

MANUAL DE FORMACIÓN SINDICAL



MÓDULO

El trabajo y su importancia para el desarrollo individual y social











Esquivel, Juan Cruz

Manual de formación sindical : el trabajo y su importancia para el desarrollo individual y social / Juan Cruz Esquivel; Pablo Granovsky; Pablo Fernando Dona; coordinación general de Juan Cruz Esquivel. - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Aulas y Andamios, 2017.

75 p.; 29 x 21 cm.

ISBN 978-987-1597-83-3

1. Historia Social. 2. Cultura del Trabajo. 3. Trabajo y Ciudadanía. I. Granovsky, Pablo II. Dona, Pablo Fernando III. Esquivel, Juan Cruz, coord. IV. Título.

CDD 331.8

Manual de Formación Sindical. El Trabajo y su importancia para el desarrollo individual y social

Coordinación General

Guillermo Zuccotti Gustavo Gándara

Autores

Juan Esquivel (coordinador) Pablo Granovsky Pablo Dona

La Fundación UOCRA es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, creada con la finalidad de contribuir a la formación y desarrollo integral de los trabajadores constructores y sus familias.

Las publicaciones elaboradas por la Fundación UOCRA a través de su editora Aulas y Andamios pueden solicitarse vía mail a: editorialandamios@uocra.org, o consultarlos en nuestra sede en Azopardo 954 (Ciudad de Buenos Aires). Tels.: (54 11) 4343-5629/6803.

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, requerirá autorización expresa del editor.

Queda hecho el depósito que establece la Ley № 11.723.

Impreso en Argentina | Printed in Argentina.

Marzo 2017

Tirada XXX ejemplares.



PRESENTACIÓN	jERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
OBJETIVOS	6
UNIDADES	6
UNIDAD I EL TRABAJO HUMANO COMO CONCEPTO Y PRÁC	CTICA HISTÓRICA7
Objetivos	7
1. ¿Qué es el trabajo?	
2. El trabajo a lo largo de la historia	
3. Modelos de organización del trabajo	14
4. La organización del trabajo en el sector de la construcció	ón 22
ALGUNOS DATOS PARA TENER EN CUENTA	29
Para recordar	31
Actividades de reflexión	32
UNIDAD II LOS CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO	34
Objetivos	34
1. La metamorfosis en el mundo del trabajo: desestructura	ción y flexibilidad34
2. Debate sobre el fin de la sociedad fundada en el trabajo	38
3. Hacia un concepto ampliado de trabajo: trabajo clásico	y trabajo no clásico44
Para Recordar	46
Actividades	47
UNIDAD III TRANSFORMACIONES EN EL EMPLEO	48
Objetivos	48
1. Transformaciones del mercado de trabajo en Argentina.	48
2. Precariedad laboral y sujeto de trabajo	52
3. Género y trabajo: La división sexual del trabajo	54
Para recordar	59
Actividades	60
UNIDAD IV INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES	62
Objetivos	62
1. El empleo en el sector de asalariados jóvenes	62
2. Las desigualdades en la calificación y el impacto en el en	npleo de los jóvenes64
Para recordar	67
Actividades de reflexión	68
UNIDAD V PRINCIPALES INTERLOCUTORES: EL ESTADO, LOS	SINDICATOS Y LOS EMPLEADORES 69





	Objetivos	69
	1. Las transformaciones socioeconómicas: la reforma del Estado y la reorganización de la economía .	69
	2. Los sindicatos frente a los cambios socioeconómicos y políticos	71
	Para recordar	75
	ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	76
ВІ	IBLIOGRAFÍA	. 77



Presentación

La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina tiene como uno de sus principales objetivos la formación sindical continua de su cuerpo de delegados en todo el país. En este marco, se está implementando un Programa de Formación a través del cual delegados participan de instancias formativas, entendiendo que un mundo y una sociedad en permanente transformación plantean desafíos cambiantes a las distintas dirigencias: políticas, sindicales, empresariales, etc.

Desde el movimiento sindical, resulta imprescindible responder a esos retos, generando propuestas en sintonía con la magnitud de las nuevas demandas y aportando constructivamente a los debates sobre productividad, innovación y desarrollo, negociación colectiva, etc.

En este contexto, la formación sindical se erige en una herramienta insoslayable en el camino de construcción de una dirigencia con conocimientos sólidos y saberes pertinentes. El fortalecimiento de una cultura del trabajo basada en el diálogo social exige de la presencia de referentes sindicales con alta formación en temas de políticas públicas, economía, derecho laboral, sindicalismo comparado, negociación colectiva, etc.

La acumulación de la experiencia formativa en este campo a lo largo de los años trae aparejado nuevos desafíos y metas: entre ellas, la elaboración de Manuales para la Formación Sindical como ejercicio de sistematización de los contenidos y del aprendizaje obtenido en cada curso. Manuales que sirvan de referencia del proceso educativo y que acompañen la labor docente.

Con los Manuales para la Formación Sindical, se proyecta el fortalecimiento pedagógico de la propuesta curricular, así como también la generación de un espacio virtuoso de auto-reflexión sobre la propia práctica de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, sentar las bases para la construcción de conocimientos en un terreno que tradicionalmente, no se ha caracterizado por su sistematicidad.

En ese sentido, la Fundación UOCRA en conjunto con otras áreas de la Red Social ha elaborado una colección de Manuales de Formación Sindical que integra, de modo didáctico, contenidos y dinámicas de aprendizaje sobre cada uno de los siguientes módulos temáticos: El movimiento sindical desde sus comienzos. El trabajo y su importancia para el desarrollo individual y social. Derecho laboral y negociación colectiva. Cabe señalar que el alcance de los manuales dirigidos a los trabajadores, delegados, colaboradores y militantes de nuestra organización trasciende el propio universo de la construcción. En definitiva, esta iniciativa pretende contribuir a los procesos de mejora continua en las representaciones sindicales y en las futuras generaciones de referentes de los trabajadores en distintos niveles e incumbencias.

Deseo agradecerles a todos los profesionales y referentes sindicales que han colaborado para el desarrollo de este material que espero sea de gran utilidad.

> Gerardo Martínez Secretario General UOCRA



Objetivos

- Fortalecer el proceso de formación sindical de los trabajadores, formando nuevos referentes y capacitando a los existentes.
- Contribuir a la generación de nuevos liderazgos en el mundo sindical, con conocimientos sólidos y saberes diversos.
- Promover una cultura laboral basada en la democracia y el diálogo social.
- Sistematizar contenidos formativos y fortalecer la propuesta curricular.
- Orientar la labor docente en cada módulo formativo.
- Generar un espacio auto-reflexivo de docentes y alumnos sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Acercar herramientas y conocimientos para el conjunto de los trabajadores.

Unidades

Unidad I El concepto de trabajo. El trabajo en la historia. Trabajo y modernidad. Los actores sociales y el trabajo. La división del trabajo social. El hombre como productor de valor. La relación salarial. El carácter capitalista de la manufactura. El obrero parcial y su herramienta. El taylorismo: control de los tiempos de producción y nuevas normas de trabajo. Nuevas normas de productividad y de producción. Estandarización de la producción.

Unidad II Los cambios en el mundo del trabajo. La crítica al taylorismo-fordismo. El fin de una sociedad fundada sobre el trabajo. Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo clásico y trabajo no clásico. La metamorfosis en el mundo del trabajo. Desestructuración y flexibilidad.

Unidad III Transformaciones en el empleo: Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino. Transformaciones del mercado de trabajo en Argentina. Degradación del trabajo. Precariedad y sujeto de trabajo. Empleo y condiciones de vida. Trabajo no registrado. Contrato de trabajo por tiempo determinado. Género y trabajo. La división sexual del trabajo.

Unidad IV Inclusión socio-laboral de jóvenes. Empleo, informalidad y formación. Segmentación de oportunidades laborales y formación. Escolaridad y acceso al mercado de trabajo.

Unidad V Principales interlocutores: El Estado, los sindicatos y los empleadores.



