que llevar a cabo una diversidad de tareas que generaban costos, y la utilización de automatización, ya que estos mejorarían la calidad del producto y sustituirían la mano de obra manual altamente remunerada.

En el nuevo sistema se denota mayor variedad de producción y en tandas mas pequeñas, esto requiere de una producción justo a tiempo. Las fabricas se estructuras en células de producción, es decir la producción en pequeñas tandas. Tres elementos importante: - Trabajador responsable del mantenimiento de la fabrica, ahora es multitarea es decir que sabe realizar muchas de las tareas de la empresa, que tenga el dominio de una serie de cualificaciones.

* Inventario: Tiene que ver con detectar aquello que anda mal, y que la producción logre ser JAT. Se identifican los errores antes del producto final en cada célula de trabajo.
* Unificación de cabeza y manos: En el fordismo había una separación. Aquí no se diferencian, la gerencia acepta sugerencia de los trabajadores para mejorar la calidad.

Retos para la gerencia:

* La multitarea requiere de inversión en la mano de obra en cuanto a la formación profesional necesaria.
* La gerencia tiene confianza en sus empleados en cuanto a que los trabajadores cuiden responsablemente la maquinaria.
* Es necesaria una revolución cultural en la gerencia, que permita generar un proceso de continua mejora, con los aportes de los propios empleados.

**Bonazzi- Modelo japonés, toyotismo, producción ligera.**

Conceptualizan al modelo japonés (toyotismo) como una producción ligera ya que con respecto al modelo fordista, requiere menos existencias, menos espacio, menos movilidad de materiales, menos tiempo para preparar la maquinaria.

Además el “justo a tiempo” regula también la relación entre el cliente y los programas de producción.