**Gerardo Cedrola Spremolla: Relaciones Laborales y Seguridad Social**

Spremolla analiza el concepto de RRLL.

No existe una concepción unitaria de las RRLL, existe multiplicidad de conceptos que varían según la óptica elegida,

La expresión RRLL surge como consecuencia de la crítica a las relaciones industriales; ya que era demasiado restrictiva. Cubría los hechos de la sociedad industrial.

Las RR Industriales estudia las relaciones sociales que se originan como consecuencia del trabajo, sea individuales o colectivas.

RRLL aparece más flexible y funcional que las RR Profesionales (restrictivas) y otorga mayor alcance a los fenómenos que se estudian. No es un concepto estático, ya que evoluciona con el tiempo.

Kochan define a las RRLL como el amplio campo de estudio y de práctica que abarca todos los aspectos de las rr sociales originadas a consecuencia del empleo.

Las RRLL pueden ser agrupadas en dos categorías:

**Restrictividad:** las RRLL son un conj. de técnicas que permiten cumplir un determinado rol en la empresa, **Visión empírica**.

* Las relaciones sociales originadas a consecuencia del trabajo, producen problemas laborales.
* Tales problemas son inherentes a toda org empresarial.
* Los problemas laborales tienen q ver con aspectos muy variados entre sí.
* La fc. clave de las rr Ind. Es estudiar y resolver los problemas.

**Amplitud:** las RRLL como una disciplina académica de vocación multidisciplinaria, **visión analítica**.

* El trabajo como hecho social, es un fenómeno complejo.
* Necesidad de marcos teóricos para brindar perspectivas pluridisciplinarias.
* Objeto de estudio: se basa en las relaciones entre las empleadores, E, y sindicato.

Estos dos componentes son inseparables y complementarios.

**Fundamento teórico de las RRLL**

Las RRLL se sustentan en las sig. Teoría

* **Funcionalistas:** enfoque sistémico

Dentro de un sistema social se sitúan rr sociales, que surgen como consecuencia del trabajo.

Sistema con singularidades propias.

Dicho sistema tiene como meta la canalización de los conflictos.

* **No Funcionalistas:** conceptos marxistas

El modo de prod capitalista produce rr sociales analógicas entre el capital y el trabajo.

Los trabajadores deben organizarse, para enfrentarse al capitalismo.

Entre 50 y 60, objeto de estudio RR Industriales, que corresponden con un enfoque sistémico y se apoya en una visión funcionalista.

Década del 70, el objeto de estudio RR Industriales son los conflictos de trabajo y la negociación colectiva. Enfoque sistémico (funcionalista) y radical (marxista).

En los 80 los aspectos individuales comienzan a ser postulados como objeto de estudio de las rrll y adquiere importancia los RRHH en las empresas. Enfoque sistémico y estratégicos basados en visión funcionalista.

En los 90, los rrhh siguen siendo el objeto de estudio de las rrll, bajo la óptica de la resolución de conflictos que se generan en la gestión. Enfoque sistémico y estratégico. Visión funcionalista.

**Oscar Ermida Uriarte: Gobiernos Progresistas**

Los gobiernos progresistas tienen como objetivo **reducir las desigualdades** que fueron producto de las políticas neoliberales, caracterizadas por la precarización y desprotección de los trabajadores, a partir de la revalorización de prácticas como la continuidad laboral, la seguridad social, la formación profesional permanente y la aplicación de normas constitucionales e internacionales de protección a los trabajadores.

Los gobiernos progresistas desestiman la concentración de la renta.

Neoliberalismo: los años 80 y 90, el rasgo era la flexibilización y desregulación de las rrll. Proponían la no intervención estatal con respecto a la protección de los trabajadores (contratos basura = con nulos y escasos dchos- precarización del empleo) y si intervenir y limitar la acción sindical.

El objetivo de esta política es aumentar la competitividad económica.

OIT= noción trabajo decente: empleo digno año:1999.

La re-regulación posneoliberal se ve trabada por el fenómeno de la globalización, que dificulta una política laboral nacional protectora y eficaz, pero también generó un espacio internacional (organismos internacionales) para neutralizar o disminuir los obstáculos a la protección del trabajador.

La inestabilidad atenta contra la capacitación y el compromiso del trabajador, los gobiernos progresistas buscan lograr la vocación de permanencia, a partir de la **formación profesional** (capacitación continua); **capturar a los trabajadores que fueron excluidos**; **la recuperación de la seguridad social**, signo distintivo del E de bienestar, e instrumento de redistribución e inclusión. **Internacionalización y constitucionalización de los derechos humanos; reducción de la masa horaria a partir del avance tecnológico**, que hasta permitiría realizar una mayor producción.

Es fundamental la relación con el movimiento sindical, el cual debería tener un margen de maniobra.

La política laboral progresista no es la restauración del sistema anterior (modernidad sólida) sino que hay que reconstruir la protección del trabajador.

**Guglielmetti: Manual sobre las RRLL**

Las RRLL: conj de normas que regulan el empleo de los trabajadores.

Fases de desarrollo de las RRLL desde el inicio de la industrialización:

**1 FASE: concluye a fines del S XIX**

Las RRLL estaban marcadas por el enorme desequilibrio de poder político e institucional entre la clase dominante y las dominadas. El mercado de trabajo es alimentado por las corrientes migratorias.

El estado favorece los intereses del capital a través de la represión de la clase obrera.