EL trabajo humano como concepto v práctica histórica **UNIDAD I**

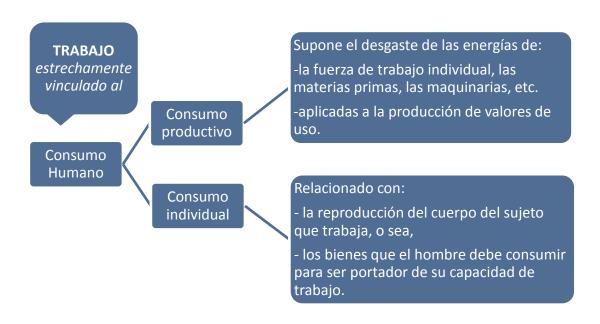
Objetivos

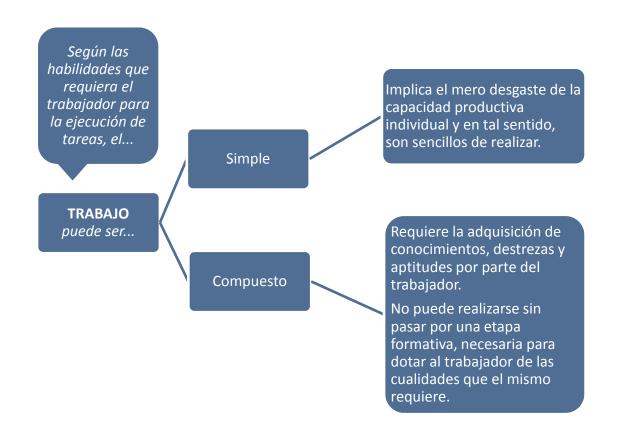
- Conocer el trabajo como categoría teórica y sus diferentes dimensiones.
- Presentar y vincular la idea de trabajo con el contexto socio histórico.
- Introducir los principales rasgos del empleo asalariado en el capitalismo.
- Exponer los distintos modelos de producción que surgen en la economía capitalista.
- Identificar características específicas del proceso de trabajo en el sector de la construcción.

1. ¿Qué es el trabajo?

El trabajo ha sido desde siempre un factor principal en la organización de la vida de hombres y mujeres. Se expresa de manera individual y social. Por un lado, supone un desgaste individual de la fuerza de trabajo del sujeto que lo realiza. Por el otro, implica

"El trabajo es la acción humana regida de manera consciente y voluntaria que se aplica sobre un objeto a fin de transformarlo en un bien o valor de uso para el consumo humano". Iñigo Carrera, 2008: 5. que cada individuo pueda ejercer su fuerza productiva porque existe el trabajo que han realizado otros y que se refleja en la preexistencia de materias primas, máguinas, herramientas, conocimientos, alimentos, etc. Así, el trabajo individual existe porque hay trabajo social, colectivo, y esta forma de trabajo supone necesariamente cooperación entre los hombres y mujeres.







El trabajo se caracteriza por:

- Ser un esfuerzo realizado por el ser humano para producir algo que es exterior a sí mismo. En este sentido, el trabajo como labor o esfuerzo no va a desaparecer nunca.
- Es una actividad que se manifiesta en diversas esferas: económica, tecnológica, social, ética, etc.
- Requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física, las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores.

El trabajo humano no sólo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado. La habilidad personal sumado al aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo ponen de manifiesto la autonomía, responsabilidad, creatividad y las capacidades de adaptación que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea su actividad.

Como actividad biológica, no está exenta de fallas y fracasos propios de la condición



humana. Esto es, el trabajo requiere necesariamente una movilización mental y psíquica del trabajador para compensar las fallas en la concepción del trabajo establecido y hacer frente a los problemas aleatorios

encontrados en la realidad.

Como cada trabajador no puede producir los bienes y servicios que necesita para

reproducirse y reproducir a su familia, es necesario que los adquiera en el mercado a través del pago en dinero. De allí la importancia de recibir un salario como contrapartida de las actividades productivas realizadas.

El trabajo es la actividad individual y colectiva que crea todos los bienes y servicios que nos rodean y que hacen posible nuestra reproducción como hombres y mujeres.

El salario nos conduce a la organización de la producción y la participación de los actores incluidos en ella. En la historia del concepto "trabajo", es clave la relación de los hombres

> El trabajador percibe un salario en contrapartida de las actividades productivas que realiza.

y mujeres con la propiedad de la tierra y las herramientas necesarias para el desarrollo del



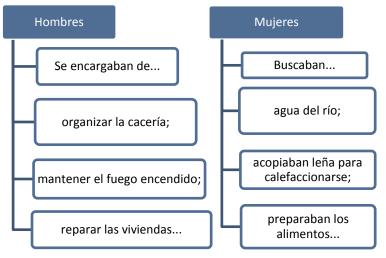
proceso productivo. Repasemos las distintas formas de organización de la producción a partir de comienzos del Siglo XIX.

2. El trabajo a lo largo de la historia

Las formas de organización del mundo del trabajo han variado a lo largo de la historia. Para entrar en tema, pensemos ¿qué entendemos por división del trabajo?

La división del trabajo implica la fragmentación de una actividad productiva en un conjunto de tareas interrelacionadas, asignadas específicamente a un grupo de personas. Y, por su propia naturaleza, supone la cooperación y la especialización entre las personas que las realizan.

Desde las primeras sociedades, hombres y mujeres organizaban sus tareas cotidianas por medio de un reparto diferencial de tareas, y así obtener de la naturaleza los medios para subsistir.



Esta **división del trabajo** estaba basada en el género, es decir, que a los hombres y mujeres les correspondían la realización de tareas diferentes por el sólo hecho de serlo.

Un hecho fundamental. estrechamente relacionado con la división del trabajo fue que cada avance en las formas de organización de estas sociedades implicaba

mayor dominio del hombre sobre la naturaleza. En tal sentido, la organización de cultivos, la cría y domesticación de animales provocó, por parte de las sociedades, la adquisición de una cantidad de conocimientos y destrezas que pertenecían a cada hombre en particular, pero que también eran producto de la comunidad.

En este tipo de sociedades, la producción de los bienes necesarios para la supervivencia reproducción de sus miembros generaba escasos excedentes.

Excedentes son aquellos bienes que no son necesarios para la reproducción de sus productores y por ende, se encuentran disponibles para la venta y/o intercambio.



En este punto, tenemos que indagar sobre las condiciones que generaron la

transformación de los hombres y mujeres en trabajadores y trabajadoras.

Dichas condiciones se fueron generando a lo largo de varios siglos y están estrechamente relacionadas con transformaciones sociales, económicas, culturales y políticas que desembocaron en el mundo del trabajo característico del modo de producción capitalista.

El proceso de trabajo en el capitalismo se da a partir de la contratación del trabajador como fuerza de trabajo. A dicha fuerza de trabajo el empleador la compra y la consume como una mercancía más que compra en el mercado. El obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien le pertenecerá el trabajo que el

"En el modo de producción capitalista, los trabajadores mismos son individuos libres, no encontrándose sometidos al dominio personal de nadie. Pero, al mismo tiempo, se encuentran separados de los medios de producción necesarios para producir mercancías por su cuenta. La única mercancía que disponen para vender es su propia capacidad para trabajar o fuerza de trabajo".

Iñigo Carrera, 2008: 27.

empleado realice. La forma de pago del trabajador es a través de un salario que se fija y equivale a los bienes y servicios que permiten su reproducción material.

¿Cómo llegan los hombres a ser individuos libres?

Para comprender este proceso, debemos considerar las condiciones preexistentes en Europa.

¿Cómo llegan los hombres a ser individuos libres?

Para comprender este proceso, debemos considerar las condiciones preexistentes en Europa.

Edad Media

La sociedad medieval era esencialmente agraria, caracterizada por el mantenimiento de órdenes estáticos. Las relaciones que se establecían en el mundo del trabajo eran muy diferentes a las que se realizan en el sistema capitalista.

Los señores feudales eran propietarios de la tierra. Los productores se las arrendaban mediante el pago de un tributo en dinero o en especie. Los productores eran los dueños de sus herramientas y las labores se realizaban de manera familiar, aunque en épocas de cosecha podía contratarse mano de obra adicional.

Dentro de la unidad doméstica también se producían bienes destinados a la subsistencia (ropa, muebles, instrumentos domésticos, etc.) Si la producción permitía la generación de un excedente, se vendía en el mercado local para contribuir a la economía familiar.

La vida en las ciudades era escasa y en ellas se establecían los gremios, es decir, unidades de producción donde el maestro artesano trabajaba y enseñaba el oficio a los aprendices.

Mediados Siglo XIV

Se realizó un desarrollo económico que produjo transformaciones en esta forma de organización social. La sociedad medieval pasó de ser una civilización esencialmente agraria, regida por grandes dominios eclesiásticos, señores rurales y guerreros, a una bipolaridad entre comunidades rurales más diversificadas y comunidades urbanas más prósperas e independientes.

La ciudad siguió siendo cuantitativamente marginal, pero se desarrollaron el artesanado, los intercambios comerciales, la economía monetaria y las técnicas bancarias del capitalismo comercial.

Se produjeron cambios en la división internacional del trabajo. Distintos factores provocaron el éxodo de la población del campo a las ciudades: el descubrimiento de América, las reformas religiosas, la expropiación de las tierras de la Iglesia Católica y la Revolución Industrial.

La tierra se fracciona y cambia frecuentemente de manos, acentuando la división del mundo rural y el urbano. En un extremo, los "caudillos de aldea" inician un ascenso social que a veces los llevará a realizar oficios y otras hasta convertirse en burgueses. En el otro polo, los campesinos desposeídos se empobrecen y deben vender su trabajo a los más ricos. Por un lado, están los semi-asalariados (que conservan una parcela para cultivar) y, por el otro, los asalariados (proletarios agrícolas) que no tienen tierra.

Sin embargo, las ciudades no tenían la capacidad de acoger esta población que se concentraba en torno de ella.

A pesar de estas transformaciones, aún no se podía hablar de predominio de las relaciones capitalistas.



La producción agrícola siguió en lo esencial inscripta en relaciones de dependencia feudales, y la producción industrial, en los marcos del artesanado tradicional.

La consolidación de las relaciones sociales capitalistas, con las consecuentes particularidades del mundo del trabajo, se operaron más adelante, por medio de una serie de transformaciones económicas, políticas y culturales, que dinamizaron las sociedades, barriendo las estructuras rígidas de la sociedad feudal.

Paralelamente al "éxodo" de la población rural a las ciudades, las unidades de producción "artesanales" (gremios), modificaron sus estructuras y funcionamiento, dando lugar a transformaciones de los procesos de producción que fueron la base de la manufactura moderna.

La organización del trabajo en los gremios suponía la fabricación de bienes de manera artesanal, es decir, que cada trabajador elaboraba su producto de principio a fin. En tal sentido, pensemos en un maestro carpintero que enseñaba el oficio a sus aprendices, por ejemplo, mediante la fabricación de sillas. Mientras el maestro artesano enseñaba los conocimientos propios del oficio, los aprendices fabricaban sillas, participando en todo el proceso: desde el acopio de la madera, pasado por el corte, pulido y ensamblado.

Esta forma de organización del trabajo se va modificando gradualmente, dando lugar a un proceso de parcelación del trabajo. Los talleres se amplían, incorporando mayor cantidad de trabajadores, a la par que fraccionan el proceso de producción: cada trabajador no produce toda la silla, sino que el taller se divide entre quienes realizan tareas de acopio, los que hacen las patas, los asientos, los que pulen la madera y quienes ensamblan las sillas.

Las ciudades ya no son un ámbito marginal de convivencia, sino que concentran la mayor parte de la población y de las unidades de producción. Los talleres medievales dan lugar a las grandes unidades de producción que conocemos en la actualidad, generándose una forma de organizar la producción denominada "manufactura". Con ella se profundiza este proceso de división del trabajo, basado en la especialización de los trabajadores en un número limitado de tareas.

3. Modelos de organización del trabajo

Existen **cuatro modelos de organización del trabajo** o formas de producción en el mundo del trabajo. Se trata de modelos característicos de cada período. Sin embargo, en cada país, pueden coexistir varias formas de organización del trabajo, o incluso, dentro de una misma fábrica, pueden darse combinaciones de modelos.

- El modelo industrial manufacturero
- El taylorismo
- El fordismo
- El tovotismo

Para explicar las distintas formas de organización del trabajo, debemos retomar algunas consideraciones de la sociedad medieval como la crisis del artesanado.

Crisis del artesanado como forma de producción

La conquista de nuevos territorios por las potencias colonialistas europeas produjo en las sociedades un incremento de las riquezas además de la aparición de nuevos productos y nuevos hábitos de consumo.

Las estáticas regulaciones de la sociedad feudal se constituían en trabas para el desarrollo de la producción a gran escala. La organización de la producción a partir del artesanado con base en los gremios era insuficiente para satisfacer las demandas locales y de regiones lejanas que necesitaban nuevos productos.

Fueron necesarios la ampliación de la producción y los medios para producirla, tanto para mantener el dominio colonial sobre el territorio, como para generar las condiciones para el desarrollo industrial.

El artesanado fue encontrándose con limitaciones por falta de recursos, capital operativo y conocimiento para enfrentar la cantidad de productos necesarios para abastecer esa demanda creciente.



La consolidación del modelo industrial manufacturero estuvo asociada a las reformas tecnológicas, políticas, sociales y culturales que desembocaron en la conformación de nuevos actores sociales en el proceso productivo: los empresarios/capitalistas y los trabajadores. Algunos dueños con capital económico comenzaron a subcontratar a trabajadores artesanos que trabajaban en sus casas, sólo les pagaban por pieza realizada y entregada. Esto se conoció como sistemas domésticos de subcontratación.

Paralelamente, las ciudades se fueron poblando con personas desocupadas y desplazadas del campo, constituyendo una masa disponible para ingresar como obreros en las primeras fábricas. Los pequeños talleres medievales se transformaron paulatinamente, aumentando su tamaño y la cantidad de personas que trabajaban en ellos. Los "aprendices" se convirtieron en trabajadores. A su vez, el control del proceso de trabajo, desde la propiedad de las máquinas y herramientas, la contratación del personal, la compra de insumos, la planificación de la producción y su futura venta, dejaron de ser atributos del artesano, para pasar a ser atribuciones exclusivas del empresario.

Las reformas tecnológicas se conocen como la "Revolución Industrial". La extensión de las fronteras en Europa con la ampliación de los mercados y las nuevas fuentes de insumos que eran las colonias, junto con el crecimiento desmedido de las riquezas personales, generaron las condiciones para la invención, el desarrollo y la tecnificación de las máquinas.

Con el auge de las fábricas y la organización de la producción se intensificó la división del trabajo. A diferencia del artesano, que podía realizar todo el producto, el obrero de la manufactura se especializó en la realización de un número limitado de tareas. Sus habilidades se limitaban a la manipulación de máquinas y herramientas. En tal sentido, el trabajador se convirtió en un "apéndice" de la máquina. El control sobre el proceso de trabajo ya no le perteneció al obrero, éste desarrolló sus tareas a partir de una secuencia de operaciones reguladas por el proceso de mecanización. Entonces el trabajo, la pericia y la fuerza pasaron a constituir otro insumo del proceso de trabajo.





DUOCRA

El trabajo y su importancia para el desarrollo individual y social

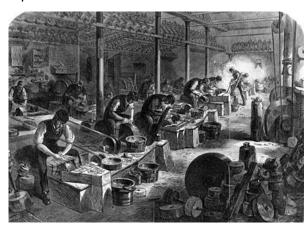


El taylorismo u Organización Científica del Trabajo, es un método de organización industrial elaborado por Frederik Taylor.

Se define como un sistema de organización de la producción de carácter positivista y mecanicista, que analiza la relación entre el desempeño de los trabajadores y las técnicas modernas de producción industrial. Tiene por objeto la maximización de las utilidades de la de obra, las máguinas y las herramientas, mediante la división sistemática de las tareas, la organización racional del trabajo en sus secuencias y procesos, el cronometraje de las operaciones y un sistema de incentivos monetarios por rendimiento. Con este sistema, Taylor intentó por completo los movimientos innecesarios de los obreros con el deseo de aprovechar al máximo el potencial productivo de la industria. Hizo un estudio con el objetivo de eliminar los movimientos inútiles v

"Su diagnóstico sobre la situación de la industria de su época indicaba que los obreros perdían tiempo en la búsqueda de herramientas, que los empleados debían ser entrenados científicamente en la ejecución de la tarea para perfeccionar sus aptitudes y que debería establecerse una atmósfera de cooperación entre la administración y los trabajadores". Castel, 1997: 56.

establecer por medio de cronómetros el tiempo necesario para realizar cada tarea específica.