Las relaciones de trabajo están marcadas por la coerción y prácticas limitativas.

**2 FASE: hasta la 2 GM**

Se asiste a la creciente racionalización de los procesos productivos (taylorismo)

El mercado de trabajo caracterizado por grandes tasas de desocupación no favorece a los trabajadores.

Crece la demanda de trabajadores no calificados para efectuar operaciones mecanizadas.

Las RRLL se enriquecen con normas más justas y a través de la negociación, permitiendo mejorar las condiciones económicas de los asalariados.

**3 FASE: desde fines guerra ha. Fines de los 70**

Caracterizado por un desarrollo económico por la casi plena ocupación y por una situación de bienestar que beneficia también a los trabajadores.

Fortalecimiento de la acción obrera y sindical y su consolidación.

**4 FASE: desde los 80 hasta hoy** (flexibilización – globalización = debilidad sindical- política neoliberal) (relacionarlo con los gob. progresistas).

Gran competitividad a partir de la globalización que introdujo a la innovación tecnológica, con oferta de prod avanzados. La desocupación problema general por las transformaciones del mercado laboral, desarrollando formas de trabajo atípicas (contrato basura, precarización del empleo, Flexibilidad laboral)

Aumento de la intervención estatal para el control del trabajo y salarios.

Uno de los elementos de las RRLL son los **actores**:

**Sindicato:**

Es una org que depende de otras orgs.(la empresa en primer lugar), que puede influenciar pero no determinar. Representa un lugar de formación de identidad personal y colectiva de los trabajadores.

Tipologías:

Sindicato de Oficio:

Compuesto por una fuerza de trabajo muy calificada, y por lo tanto impone Unilateralmente y con fuerza las reglamentaciones de las relaciones de trabajo.

Este sindicato entra en crisis con la desaparición de los oficios tradicionales como consecuencia de la difusión de la producción de masas y la estandarización de tareas. Sobrevive bajo la forma de sindicato profesional.

Sindicato industrial:

Reúne a todos los trabajadores ocupados en el mismo sector industrial independientemente del tipo de trabajo. Modelo de organización homogénea, corresponde a la expansión de la mecanización y a la industria de producción de masa.

Sindicato de empresa:

Es casi exclusiva de la experiencia japonesa a partir del final de las 2 GM. Es muy difundida en A. Latina.

Problemas del sindicalismo latinoamericano.

La libertad sindical: el mov sindical latinoamericano se caracteriza por actuar en la mayor parte de los países frente a un marco legal y administrativo impuesto por el Estado que condiciona su estructura y funcionamiento. La actividad sindical reclama desde sectores sindicales una mas intensa, extensa y eficaz protección contra los actos antisindicales.

La estructura de los sindicatos

la imposición estructural por parte de la legislación puede ser criticada jurídica y sociológicamente. Desde el punto de vista jurídico la estructura sindical no debería estar impuesta por el Estado, sino que debería autónomamente escogida por los trabajadores en ejercicios de la libertad sindical. Desde el punto de vista sociológico la estructura que se basa en sindicatos de empresa determina la existencia de organizaciones pequeñas, necesariamente débiles.

**La sindicalización**

* La tasa de afiliación es baja
* Factores en contra de afiliación en A. Latina son:
* Sindicatos están organizados a nivel empleo.
* Mujeres son pocas representadas en A.L.
* Carencia de mecanismos eficaces de protección contra los actos antisindicales.

Financiación

* CGT: sobrevive de contribuciones de sus inscriptos.
* Brasil: impuesto sindical, corresponde a un día de remuneración.
* La mayor parte de las centrales desarrollan sus act solamente con el apoyo de organizaciones no gubernamentales y de los movimientos sindicales internacionales.

Recursos humanos

Muchas organizaciones sindicales sufren una escasa calificación profesional.

El abandono por parte del E y los nuevos desafíos planteados por un mercado del trabajo diversificado y fragmentado están demostrando las debilidades sindicales. Esto hace aun más importante que los sindicalistas reciban una formación suficiente que les permita trabajar y negociar en modo más eficaz.

**ESTADO**

* Como empleador
* Como legislador
* Como autoridad de aplicación y control (administración del trabajo)
* Como juez
* Como regulador, diseño de políticas y de mediación entre las partes (concentración social).

**Problemas de la administración del trabajo en A. Latina**

El rol del ministerio de trabajo: el ministerio de trabajo es el órgano que asume y ejecuta la mayor parte de las actividades de administración en las RRLL.

En muchos países latinoamericanos el de trabajo es uno de los ministerios con presupuestos más bajos y con menor personal, registrándose además, en parte por ese motivo, deficiencias de formación y de tecnificación entre sus funcionarios, así como carencias informativas, muy claras en materia de estadísticas laborales.

La crisis económica y la administración del trabajo: la crisis ha creado o agravado una serie de problemas que esta administración debe resolver. En los países en via de desarrollo, los efectos de la crisis y las medidas adaptadas para combatirlas han modificado radicalmente el contexto donde la administración desarrolla sus actividades.

En muchos países latinoamericanos, la legislación del T ha sido puesto en discusión. La negociación colectiva es acusada de crear inflación a causa de los costos y de los contratos de empleo permanente.

**La insuficiencia de recursos**

En muchos países en vía de desarrollo, los recursos financieros dedicados a la administración del trabajo han sido aún más reducidos durante la crisis. Si bien es difícil medir la amplitud del problema, la adm del trabajo sufre una rotación del personal excesiva y de una carencia crónica de cobertura de las posiciones de trabajo con personal calificado.