El taylorismo asigna al proceso laboral los principios básicos del método científico, indicando así el modo óptimo de llevar a cabo un trabajo.

Se basa en la división del trabajo en: "dirección" y "trabajadores", por medio de la subdivisión de las tareas, la generación de las condiciones ambientales que garantizan el bienestar físico de los trabajadores y la remuneración del empleado según su rendimiento. El

sistema de Taylor bajó los costos de producción y aumentó la productividad de los trabajadores, generando mayores ganancias para los empresarios.

Para que este sistema funcione correctamente era imprescindible que los trabajadores fueran sometidos a un estricto sistema de supervisión y control supervisados. Surgió así un grupo especial de empleados, que se encargaba de la supervisión, organización y dirección del trabajo.





Organización del trabajo taylorista Transformaciones en la industria

- Aumentó la destreza del obrero a través de la especialización y el conocimiento técnico.
- Amplió los controles de tiempo en la planta, lo que significaba mayor acumulación de capital.
- Inició la noción del individualismo técnico y la mecanización del rol.
- Estudió científicamente los movimientos y el tiempo productivo, a través de un análisis exhaustivo de las tareas de los trabajadores.

Etapas para el funcionamiento del sistema

- Hallar diez o quince obreros (si es posible en distintas empresas y de distintas regiones) que sean particularmente hábiles en la ejecución del trabajo por analizar.
- Definir la serie exacta de movimientos elementales que cada uno de los obreros lleva a cabo para ejecutar el trabajo analizado, así como los útiles y materiales que emplea.
- Determinar con un cronómetro el tiempo necesario para realizar cada uno de estos movimientos elementales y elegir el modo más simple de ejecución.
- Eliminar todos los movimientos mal concebidos, los lentos o inútiles.
- Tras haber suprimido así todos los movimientos inútiles, reunir en una secuencia los movimientos más rápidos y los que permiten emplear mejor los materiales más útiles.

El fordismo es otro modelo de organización del trabajo que surge en un sistema socioeconómico basado en la producción industrial en serie, establecido antes de la Primera Guerra Mundial. El concepto deriva del nombre de Henry Ford, creador de la línea de montaje.

A través de la organización de la producción por medio de la línea de montaje...

El fordismo es un sistema de producción que trasciende la organización de la fábrica. Es un ordenamiento de la sociedad basado en el acceso al consumo masivo de los trabajadores. La producción en serie abarataba los costos de las mercancías, tornándose accesibles para los mismos trabajadores que las producían. En otras palabras se fomentaba el consumo.



Con respecto a la relación entre el capital y el trabajo...

... "Ford profundiza el criterio pensado por Taylor para la fábrica: la sistematización (descripción y cronometraje) de todas las operaciones que involucra el trabajo físico sobre las materias primas. De esta forma, se refuerza el proceso de separación entre el saber y la ejecución. Se disocia el saber cómo producir (en propiedad de los ingenieros y gerentes) y la ejecución de ese saber que pasa a cristalizarse en máquinas o herramientas. El obrero fordista se concentra en el conocimiento de cómo manejar las máquinas y ya no cómo producir. El trabajo, de manera generalizada, es reducido al control de las máquinas o a la acción mecánica y repetitiva del operario sobre la materia". Castel, 1997: 103.

... "Ford sabía que la disciplina en las fábricas era una potencial fuente de conflicto y de pérdidas. El hábito de trabajar todos los días y siempre en un mismo horario aún no estaba instalado. Como hasta ese momento la forma de pago era generalmente por trabajo terminado, quedaba a criterio del trabajador los tiempos a dedicar para su realización. Este esquema era absolutamente incompatible con una organización basada en una cadena de montaje sobre la cual debían operar todos los involucrados simultáneamente. Además de incorporar el horario de ingreso como parte de los merecimientos para recibir aquel salario, se idean diversos mecanismos de control social, más allá de las paredes de la empresa. No importaba modificar una pauta de conducta en particular, sino transformar la idiosincrasia y los patrones culturales de los trabajadores en general. En ese sentido, se diseñaron programas de construcción de barrios de viviendas para los trabajadores en torno de la empresa y se brindaron comodidades y servicios para las familias de los mismos". Castel, 1997: 108.



Con respecto a la administración y control de los tiempos...

..."En el modelo de producción fordista, el tiempo se instituyó en un elemento central. Si como vimos en el taylorismo, el tiempo era sugerido; en el sistema impuesto por Ford se convirtió en una asignación de ejecución ineludible y en una atribución exclusiva de la gerencia (...). El modelo fordista asume la idea de que "time es money" (el tiempo es dinero) y utiliza la propia tecnología para cambiar la disposición física de los operarios y sus puestos de trabajo buscando que se organizaran en torno a la cadena de montaje. Ahora es el trabajo (la pieza, parte o materia prima) la que, gracias a la cadena, llega al puesto de trabajo y el operario no pierde tiempo en ir a buscarlo, Este método permite, en muy corto tiempo, la construcción de artefactos muy complejos por la cantidad de piezas o de operaciones que involucra. La ganancia para el capital radicará entonces en la capacidad de acelerar al máximo la producción y poner listos para su venta la mayor cantidad de productos". Castel, 1997: 108.

En síntesis, el fordismo

- Aumentó la división del trabajo a través de la producción en serie.
- Profundizó el control de los tiempos productivos del obrero (vinculación tiempo/ejecución).
- Redujo los costos y aumentó la circulación de las mercancías (expansión interclasista de mercado) e interés en el aumento del poder adquisitivo de los asalariados (clases subalternas a la élite).
- Implementó políticas de acuerdo entre obreros organizados a través de sus sindicatos y los empresarios.





"Esta forma de organizar el trabajo comenzó en Toyota muchos antes de que tuviera presencia mundial. En los años '70, se produce la crisis del petróleo (el precio del crudo y por ende todos sus derivados se multiplicó), lo que obligó a las empresas a afrontar el problema de la energía y del control de este componente de sus costos. Simultáneamente, en las sociedades comienza a desarrollarse una nueva relación de las personas con el consumo. (...) Las empresas comienzan a diversificar modelos y presentan una vasta gama de opciones sobre el mismo producto. Así las cosas, la diferencia no pasa por tener un auto sino por el modelo o marca del auto que se tiene". Castel, 1997: 141. Los sistemas de organización de la producción que no responden a criterios fordistas pueden asumir otras pautas que se denominan bajo el nombre genérico de toyotismo.

Con respecto a los trabajadores, toyotismo va a requerir la adquisición de habilidades. nuevas organización de la producción necesitaba un trabajador con distintos de conocimientos, aptitudes y actitudes. Se difunde la idea de just in time (justo a tiempo), aue genera una nueva configuración del aparato productivo. Otro idea es el concepto de mejora continua, fundamental para las organizaciones que quieren mostrarse ágiles y actualizadas.

El concepto de **just in time** se refiere a la reducción en la cantidad de stock de insumos y de productos en las empresas. Se tiene presente que los recursos son limitados y de que no todos los productos van a ser comprados. Por ende, se debe producir sólo aquello que se tiene seguridad que puede ser vendido.

Este nuevo esquema, por su dinámica, se posiciona en contra del sistema fordista tradicional ya que este requiere la integración vertical de producciones. El cambio se traduce en delegar a terceros la tarea de producción de distintos insumos que demanda el producto, ya no sólo para reducir el gasto (la experiencia demostró que las grandes corporaciones no lograban grados muy altos de eficiencia en el gasto), sino para poder obtener calidades parejas y provisiones planificadas.

Otro cambio que introdujo el toyotismo es la noción de calidad, producida en el mismo puesto de trabajo: la calidad es parte del nuevo esquema de organización de la producción. Es relevante porque constituye un atributo indispensable de algunos productos.



A diferencia del fordismo, la detención de la cadena de producción no es un problema. Por el contrario, es una forma de evitar inconvenientes en el futuro. Este modelo se sostiene en dos factores: 1) en tecnología que posibilite identificar piezas de la producción (de forma automática o humana) para la corrección de las mismas; y 2) en la disposición o lay out que refiere a la constitución de células de trabajo, donde cooperativamente colaboren en el proceso de producción y se aseguren de la supervisión de la calidad del producto, hasta de la reprogramación de las tareas si fuese necesario.



Esta nueva modalidad de producción se constituye en un espacio de generador de nuevos saberes.

Con respecto a las **ventajas de conformar** células de trabajo, se demuestra en la cercanía entre los puestos en una célula que permite: la coordinación de las tareas, la advertencia al compañero y la rápida resolución de los problemas. De modo que no sólo se ahorra tiempo, sino que además se puede sostener una calidad constante.

4. La organización del trabajo en el sector de la construcción

La construcción se presenta como un proceso mixto que abarca producción y servicios.

Dentro de la dimensión productiva incluye indirectamente a otras ramas de actividad, a saber: siderurgia, madera, productos químicos, mecánica y electricidad, etc., por lo cual se constituye en un insumo de carácter intermediario para otras actividades.

Dentro de la dimensión servicios el abanico involucra una gran diversidad de profesionales como: ingenieros, agrimensores, arquitectos, economistas, contadores, escribanos y abogados, servicios bancarios, inmobiliarios, publicitarios, decoración y amoblamiento.

La actividad comprende una variada gama de productos no seriados. Abarca desde la edificación de viviendas y las construcciones con diversos fines, la infraestructura para la el transporte, industria, el comercio, las finanzas, las comunicaciones telecomunicaciones, hasta la infraestructura sanitaria, educativa y cultural, las construcciones de diques, represas, centrales térmicas, nucleares, y la restauración y refacción de construcciones de patrimonio cultural e histórico.

Eduardo Basualdo (2000) reseña el indicador ISAC-INDEC (Indicador Sintético de la Actividad de la Construcción - Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) y presenta la siguiente tipología para la construcción:



 Comprende construcciones destinadas a vivienda (nuevas y reciclaje), industria, galpones, almacenaje, educación, salud, hotelería, Viviendas y otros afines espectáculos, gastronomía, etc. •Las mismas pueden ser encaradas tanto por el sector público como privado. •Se refieren a la perforación de los pozos petrolíferos y el resto de las construcciones **Construcciones petroleras** relacionadas con esa actividad. Abarca la construcción y mantenimiento de **Construcciones viales** carreteras, caminos, puentes, viaductos, calles urbanas, etc. Otras obras de •Involucra a las obras hídricas, redes telefónicas, infraestructura distribución de gas, etc.

La actividad de la construcción presenta características atípicas:

- es habitualmente identificada como externa al sector industrial y;
- está más vinculada con la prestación de servicios que con la actividad productiva.

Esas características se relacionan con algunos rasgos propios de la construcción, que la diferencian de las demás industrias y componen su especificidad. En este sentido, la actividad de la construcción se estructura a partir de:

diversidad de productos generados y de procesos productivos;

- baja estandarización de los productos, una elevada rotación del personal ocupado en función de los ciclos de obras;
- inestabilidad en las relaciones laborales;
- imprevisibilidad en razón de la exposición a las condiciones geológicas o climáticas,
- altos niveles de riesgo y de accidentes de trabajo;
- disociación entre el diseño y la ejecución del proyecto;
- desplazamiento geográfico del personal en función del desplazamiento de la producción y fragmentación de la producción.

Por el tipo de producto que la caracteriza, pueden definirse 8 (ocho) sub-mercados:

- grandes obras de ingeniería: diques, centrales hidroeléctricas, ductos, puertos, aeropuertos, etc.;
- obras viales: construcción de nuevas rutas, reconstrucción total o parcial, bacheo, repavimentación, construcción y ensanche de puentes, y otros;
- obras industriales: talleres, parques industriales, montaje industrial y mantenimiento;
- *construcción civil*: vivienda uni y plurifamiliar, vivienda social, escuelas, edificios públicos, comercios, bancos, deportivos, religiosos;
- **obras de infraestructura urbana**: redes de agua corriente, cloacales, gas, electricidad, desagües pluviales, telefonía, pavimentación urbana entre otros;
- obras de equipamiento urbano: semáforos, puestos callejeros, plazas, parques y paseos;
- fabricación en planta fija de insumos: elementos pre-moldeados, pretensados, ladrillos, hormigón y pasta asfáltica;
- extracción de materias primas: canteras, etc.

Conviene aclarar que son muy pocas las empresas que se dedican a un sub-mercado específico. Se observa que en la mayoría de las obras se combinan dos o más sub-mercados. Cada sub-mercado tiene su propio perfil, tanto en lo que respecta a la concentración/desconcentración de la demanda como a los niveles tecnológicos de su equipamiento y de calificaciones que requiere.

En los últimos años, la industria de la construcción viene atravesando procesos de transformación tecnológica que afectan a los procesos de producción y de trabajo y a la base técnica. Si bien estos cambios se instauran sólo en algunas de las obras del sector, es necesario considerarlos como una manifestación de innovaciones generales que se suceden e incrementan en la industria.

La implementación de innovaciones en el proceso de trabajo y producción responde más a estrategias de reducción de costos perseguidas por las pequeñas y medianas empresas, en un contexto de complicada subsistencia, que a mecanismos de competitividad propios de las economías de libre mercado. Esto puede observarse sobre todo en las grandes empresas que tuvieron a cargo obras de importantes dimensiones, donde la dirección del cambio se sustenta sobre la base de políticas y disposiciones instauradas en el medio



productivo con el fin de modernizar sus estructuras y poder así aumentar los niveles de productividad de las empresas.

Se puede advertir la profunda preocupación de los responsables de las empresas más dinámicas del sector por la capacitación y profesionalización de su personal y las condiciones y medio ambiente de trabajo. Como consecuencia de una mayor difusión en los diversos ámbitos sociales, se han convertido en cuestiones que no pueden ser evitadas al momento de planificar el proceso de producción. Se ha advertido el impacto de la implementación de programas de formación profesional y políticas de calidad que mejoran las condiciones laborales y las medidas de prevención que tienden a reducir los riesgos y accidentes de trabajo. Al constituirse en fenómenos debidamente abordados, problematizados y fomentados, proveen mejoras tanto a los trabajadores (reflejándose principalmente en las condiciones de trabajo y de vida) como a los empleadores (a través de aumentos en los niveles productivos y de productividad).

Las **innovaciones tecnológicas** de base técnica introducidas en el sector de la construcción, en los materiales, herramientas y máquinas utilizadas, generan múltiples efectos en el desarrollo de las tareas y en las condiciones ambientales de trabajo. Así, los trabajadores asumen dos posturas visiblemente diferenciadas: por un lado, valoran a las innovaciones técnicas a partir de la mayor capacidad productiva que brindan y del aumento en la calidad de las condiciones de trabajo; por otro lado, advierten que este nuevo fenómeno introduce cambios en el mercado de empleo a partir de una reducción y pérdida de puestos de trabajo.

La organización de la producción presenta múltiples características que parecen estar vinculadas con varios modelos de organización. Las obras que registran formas de organización de la producción tradicionales están introduciendo cambios que pretenden modernizarla en función de las nuevas realidades productivas. Tres características describen la realidad productiva actual.



Primero

• Los proyectos están fundados sobre una estructura de carácter temporal. Sus distintas partes constitutivas se suceden necesariamente en forma coordinada.

Segundo

• Los trabajadores se incorporan a las obras en construcción a través de la elaboración de diversas estrategias: la pertenencia socio-institucional, la capacidad para mantener relaciones con ex-compañeros y exempleadores y la aproximación a las obras que ofrezcan empleo a través de cartel de obra.

Tercero

• Hace referencia a las relaciones laborales establecidas en las obras. Se registra una débil vinculación de los trabajadores con las empresas en cuanto a su permanencia y continuidad en el empleo.

Se observa un redimensionamiento de las estructuras organizativas. Se instala una mayor descentralización y flexibilización del proceso de producción, con el fin de reducir los costos productivos directos e indirectos y de mejorar los niveles de productividad. En este contexto, aparece la participación masiva de las empresas subcontratistas en el sector, especialmente en las obras de escasas magnitudes.

Al evaluar las políticas de reclutamiento de personal debe destacarse que **las** empresas constructoras constatan las competencias trabajadores a través de la tarjeta "Soy Constructor"1: una credencial de registro laboral que, a través de un chip informático, incluye todos los datos de la historia laboral del trabajador con la debida ratificación de categorías y especialidades, cursos de capacitación realizados y experiencia laboral. Asimismo, tiene capacidad para almacenar hasta quince certificaciones de empleo.