**LA CONCERTACIÓN**

Es el nivel más elevado de la cooperación tripartita, un compromiso de los actores sociales. Es una práctica de la política social y económica que ha sido adoptada en diversos países para afrontar importantes dificultades nacionales. Ella supone un compromiso de los actores sociales, los cuales sin renuncias a la defensa de sus específicos y contradictorios intereses, se obligan a adaptar un comportamiento sostenido dentro de márgenes.

La concertación social en América Latina

Estos han cobrado impulso en los últimos años, como medio de buscar soluciones a los problemas planteados por la crisis económica y por la reestructuración industrial.

En la región existen graves dificultades para cumplir con los requisitos propios de la concertación social:

- dificultades de orden político

- dificultades de orden social

- dificultades de orden técnico.

- dificultades de orden ideológico.

Desafíos para el movimiento sindical latinoamericano

-Eliminación de las intervenciones estatales que imponen normas restrictivas.

-Abolición de las normas que imponen límites numéricos para la constitución de un sindicato.

-Desarrollo de medidas legislativas dirigidas a reprimir conductas antisindicales.

**Richard Hyman: Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera**

El objetivo del autor es realizar un exámen de los argumentos que subraya la desagregación y sus efectos en el sindicalismo, en segundo lugar presentar un resumen en contra de estos argumentos y por último realizar una síntesis de las posiciones en conflicto.

Los sindicatos de los 80 han enfrentado 3 crisis: la de agregación de intereses, lealtad de los empleados y de representatividad y la cuarta crisis de la esclerosis de las org.

Desagregación: Procesos:

Pasaje del colectivismo al individualismo. Competencia. Trabajadores con nuevas habilidades, prefieren estrategias individuales. Empleados menos solidarios y definen sus intereses de manera individualista.( se oponen a políticas igualitarias por remuneraciones distintas)

Polarización dentro de la clase obrera (miembros del sindicato y no sindicalizados) Tecnificación.

Baja en la tasa de afiliación de los sindicatos, por la crisis de representatividad (falta de defensa a los dchos de los trabajadores), por cambiante estructura del empleo (contrato basura), cuestionamiento de la autoridad. (falta de credibilidad)

Desagregación 3 categorías:

1. Recesión económica. Período de crisis, desempleo, desestabilidad, falta de seguridad social, competencia = conflicto trabajadores

Desregulación de las leyes laborales: generando más exclusión social.

1. Cambios ocupacionales; por la segmentación del mdo de trabajo, se crean lugares más pequeños y dispersos, por crecimiento de los trabajos parciales, eventuales, informales.

Caída del obrero industrial, hay mas trabajadores en ocupaciones administrativas.

1. Surgimiento de tendencias culturales institucionales ideológicas y políticas más difusas, caída del obrero industrial, hay mas trabajadores en ocupaciones administrativas.

Desigualdad de intereses por las categorías profesionales; quienes tienen remuneraciones más altas se oponen a políticas igualitarias. (por contraposición a las políticas de los gob progresistas).

Agregación: fordismo: empleo estandarizado

Desagregación: Toyotismo; calidad total, todos hacen todo, alta calificación mano de obra, polivalencia.

**Quintar: Flexibilidad Laboral**

El proceso de reestructuración económica e innovación tecnológica desde mediados de los 70, trae aparejados consecuencias sociales y políticas.

La incorporación de la tecnología trajo cambios en el proceso de organización del trabajo.

Esta sociedad basada en la tecnología amplía el campo de posibilidades a producir avances en el conocimiento de las ciencias, por otro lado se torna más excluyente, con una brecha que separa las condiciones de existencia de los diferentes grupos sociales que la conforman,

Este proceso se da como resultado del agotamiento del modelo fordista, generando consecuencias sociales y permitiendo el surgimiento de nuevas condiciones productivas sobre los trabajadores y el movimiento laboral.

Modelo de acumulación y la reestructuración industrial en la Argentina-

Desde fines de los años 30 hasta 1976 el desarrollo arg se basó en el modelo industrial de sustitución de importaciones. Este era un desarrollo industrial protegido, caracterizado por un fuerte proteccionismo estatal. Hacia mediados de los 70 se inicia un crecimiento sostenido con la participación de la tecnología generando un profundo cambio estructural. Desde 1964 al 72, el empleo aumentó lento, ya que el tipo de tecnología era ahorradora de mano de obra. En 1973 y 74 se produce una expansión de la demanda interna como consecuencia del aumento de los salarios. A mediados de la década se invierte esta tendencia, y se llega a la recesión, con el golpe militar de 1976 se comienza a replantear la política económica.

El gobierno militar debilita y desarticula el poder sindical para gobernar la clase obrera. Las políticas laborales desarrolladas buscaban incrementar la heterogeneidad de la clase obrera sobre la base de diferencia de salarios. Entre el 73 y el 84 la evolución del empleo industrial tuvo una dinámica sectorial y espacial diferenciada, sumada a la introducción de tecnología moderna ahorradora de mano de obra. Un gran n° de desempleados dio lugar a la pauperización del empleo basado en acts de tipo informal.

La flexibilidad laboral

Hacia mediados de los 70, se inicia un debate sobre las reglamentaciones de la legislación laboral fordista y la necesidad de flexibilizarlas.