Con respecto a la organización del trabajo, se advierte que en los últimos años se ha modificado de manera desigual, esto es, ha cambiado de acuerdo con las necesidades a satisfacer. En la realidad de las obras, parecen coexistir formas de organización del trabajo que incluyen tanto la segmentación del trabajo como la integración en grupos de trabajo.

¹Boletín oficial 31.614 del viernes 13 de marzo de 2009. Se establece la modificación del formato y la diagramación de la Libreta de Aportes al Fondo de Cese Laboral, a cuyos fines se comenzará a utilizar una Credencial de Registro Laboral que contendrá los datos requeridos por el Art. 4 del Decreto Reglamentario Nº 1342/81, la cual deberá ser expedida por el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), en los términos y alcances que se indican en la presente resolución.



Se ha advertido que la mayoría de los trabajadores, en virtud de sus trayectorias e experiencias formativas, poseen una gran capacidad para comprender la totalidad del proceso de trabajo. Los trabajadores conocen las diferentes partes del mismo, la coordinación de las tareas y funciones productivas, los dispositivos técnicos involucrados y los métodos de trabajo. Por lo tanto, poseen un amplio control de los equipos de trabajo, en relación a su regulación y a sus usos, la organización de las tareas y los tiempos de trabajo que aquellas implican.

La modalidad de trabajo en grupo se constituye en un rasgo típico del sector. Está vinculada directamente a los requerimientos del proceso productivo, esto es, a la naturaleza de las tareas que deben desarrollar.

En este contexto, los trabajadores realizan un conjunto variable de tareas. Si bien no parece ser un elemento novedoso en esta industria, se manifiestan una serie de innovaciones organizacionales tales como la ampliación, enriquecimiento y rotación de tareas. Esto se da en forma parcializada, en algunas obras, a través de la incorporación al puesto de trabajo de las tareas informales.

Se produce, además, una redistribución de las responsabilidades al interior de las cuadrillas de trabajo. Los capataces brindan mayor confianza a los operarios con el fin de que estos asuman mayor responsabilidad y compromiso. Los trabajadores asimilan esas funciones mediante un autocontrol de las tareas, es decir, que controlan y evalúan el proceso de trabajo en forma autónoma o con la compañía de sus compañeros de trabajo. Estos cambios en el proceso de trabajo, junto con los producidos en el proceso de producción y en la base técnica generan mejores condiciones ambientales de trabajo.

"El trabajo en grupo es gestionado por los capataces o punteros, los que coordinan, supervisan y/o controlan las actividades de los operarios. En este sentido, se ha modificado el rol tradicional cumplido por las autoridades de las obras. Aunque la función de los capataces y punteros continúe siendo la de supervisar y controlar el correcto desenvolvimiento del proceso de trabajo, se han agregado tareas de coordinación y liderazgo más ligadas a mecanismos de aprendizaje-enseñanza que a dispositivos de vigilancia y sanción. Obviamente, esta innovación organizativa genera óptimos resultados en el proceso productivo, ya que, por un lado, crea un ambiente de confianza que fomenta la participación de los trabajadores, permite el desarrollo de las potencialidades obreras y estimula el proceso de aprendizaje, mientras que, por otro, se ven incrementados los niveles productivos". Texidó et al., 2000.

La construcción puede ser caracterizada dentro de las industrias que producen

"por unidad"

"por obra"

Se encuentra afectada por restricciones relativas a la "intensidad conexa del trabajo"



La realización de una tarea implica siempre la finalización de otra tarea previa y la optimización de los procesos depende de una organización planificada entre los grupos de trabajo

Las tareas deben ser coordinadas entre distintos "especialistas" o "gremios": plomeros, albañiles, carpinteros, herreros, armadores, gasistas, calefaccionistas, ascensoristas, colocadores de cerámicas, pintores, etc., pero también arquitectos, ingenieros, calculistas y técnicos.



En las últimas décadas ha dado lugar a cierta primacía de la "subcontratación"

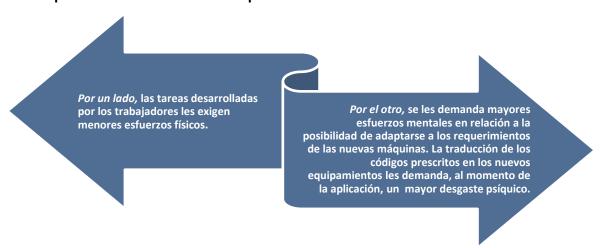
Lo que explica en parte la importancia que adquiere la formación de "cuadrillas de trabajo" en la industria y la búsqueda, desde los mandos superiores, de organizar el trabajo alrededor de patrones basados en la confianza (Vargas, 2005), apoyándose en componentes étnicos, familiares o de paisanaje entre los trabajadores (Del Águila, 2014).

Como señala Panaia, la particularidad de este modelo de organización del trabajo en las obras se vincula al hecho de que, en este tipo de procesos de trabajo variable, adquieren gran relevancia las nociones de trabajador colectivo y de calificación colectiva, más allá de la calificación individual de cada uno de los componentes del grupo (Troussier, 1984 cit. en Panaia, 1990). Al mismo tiempo, el escaso empleo de tecnologías mecanizadas, junto al predominio de procedimientos manuales tradicionales, hicieron de la construcción de edificios un "sub-mercado económico" en el que aún "prevalece el uso intensivo de la mano de obra" (Panaia, 1995).

La industria de la construcción suele ubicarse entre las industrias de tipo "no fordistas" dado que se caracteriza por exigir un margen de autonomía relativamente alto por parte

de los trabajadores para que el proceso de trabajo en grupo se integre y pueda funcionar como un equipo que economiza en términos de la tarea grupal. De acuerdo con Panaia (1990), este principio de autonomía resulta indispensable a la producción ya que "se contrapone a la economía de control de tiempos que exige una detallada prescripción en el puesto, la tarea, el gasto y sobre todo la ejecución. Aquí el rendimiento del equipo depende del funcionamiento global y no de una suma de rendimientos individuales. De allí que el saber obrero valorado en el mercado no depende solamente de sus conocimientos prácticos y técnicos, sino de su capacidad de integración grupal" (Panaia, 1990).

Los trabajadores perciben que a partir de las innovaciones técnicas ocurridas en la rama se han producido dos efectos contrapuestos.



Con respecto a los saberes movilizados por los operarios durante el proceso productivo, se registra un amplio espectro de competencias de diversa índole, genérica, práctica y tecnológica, que los trabajadores ponen en juego habitualmente en las obras en construcción. Estas competencias son: manejo de herramientas manuales y mecánicas, manejo de símbolos, cálculo de medidas, proyecciones, transmisión de información, toma de decisiones, comunicación, resolución de problemas, dominio de nociones espaciales y temporales, entendimiento de consignas de trabajo o instrucciones, establecimiento de analogías y comparaciones, argumentación, coordinación de grupos y lectura e interpretación de planos.

Algunos datos para tener en cuenta

La industria de la construcción es uno de los sectores productivos de mayor envergadura a nivel mundial. Estimaciones recientes muestran que los trabajadores de la construcción representan entre el 5% y el 10% del total de ocupados en casi todos los países del mundo (Thiel, 2012). En 2014, las ocupaciones de la construcción y la infraestructura concentraban a 16% de los varones ocupados residentes en áreas urbanas de Argentina.



La incidencia del empleo no registrado en la construcción durante muchos años duplicó a la del no registrado en el empleo total (Galín, 2000). La preponderancia del trabajo no registrado se vinculó con la fragmentación del sector empleador, que en la mayoría de los casos era unipersonal, y muchas veces no tenía formalización institucional. De esta manera, por pertenecer a empresas informales, "la mayor parte de los siniestrados del sector de la construcción trabajan "en negro" y no tienen ni contrato, ni libreta, ni ningún tipo de cobertura, en la mayor parte de los casos están contratados por el trabajo o por el día (Panaia, 2008; Galín, 2000; Silva, 2000).

Diferentes estudios señalan la concentración de varones de países limítrofes residentes en el Gran Buenos Aires (GBA) dedicados a la construcción (Marshall, 1984; Marshall y Orlansky, 1983; Maguid, 1997; Cortés y Groisman, 2004). En el GBA, en el año 2006, 7% de los ocupados había nacido en algún país limítrofe o en el Perú. Este porcentaje alcanzaba el 17% entre los vinculados a la construcción. Las ocupaciones de la construcción concentraban a 34% de la mano de obra migrante sudamericana (Maguid, 2011).



Para recordar

Trabajo

- Es una actividad coordinada de hombres y mujeres para la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social.
- Se requiere fuerza física, capacidades de relacionarse con el otro, afectivas, cognitivas y la puesta en práctica de experiencias y calificaciones.

que se compra como cualquier otra.

• El trabajador y empleador deben ser personas jurídicamente libres e iguales.

En el modo de producción capitalista se convierte en mercancía

• No están inmersos en relaciones de interdependencia e intercambian en la misma condición de poseedores de mercancía. Uno de fuerza de trabajo y otro de mercancía dinero con la que la compra.

Fuerza de trabajo

Organización del trabajo

- Existen distintos modelos de organizar el trabajo y la producción a lo largo de la historia de la economía capitalista.
- Los más sobresalientes son: manufactura industrial, taylorismo, fordismo y toyotismo.

Construcción

- Se vincula con varios modelos de organización, de acuerdo a necesidades a satisfacer del sector.
- Adquiere gran relevancia la nociones de trabajador colectivo y de calificación colectiva.
- Prevalece un alto grado de autonomía de los trabajadores.
- La introducción de tecnología demanda menos esfuerzos físicos pero más mentales.

Actividades de reflexión

Actividad N° 1

- Nombre 3 características que definen el trabajo para usted.
- Otorgue a cada una, un nivel de importancia (1°,2°,3°).
- Justifique su elección.

TRABAJO Características	1°	2°	3°
Porque			

Realice una puesta en común con los compañeros.

Actividad N° 2

- Relea atentamente la Unidad I.
- En grupo, identifiquen las características de la organización del trabajo en el sector donde usted se emplea.
- Marquen diferencias y similitudes con el texto, así como con otras ocupaciones que conozca.





Completen el siguiente cuadro señalando los principales puntos identificados.

Diferencias	Similitudes
	Diferencias



Los cambios en el mundo del trabajo **UNIDAD II**

Objetivos

- Analizar los principales cambios en el mundo del trabajo, donde se destacan los procesos de desestructuración y flexibilidad productiva.
- Conocer la crítica al taylorismo-fordismo, que se realiza a partir de transformaciones de las economías globales y locales.
- Introducir el debate del fin de una sociedad fundada sobre el trabajo.
- Presentar la problemática que implica un concepto ampliado de trabajo y distinguir entre trabajo clásico y trabajo no clásico.

1. La metamorfosis en el mundo del trabajo: desestructuración y flexibilidad

La década de los '70 es el final de la producción en masa estándar, las instituciones que regulan la producción se vuelven obsoletas produciéndose una transición hacia la flexibilidad concertada con los trabajadores y los sindicatos. Se da un proceso de reestructuración capitalista como consecuencia de la crisis de la modernidad, de la sociedad industrial o de la sociedad moderna tal como se conocía hasta entonces.

La globalización de la economía y los cambios en las funciones del Estado han impulsado el desarrollo de modelos de industrialización distintos al que predominó en la etapa llamada de Sustitución de importaciones.

La globalización como proceso, reside en la apertura de las fronteras de los diferentes países hacía un sistema económico en donde la producción y el mercado dejan de ser realidades únicamente nacionales para reajustarse a un funcionamiento mundial de la economía.

La reestructuración de la planta productiva de distintos sectores y la flexibilización de las relaciones laborales, son los mayores indicadores de esa transformación.

La nueva etapa ha sido definida como fase postfordista cuando se hace énfasis en las transformaciones sucedidas en el modo de producción: los cambios tecnológicos asociados a la revolución microelectrónica, las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, la substitución de materiales y a la biotecnología y la ingeniería genética, entre otros. Se dan cambios radicales en los procesos de producción y reproducción capitalista y, con ellos, de las relaciones sociales sobre las cuales descansa dicho proceso.

En este periodo entra en crisis la dimensión productiva y social del fordismo y el taylorismo. La caída de las tasas de crecimiento de la productividad es lo que provoca la profunda crisis de estos paradigmas socio-productivos. Las causas en términos generales se clasifican en dos factores económicos y sociales: la mundialización y la crisis de los procesos de trabajo.





Los distintos elementos que explican la crisis de estos paradigmas no son más que críticas que hacen énfasis en los límites encontrados en los procesos de trabajo de los paradigmas fordistas-tayloristas. Estos límites son de índole económicos, técnicos, sociales, organizacionales y los derivados de una estrecha concepción del trabajo humano (Neffa, 1998).

Según Neffa (1998) los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo, usados según el esquema fordista llevó a una extrema división social y técnica del trabajo, que para ser controlada demandaron un número importante de supervisores, capataces y mandos intermedios con una excesiva jerarquización de la autoridad empresaria, produciéndose escaso reconocimiento de la creatividad, capacidad de autonomía y responsabilidad por parte de los asalariados ocupados en la producción.

Los nuevos sistemas productivos exigen una organización de la empresa y del trabajo que implican una ruptura, mayor o menor, con los principios y técnicas constitutivos de la Organización científica del trabajo (OCT). La rigidez propia del taylorismo y del fordismo tiene dificultades para adaptarse a las nuevas modalidades de competencia.

En consecuencia, algunas de las técnicas post-tayloristas tienden a generalizarse, lenta pero progresivamente, a medida que se va comprobando su mayor eficiencia:

- La polivalencia en materia de calificaciones.
- La flexibilidad en cuanto al uso del tiempo de trabajo y la movilidad de los trabajadores.
- La flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos.
- El esfuerzo de investigación y desarrollo para innovar en cuanto a los procesos y productos.
- Las técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando "justo a tiempo" en redes con subcontratistas y proveedores.

Los cambios en la Organización del Trabajo, fundamentalmente la flexibilidad productiva, imponen modificaciones en la calificación y competencias de los recursos humanos, con el propósito de adecuarlos al nuevo contenido del trabajo, redefiniendo los puestos de trabajo y provocando la interdependencia de funciones y roles, que acrecientan la polifuncionalidad o multihabilidad.



Se produce una modificación en la organización del trabajo, donde el postfordismo, no implica la existencia de cadenas productivas o líneas de montaje en la que cada trabajador se especializa en un segmento sino la flexibilidad de los trabajadores para ocupar puestos laborales similares en mundos menos estables y más precarios.

Las estrategias empresariales desplegadas a partir de la modernización empresarial conforman un nuevo paradigma de relaciones del trabajo

Reducción del Desregulación o tiempo de trabajo flexibilización del Rotación laboral, necesario para Categorización de derecho laboral. multifuncionalidad, producir bienes y trabajadores ajuste de las Pérdida de la servicios. estables e estructuras capacidad inestables. Consecuente salariales. reivindicativa de los desplazamiento de trabajadores. mano de obra.

Todas estas medidas profundizan la precarización o desmejoramiento de las condiciones del trabajo.

El cambio fundamental en el área laboral es la flexibilización de las relaciones laborales. Para la doctrina neoliberal, flexibilizar el mercado de trabajo consiste en eliminar las rigideces en la economía provocadas por normas laborales proteccionistas del trabajador. Por ello, se propugna la reducción drástica de tales normas o la desaparición misma de los derechos laborales. Esta flexibilización conlleva a la desregulación. La desregulación se define como la eliminación de las intervenciones normativas externas y el retorno a la regulación del mercado de trabajo por la autonomía individual.

La flexibilidad laboral se muestra para algunas escuelas como la receta adecuada para contener el aumento del desempleo, mejorar los estándares de competitividad y por último, como una medida para salvar la brecha generada por el desempleo no registrado.

En términos generales, la flexibilidad laboral es concebida como la capacidad de la empresa para adaptar la relación laboral a los cambios internos y externos de la empresa.

La flexibilidad en sí es un fenómeno variado que engloba prácticas diferentes. La forma en que una organización productiva se flexibiliza depende de las condiciones en que se



encuentre, lo cual impide hacer clasificaciones rígidas que engloben las prácticas de empresas diferentes.