Existen 4 formas de flexibilidad:

Apuntan a abaratar el costo salarial, supresión de las obligaciones que imponen los convenios colectivos de trabajo.

* Flexibilidad salarial
* Flexibilidad numérica
* Flexibilidad técnico organizativa

Apuntan a modalidades de gestión de empresa. Mayor involucramiento del trabajador en el proceso de trabajo, en fc de mejorar la calidad del producto al menor costo

* Flexibilidad del tiempo de trabajo.

Flexibilidad técnico organizativa

Reemplazar puestos de trabajo indeseables por la posición en el que el trabajador tiene q realizar su labor. La rentabilidad de los equipos se logra cuando permiten intensificar los ritmos de trabajo en la fábrica. Lograr una organización del trabajo más eficiente para la rentabilidad del capital.

Se busca impulsar mayor involucramiento y responsabilidad del operario en su trabajo, el Japón de la posguerra: método de defecto Cero.

Flexibilidad como desregulación del CCT

Se refiere a la desregulación del régimen de contratación y despidos, así como al de salarios y cargas sociales.

La flexibilidad es vista como un retroceso del movimiento obrero.

*El nuevo modelo de flexibilización plantea un esquema altamente excluyente para el conj de la fuerza laboral, una segmentación que incrementa las diferencias entre elegidos y marginados en el interior de la clase obrera y que implica indirectamente una creciente precarización del empleo.*

**Bronstein: Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina- Balance y perspectivas**

El modelo de sustitución de importaciones permitió acentuar el proceso de formación de la clase obrera, gracias al apoyo estatal a la protección del trabajador.

El primer cambio provino de la crisis del sistema político de numerosos países que se manifestó a través de los golpes de estado militares, que paralizaron la vida sindical y otros atropellos de la vida pública.

El ciclo siguiente fue de restauración democrática, de respeto a los ddhh, beneficiando la libertad sindical.

Las políticas económicas cambiaron el rumbo, llevando a un cambio en la filosofía del E. del estado proteccionista entró en crisis. Ahora de corte neoliberal, el papel del estado estaba disminuido asi como existía un recorte del gasto público, favoreciendo la apertura al mercado y economía. Las reformas legislativas llevadas a cabo en este período permitían al empleador una gestión más económica de la mano de obra. Perdiendo así los sindicatos su capacidad de presión.

**La concertación**

Preocupación por consolidar el consenso político y de evitar que la conflictividad sea desestabilizadora.

Perspectivas de la concertación:

Se está formando cierta cultura tendiente al diálogo social, este ya no se rechaza. El estado reconoce la importancia del diálogo con miras de conferir legitimidad social a sus propias políticas.

Para lograr los resultados que de la concertación se esperan, será necesario garantizar la maduración institucional, mayor disciplina, una mejor identificación de los objetivos, una preparación técnica adecuada y una mayor convergencia ideológica de los actores del sistema de relaciones de trabajo.

El ajuste económico no debe hacerse a expensas del ajuste social.

**Uriarte Ermida: Diálogo social**

**Observatorio del Derecho Social. La negociación colectiva**

La intención del texto es analizar la negociación colectiva no salarial desarrollada entre 2003 y 2007. Relevando para ello dos aspectos de la flexibilidad: la jornada y la organización del trabajo. Los años 1991-1999 (antes de la caída de la convertibilidad) fue una etapa de políticas neoliberales en la Arg, que determinaron la multiplicidad de fórmulas de flexibilidad laboral en la negociación colectiva.

Ermida Uriarte define flexibilización como “la eliminación, disminución, aflojamiento o readaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad presunta de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa”.

Novick selecciona 4 categorías para analizar la flexibilidad negociada:

**Modalidades de contratación o flexibilidad externa** (introdujo los contrato basura ´90)= precarización del empleo. Cláusulas que posibilitan la utilización de modalidades por tiempo determinado.

**Cambios en la asignación del tiempo de trabajo o La flexibilidad interna** refiere a una mayor disposición de la mano de obra por parte del empleador, las decisiones unilaterales de las empresas, que modificaron los cómputos de la jornada de trabajo (apuntaba a mejorar la capacidad de las empresas para responder con rápidez y bajos costos, el establecimiento de turnos rotativos) y en la organización interna (intensificación del trabajo) que afecta la calidad de vida de los trabajadores.

**Flexibilidad en la organización del trabajo,** la incorporación de nuevas tecnologías y los cambios en los procesos productivos modificaron las categorías profesionales, evaluación constante de los saberes necesarios para el desarrollo de tareas. Las empresas le asignaron a los trabajadores la realización de tareas y funciones adicionales, que permitía reducir los costos laborales. La incorporación de sistemas de trabajo en células o equipos.

**Flexibilidad en las remuneraciones.** Clausulas que acuerdan premios sujetos a normas de rendimiento que implican la utilización de criterios flexibles en las remuneraciones.

La negociación colectiva se estatuye como la flexibilidad normativa, según las condiciones y necesidades del empleador.

El contexto de las negociaciones fue el de la convertibilidad, reformas regresivas, que significaron pérdida de derechos para los trabajadores como por efecto del programa de privatizaciones.

Hacia 1999 se inicia un proceso recesivo que terminaría provocando la caída de la convertibilidad en dic 2001, modificando aún más los términos en que se realizaba la negociación colectiva.

La flexibilización de la jornada encuentra sus limitaciones en la extensión del día, no es posible que un trabajador trabaje más de 24 hs, lo que obliga al capitalista a realizar avances técnicos u organizativos que permitan mayor producción en menos tiempo.

Se sigue viendo hoy una negociación colectiva raquítica en dos aspectos significativos de la flexibilidad: jornada de trabajo y movilidad interna (flex interna).

**Marta Novick: nuevas reglas de juego en la Arg. Competitividad y actores sindicales.**

Las organizaciones sindicales se enfrentan al aumento de la competitividad en economías abiertas, la introducción de nuevas tecnologías, la reorganización del trabajo y la descentralización de los acuerdos colectivos.

La década de los 90, se caracteriza por la internacionalización de los mdos y de las economías, se incorporan nuevos métodos de producción, cambia el mercado de trabajo por los institutos desreguladores, aumentando la desocupación, subocupación y trabajo precario. Transformando las oportunidades de empleo, condiciones de contratación, las calificaciones requeridas y el nivel y la modalidad de los sistemas de remuneraciones.

Debilitamiento sindical:

Tiene sus inicios a mitades de los 70 y se consolida desde ppios de los ´90, por medio de la reestructuración productiva, la innovación tecnológica y la globalización (economías abiertas), el estado se retira del centro de escena, renuncia a su fc equilibradora entre los actores sociales asimétricos, favoreciendo la flexibilización de la contratación y de disciplinamiento laboral.

Sumado también a medidas desreguladoras del mdo de trabajo, la acción sindical,la negociación colectiva y la seguridad social debilitaron la identidad sindical.

El sindicalismo es golpeado desde 2 vertientes:

* El cambio de la inserción de los asalariados, que dejan de ser trabajadores plenos para ser precarios
* Se encuentran con nuevos actores: los desempleados y excluidos, frente a los que no se tiene experiencia para interactuar.

Tres centrales sindicales: CGT (confederación gral del trabajo); CTA (la central de los trabajadores argentinos); MTA (movimiento de trabajadores argentinos o actual CGT disidente)

El sindicalismo debe abarcar los mecanismos de interpretación, de creación de consensos, de formación de cosmovisiones, de valores y sentimientos comunes.

**Unidad 4**

**Giraldo: Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado**

Se presentan tendencias similares en las sociedades capitalistas contemporáneas en su inserción a los fenómenos de globalización, a pesar de las profundas diferencias entre unas y otras, por ejemplo entre los países centrales europeos o los Estados Unidos y los latinoamericanos, como lo han señalado reiterativamente Dombois y Pries en otro texto (1993). Es decir, que independientemente de procesos históricos muy diferentes en la construcción de los mercados de trabajo asalariados y la conformación de un sistema capitalista regulado, predominante en algunas de las sociedades centrales en oposición a otras, en el que el asalariamiento a través de una carrera profesional estable sería la regla, mientras los “empleos atípicos” (cuenta propia) serían más característicos de las sociedades latinoamericanas (Dombois y Pries, op.cit.), en medio de una organización industrial heterogénea y fragmentada, en su tamaño y en términos tecnológicos, de todas formas habrían tendencias equivalentes respecto a estrategias y prácticas desregulativas empresariales, enmarcadas en la dinámica de globalización o mundialización (Beck).

La precarización del trabajo asalariado o el aumento del desempleo significan para nada su desaparición. Todo lo contrario, se trata de un régimen de asalariamiento generalizado para las diversas capas de la población en una sociedad, a diferentes niveles de calificación, que se caracterizaría por una informalización de la relación salarial a través de su desregulación. Castells (op.cit.:295) lo coloca en otra forma, “individualización del trabajador en el proceso de trabajo”, vía “descentralizar la gestión, individualizar el trabajo, personalizar los mercados y, por lo tanto, segmentar el trabajo y fragmentar las sociedades....el surgimiento de los métodos de producción escueta va a la par de las extendidas prácticas empresariales de subcontratación, outsourcing, ubicación en el exterior, consultoría, reducción del tamaño y personalización”. Por supuesto, esto conlleva a una transformación de los contratos de trabajo para el autor (op.cit.). La individualización de Castells conllevaría así la casualización de la relación asalariada, no su desaparición.

En realidad, un asalariamiento precarizado revitaliza la idea del capitalismo salvaje, de un régimen neoconservador, en la línea sugerida por Castel, de una sociedad capitalista con un Estado fuerte en la esfera del control o la dominación y del uso de la represión, pero “mínimo” en la de regulación de los agentes económicos y en las transacciones de los mercados, incluyendo el mercado laboral. Una sociedad en la que el mercado se encarga de disciplinar a los trabajadores porque no tienen otra opción respecto a empleos sin seguridad social, ni estabilidad y carrera laboral y por lo mismo una alta rotación, bajos salarios, altos riesgos de salud ocupacional, a veces largas jornadas; además empleos de tiempo parcial, con contratos fijos por períodos de corta duración (Castillo, 1995). El Estado de bienestar pareciera así un modelo cada vez más del pasado, construído históricamente alrededor de los mercados nacionales, que da paso a un proyecto en donde las regulaciones pre-existentes pierden juego frente a los nuevos intereses globales, los cuales ahora cuentan con una oferta laboral excedentaria procedente de distintas sociedades en medio de una diversidad cultural. Por tal razón se presenta hoy en día un fenómeno de reestructuración de mercados e intereses, de proyectos y estrategias empresariales que fracturan y hacen obsoletas las formas de protección social de los asalariados, sindicalizados o no, en las sociedades centrales y periféricas.

La lógica del mercado aplicada a las relaciones laborales caracterizaría en cierto modo un mundo del trabajo más y más incierto en las diferentes sociedades contemporáneas (Beck). No representa ninguna novedad histórica la existencia de trabajo asalariado no regulado al destajo, pues ha acompañado el desarrollo del capitalismo desde sus inicios. Sin embargo, el ordenamiento transnacional de la produccción de bienes y servicios dentro de una economía bajo el mando de la “prestación de servicios”, que precisa de la descentralización para responder las cambiantes condiciones del mercado, ha impulsado su generalización en diferentes actividades económicas, incluso en el uso de trabajo calificado pero bajo modalidades que eufemizan la nueva relación, paradójicamente tan antigua como el capital. Tal vez su secreto resida más que en un modelo de externalización de diferentes partes del proceso productivo (Veltz), en que permite una incorporación laboral al proceso productivo sin compromisos para el capital, descargando en el trabajador –en cualquier nivel de calificación- la responsabilidad de su reproducción permanente.

De todos modos, la globalización en sus manifestaciones más perversas a escala laboral está constreñida por una serie de factores sociohistóricos y coyunturales por los que atraviesan las diversas sociedades. No habría un patrón uniforme o lineal en este proceso, además tampoco puede garantizarse un resultado definitivo hacia finales del primer decenio en el siglo XXI, si bien en algunas situaciones contemporáneas la desregulación o flexibilización laboral en la lógica del mercado han avanzado. El hecho es que la coyuntura recesiva por las que atraviesan diversas economías latinoamericanas, con mayor o menor profundidad, similar en algunos casos a la registrada en los años 30, ha estado incidiendo en una reestructuración productiva en la que los intereses empresariales de los sectores más vinculados al ajuste impuesto por la globalización en la coyuntura y los que se encuentran más afectados negativamente por salir del mercado en condiciones de una feroz competencia, favorecen prácticas desregulativas asociadas a formas de terror del mercado que pueden recordar viejos tiempos del capitalismo en sus primeras etapas históricas. De este modo tales situaciones pueden ser crecientemente frecuentes en la coyuntura de crisis económica internacional que afecta a diversas sociedades. El próximo decenio estará marcado por este conflicto que puede estar inaugurando (o quizás ya estamos inmersos) en una larga transición de reestructuración de las modalidades históricas del contrato social en el capitalismo del trabajo asalariado. Pero este fenómeno no puede entenderse como su disolución, lo que algunos han pretendido leer como el fin del trabajo, sino precisamente las luchas y movimientos sociales alrededor de la construcción de un nuevo contrato social para espacios productivos transnacionales cada vez más dominantes y sus implicaciones en aquéllos que se mantienen y mantendrán en esferas más circunscritas de los actuales Estados nacionales.

**Bonazzi**  
Aspectos relevantes del modelo japonés (diferencia del fordismo y taylorismo).  
**1. La eliminación de los recursos redundantes considerados como "despilfarro" y la implantación de la producción ligera.** Respecto al modelo fordista, requiere menos existencia (stock), menos espacio, menos tiempo para preparar las maquinarias, menos personas, es decir, todo aquel recursos que se considere que este de mas.   
**2. Participación de los asalariados en las decisiones relativas a la producción.** En este caso los empleados tienen que buscar la forma mas productiva para producir mas. Se evalúa cada una de las decisiones para que sea la forma correcta.  
**3. Participación de los subcontratistas.** El trabajo de los subcontratistas es a largo plazo. La ubicación de las empresas contratistas a poco distancia de la empresa principal, con el fin de garantizar unos suministros rápidos y frecuentes.   
**4. Calidad total:** se realiza una evaluación continua durante la producción para que cuando el producto este finalizado presente la calidad que uno espera. De este modo, la calidad se vincula directamente con la flexibilidad de los programas determinada por la exigencias del mercado.

Ventajas del toyotismo:

**-** Nos permite resaltar la importancia del principio de mejoramiento continuo (**Kaizen**). El kaisen implica integrar los conceptos de la calidad total y mejora continua de los asalariados  
  
**-** A la formación del modelo japonés concurren tanto los elementos "**Hard**" que son de naturaleza estructurada. Hace hincapié a que haya menos existencia, proximidad fisica de los proveedores. “(que no tengamos el depósito lleno, sino que vayamos a buscar las cosas mientras las vamos necesitando)”.  
En cambio los "**soft**" son de naturaleza cultural y social y tiene que ver con la alta calificación y participación de los asalariados, empleo vitalicio, rituales de pertenencia).

Dichos elementos están relacionados entre sí.

Bonazzi hace referencia a la división temporal, lo cual la clasifica en 2 momentos de la historia en relación con el interés occidental.

**1era fase desde los 50 hasta comienzo de los 70:** el interés occidental se centro en los siguientes aspectos: empleo vitalicio – la antigüedad en el puesto como criterio para establecer diferencias retributivas – y la fuerte identidad de empresa de los sindicatos. Aquí se puede observar la estabilidad de los trabajadores dentro de las fabricas ( pleno empleo para toda la vida, promoción, planificación); como así también la identificación de las personas con la empresa(Toyota) y de los sindicatos con la empresa.

**2da fase comienza hacia finales de los 70:** considera que en esta etapa la calidad total es la clave para producir mas (creciente éxito de la industria japonesa).

*Toyotismo: los trabajadores trabajan en grupo, conocen todas las operaciones que han de realizar, intercambian frecuentemente sus funciones y buscan una mejora continua.*

**Vitoli A: los paradigmas productivos....**

EL TAYLORISMO

El taylorismo surge en EEUU en un período de expansión económica y de pleno empleo y amplia demanda, alrededor de la segunda mitad del siglo XIX.

La nueva organización científica ideada por Taylor, La finalidad era alcanzar la máxima productividad, a un menor costo de mano obra, utilizando el menor tiempo posible, desarrollo un programa de métodos y tiempos que contemplaban diversa facetas:

- separar El “hacer del pensar”.

-dividir el proceso de trabajo a su menor expresión, identificando los tiempos inútiles o innecesarios a fin de eliminarlos.

Su metodología se opuso fuertemente al trabajo en equipo por lo que desarrollo la individualización de las tareas.

Procuro de manera sistemática la estandarización de las todas las partes intervinientes en el proceso, modos de operar, herramientas y maquinarias.

La idea que obsesionaba a Taylor fue la economía del tiempo.

Para lograrla estudió el proceso de trabajo de manera tal que lo dividió en los siguientes items:  
“El contenido básico del trabajo, el tiempo mínimo irreducible teórico que se necesita para realizar una unidad de producción. Descompone en elementos, la sucesión de elementos de la producción se denomina ciclo de trabajo. Los elementos son susceptibles de ser cronometrados a fin de obtener el ritmo tipo de un trabajador promedio. El tiempo tipo debe ser alcanzado por la mayoría de los trabajadores de una empresa. De tal forma que se determina así el desempeño tipo, que va a constituir la base de cálculo para los salarios. El escenario en el cual se desarrollo el taylorismo estaba marcado por el sometimiento de los trabajadores a intensivas jornadas de trabajo con la consecuente fatiga. Aceleró la descalificación del personal, y la pérdida de identidad de los trabajadores, ya que este modo de producción desconocía los colectivos de trabajo y anulaba la autonomía y la iniciativa. Por estas razones las condiciones de trabajo que se vivían en los talleres eran agobiantes y estresantes, dado que la paga estaba atada al mayor ritmo de trabajo e incremento de la productividad, los trabajadores se veían compelidos a aceptarlas.

Generó una nueva forma de gestión tanto en la administración como en el taller, el régimen de autoridad instaurada vertical y estamentada donde la dirección tenía el derecho exclusivo en el mando, y bajaba las directivas hacia la base, sin dar la oportunidad de emitir opinión en contrario.

Consideró al hombre como una pieza más del engranaje.

Tal como expresa Marta Novick (2000), el proceso de trabajo fue utilizado en Argentina como mecanismo de control disciplinario, poniendo en evidencia la potestad que se ejercía sobre los trabajadores.

EL FORDISMO

Taylor incorporó la cadena de montaje, ideas apropiadas y adaptadas de otras empresas.

La aplicación le permitió la construcción en serie y masiva de automóviles que permitió el traslado de piezas y de máquinas de manera continúa dentro del establecimiento.

El ritmo de trabajo lo impone la velocidad en la cual circula la cinta que transporta las piezas de trabajo, que se combina con el proceso tayloriano de producción, Eliminando de esta manera los tiempos muertos entre procesos.

La incorporación de tecnología realizada por Ford, contó con el rechazo de los trabajadores calificados , que vieron en esta forma de producción una perdida en sus calificaciones y la profundización de la fatiga . Lo obligo a buscar soluciones que involucrara a los trabajadores en el modo de vida americanista de la época, cambiando sus pautas de consumo e introducirlos a los valores de la cultura industrial.

Para lograr este objetivo Ford, incremento a cinco dólares por día el jornal a cada trabajador, lo que llevo a estos a modificar su comportamiento dentro y fuera del ámbito de la empresa debido a que disponían de una mayor capacidad de consumo.

Alain Lipietz, sintetiza el fordismo es el taylorismo más la mecanización. El fordismo implicaba que la ganancias de productividad resultantes de sus principios tenían su contrapartida, por una parte, en el crecimientos de las inversiones financiadas por los beneficios y por otra parte, en el crecimiento del poder de compra de los asalariados.

Las bases fundamentales del fordismo se basaron en la organización de la producción que abarco distintos aspectos.

En primer lugar la necesidad de producir bienes de características homogéneas, que permitió la utilización al máximo de las máquinas y herramientas, cuya producción estaba dirigida a un mercado en expansión, pero la oferta de estos productos se hizo fuerte gracias a un mercado cautivo de consumidores, con poco nivel de exigencia en cuanto a la diversidad y la calidad de lo que se ofrecía.

El principal objetivo buscado era la rapidez en la producción y la reducción de los costos unitarios. Una vez que se agotaba el ciclo de vida del producto estandarizado, bajaba la demanda, cambian las necesidades y las modas, por lo que se buscará innovar en otros productos.

Esta decisión los obliga a mantener un elevado stock de insumos para evitar interrumpir el ciclo de producción.

La organización de las empresas fordiana

Tamaño de su estructura, ya que debía responder a economías de escala, que requeriría una gran cantidad de trabajadores, una infraestructura que permitiera la instalación de la línea de montaje y las máquinas y herramientas especializadas para la producción.

En el ámbito de las decisiones estas empresas se encontraban altamente centralizadas, conteniendo unidad de mando y una división funcional de las áreas.

La diferencia fundamental de este tipo de modelo productivo radicaba en que la estrategia de venta, reposaba sobre la baja de precios y no sobre la calidad o la variedad de productos.

Principios fordianos sobre el proceso de trabajo

La incorporación de la línea de montaje intensificó el proceso de trabajo, haciendo más evidente aun la división social y técnica.

Dada la separación entre el desarrollo intelectual y las tareas manuales de ejecución, fue necesario crear- para asegurar que estos puestos se vincularan en un proceso sucesivo- mandos medios denominados supervisores que acarrearon costos indirectos de producción, quienes ejercían el control y mantenían la disciplina dentro del taller.

La Relación Salarial

Este modelo se caracterizó por altos salarios, medida necesaria para hacer atractiva la permanencia de trabajadores calificados en una empresa de las características mencionadas. La jornada se especifico en 8 horas, y se calculaba sobre una parte fija denominada “básico de convenio”.

La línea de montaje había simplificado de manera muy notoria los procesos y como consecuencia de ello las calificaciones necesarias eran de menor exigencia.

Como la disciplina era un elemento a considerar, la puntualidad, el presentismo pasó a formar parte del salario de manera variable, tanto como la antigüedad en la empresa cobró un valor adicional y recibían gratificaciones en función de los resultados.

Esta etapa de acumulación fordista obliga al estado a tener una gran injerencia, adoptando políticas activas que posibilitaban la permanencia del modelo, entre otras se destacan:

1- la construcción de la infraestructura económica y necesaria para la implantación y desarrollo de grandes industrias

2-una política monetaria y control de la tasa de cambio;

3-una política de incentivos crediticios de promoción de actividades, una política fiscal de gastos que permitiera mantener la demanda solvente con el propósito de estabilizar este régimen de acumulación, regular las crisis económicas y compensar los desequilibrios;

4-la protección aduanera de la producción nacional y la promoción de las exportaciones  
5-la producción directa de bienes o prestación de servicios mediante la empresa pública, de insumos o productos estratégicos aunque poco rentables, que respondían a necesidades colectivas en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo.

Este Estado Providencia o Estado Benefactor hizo frente a los gastos en salud, educación, recreación, vivienda social y posteriormente al seguro por desempleo.

La caída del modelo y sus manifestaciones

Hacía fines de la década de los sesenta las empresas organizadas bajo la forma fordista-taylorista, comenzaron a encontrar límites económicos técnicos y sociales

Los límites microeconómicos

Los límites económicos se agudizaron a partir de la crisis de 1974, disminuyendo la tasa de crecimiento económico y la tasa de crecimiento de la productividad. Esto significó el paso progresivo de un régimen de acumulación y crecimiento a otro.

En el marco de una economía altamente desarrollada fue necesario diversificar los bienes ofertados.   
Las empresas deben achicar su tamaño, establecer relaciones más estrechas con otras empresas, evitar la acumulación de producción y de insumos, adaptarse a un escenario globalizado.

Como consecuencia de ello se requiere de los trabajadores una adaptación que se traduce en iniciativas, creatividad, mayor calificación, motivación, autonomía y responsabilidad.

Que represento la crisis del Taylorismo-Fordismo

La respuesta a ésta fue en el plano político a través de la instalación de un modelo neoliberal, con sus privatizaciones, desregulación de derechos laborales y desarticulación del estado.

Por lo tanto la crisis del taylorismo fordismo, deja en descubierto una crisis estructural del sistema capitalista y queda claro el rol del Estado en los períodos referidos, como garantizador y sostenedor de la tasa de ganancia del capital.

**Marta Novick: la transformación de la Organización del trabajo**

Analiza el proceso de transformación de los modelos de organización del trabajo. El tipo de instalación del taylorismo- fordismo en América Latina y se discute la nueva forma de organización del trabajo basada en el modelo japonés.

En la instalación del taylorismo y fordismo intervienen la sustitución de importaciones, tales como la negociación colectiva, una relación salarial amarrada con el estado y economías cerradas.

La organización del trabajo

La división del trabajo entre las personas y entre las personas y máquinas. La organización del trabajo es el resultado del conj de reglas y normas que determinan cómo se ejecuta la producción. La productividad es buscada hacia lo interno.

De la lógica taylorista nace el fordismo, quien pone en marca la cadena de montaje.

El taylorismo supone no sólo la organización del trabajo sino formas de supervisión y control.

El taylorismo en América Latina

Políticas de sustitución de importaciones, gobiernos fuertes, subsidios, créditos apoyando a las empresas, economías cerradas, alejadas de los modelos de competencia.

La segunda mitad de los años 70 constituyó para muchos países el quiebre de la democracia, y la pérdida de los derechos laborales y debilitamiento de los actores sindicales.

Desde ppios de los 80 comienzan a implantarse técnicas del modelo japonés. Las empresas se comenzaron a vincular con los mercados internacionales, aplicando círculos de calidad, just in time. Esto significó la reducción de stocks. La planificación. Mejoras en períodos de baja inversión. La implementación de grupos de trabajo para coordinar mejor las actividades, y obtenr un compromiso entre la dirección y los asalariados.

El modelo japonés significó el pasaje de los tiempos firmes a los tiempos compartidos, no hay asignación de tareas definidas. La productividad adquiere un carácter relacional y sistémico.