No obstante, se pueden mencionar tipos de flexibilidades laborales clasificadas por diferentes autores (entre otros: Boyer, 1987; Santoro y Tavilla, 1995; Neffa, 1998).

Flexibilidad Numérica

• Es el ajuste de la cantidad de personal o de tiempo de trabajo a las necesidades de producción de la empresa.

Flexibilidad de la organización del trabajo

• Cambios en el control y en la organización del trabajo.

Flexibilidad Funcional

• Reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa.

Flexibilidad Salarial

• Ajustes de la forma de cancelación del salario al depender del alcance de las metas de producción.

Flexibilidad Contractual

• Sustitución de las cláusulas de los contratos laborales, por otras que permiten la subcontratación, movilidad y polivalencia de los trabajadores.

Flexibilidad Cualitativa

 Adaptación de las características del personal a la diversificación, calidad e innovación en la producción.

Asimismo, es importante tener en cuenta que el taylorismo, el fordismo, el toyotismo y la especialización flexible son modelos cuyas características pueden coexistir en casos determinados –ramas de actividad o empresas-. De modo que en las relaciones de trabajo de distintas actividades económicas conviven una diversidad de tendencias.





Desde la crisis de los años '70, el deterioro del nivel de empleo consistente en altas tasas de desempleo permanece a lo largo del tiempo. Esta situación planteó el problema sobre el trabajo asalariado tal como se conocía hasta entonces. Por un lado, se cuestionaba si era una necesidad humana esencial o si, por el contrario, se trataba de una categoría histórica, que tendría tres siglos de vida, y dado los cambios a los que se enfrentaba sería una categoría en vía de extinción.

Los argumentos acerca del "fin del trabajo" pueden sintetizarse en cuatro grupos englobando a diferentes autores (De la Garza 1999).



Tesis 1

La decadencia de la industria en relación con los servicios. El cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes. La extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por hora, a tiempo parcial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas. Así como la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores con impacto en sus normas, valores y actitudes.

Tesis 2

El fin del trabajo debe entenderse en términos sociológicos como el fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales. en particular en cuanto a la conformación de identidades colectivas. Se trata de "la fragmentación de los mundos de vida".

Tesis 3

La pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con su función de generador de valor. Esto se produce como consecuencia del crecimiento significativo de la incidencia del capital en los procesos de producción, la relegación de la importancia relativa de la producción a favor del intercambio en el mercado y el sobredimensionamien to del sector financiero en detrimento de la economía real.

Tesis 4

La crisis del trabajo es un problema **político**, resultado de una lucha que la clase obrera perdió desde los '80. Es decir. la desarticulación del peso político de los colectivos de trabajadores en las luchas políticas frente al capital.

A escala planetaria, pero particularmente en los países subdesarrollados y dependientes, la situación del mundo del trabajo cambió significativamente en las últimas décadas. No sólo se empieza a caracterizar por la exclusión social a la que condena a todos aquellos a los que priva de su ingreso, sino por la precariedad de las condiciones laborales que somete a la mayoría de los trabajadores incluidos. Estas transformaciones del mundo del trabajo dieron lugar a lo que se conoció como la "crisis del trabajo". Y los debates que se ocuparon del tema tomaron la discusión acerca del fin del trabajo.

El empleo precario (de tiempo parcial, por hora, por cuenta propia, informal, inestable) y el crecimiento del desempleo parecen desplazar...

...al empleo asalariado (remunerado, con contrato por tiempo indeterminado, estable, de jornada completa y con beneficios de seguridad social) del centro de la escena de las relaciones laborales.

La crisis del empleo ha desatado así, hace ya varios años, un profundo debate que invita a pensar el lugar del trabajo en la vida social y la constitución de las identidades. Y a reconsiderar las estrechas relaciones entre las transformaciones del mundo del trabajo y la desarticulación del peso político de las organizaciones de trabajadores.

El debate en torno al fin del trabajo en tanto empleo asalariado hace hincapié en la discusión si sigue siendo o no en la actualidad ésta la forma que adquiere el trabajo o si, por el contrario, cobra un peso menor, y por lo tanto no estructural, al estar en convivencia con el empleo precario. Asimismo, se refiere a la pérdida de predominio en el conjunto de la población del empleo asalariado como consecuencia del fuerte aumento del índice de desempleo y la exclusión social.

En el caso argentino este debate tiene un contexto histórico específico. En la Argentina, en los tempranos años '70 el peso mayor estaba en los sindicatos y la negociación colectiva por rama de actividad. Desde los '90, en cambio, el capital domina la relación de fuerzas y predomina la negociación por empresa. En base a esta reconstrucción, se podría decir que no son el desempleo y la precarización los que desarticulan los lazos sociales y las identidades colectivas de los trabajadores, sino que la desarticulación violenta y represiva de los lazos sociales, así como la persecución y desaparición de los trabajadores permitió la implementación de políticas económicas basadas en la precarización laboral y altos índices de desempleo.

El debate sobre el fin del trabajo (Neffa, 2001)

André Gorz

- Década del '80. Orígenes del debate. El filósofo francés lanza su provocativa tesis *Adiós al proletariado*.
- Se iniciaban los procesos de introducción de nuevas tecnologías. Los sindicatos tenían un peso notoriamente mayor que el capital en las relaciones laborales.
- Considera que la salida de la sociedad salarial es algo irreversible y positivo. Gracias al desarrollo tecnológico se estaría en condiciones de efectuar una reducción sustancial del tiempo de trabajo y difundir las actividades humanas por fuera de la esfera mercantil.
- Piensa que se debería garantizar a todas las personas un ingreso ciudadano sin realizar una contrapartida en trabajo obligatoria, con lo cual rompe la asociación entre el trabajo y la remuneración.

Claus Offe

- El alemán señala que el mundo del trabajo estalla en los últimos años en una heterogeneidad de situaciones diferentes debido al aumento de las tasas de desempleo y el crecimiento del empleo informal, precario, inestable, al que condujo el cambio tecnológico.
- Habría que reconocer el fin de la sociedad salarial.
- La heterogeneidad laboral conlleva una fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y provoca que el trabajo pierda importancia en la conformación de las identidades.
- El trabajo no tiene un papel central en la estructuración de la personalidad. Sería un problema más en la vida de las personas, cuyos ejes se centrarían en el mundo de la familia, el tiempo libre y el consumo.



Jeremy Rfkin

- A mediados de los '90, el norteamericano publica el libro "El fin del trabajo". Se posiciona lejos de una abolición optimista del trabajo.
- Señala la pérdida del carácter estructurante del trabajo. La causa: gran parte de la población se encontraba excluida de su participación en el proceso de producción.
- Consideraba que el desarrollo tecnológico producía más desempleo. La sociedad se dividiría en dos: los trabajadores con empleo y una zona de pobreza, marginación y lucha de todos contra todos.
- Considera que se debería constituir un tercer sector situado fuera del Estado y del mercado. Actores principales, de economía social: las ONGs.
- No propone una salida que transforme esta situación de exclusión. Promulga una perspectiva asistencialista.

Dominique Méda

- Señala en los '90 que el trabajo en nuestra sociedad es heredero de la revolución industrial -a partir de la cual predomina la idea de dominar la naturaleza por intermedio del trabajo- y de la emergencia del trabajo asalariado.
- La crisis de trabajo irrumpe en tanto el sometimiento del empleo asalariado a la lógica de la producción y la eficacia impide que el trabajo cumpla con otras funciones que se le asignan, como la integración de las personas a la sociedad y la constitución de las identidades.
- Propone así la distinción entre trabajo como actividad que se relaciona con la producción y otras actividades también esenciales a la realización del ser humano: culturales, político, sociales, relativas al cultivo de la amistad, la vida familiar u otras esferas de la vida privada.
- Se basa en la crítica de reducir la vida social a su dimensión económica. Propugna "desencantar el trabajo" y derribar el mito de que solo tenemos futuro en el trabajo, para terminar de una vez con la imposible búsqueda de un trabajo autónomo, portador de sentido, que permitiría el desarrollo de lo vocación y la expresión de uno mismo.

Robert Castel

- Considera que el problema del fin del trabajo debe plantearse propiamente como el problema de las variaciones de la sociedad salarial, ahora marcada por la precarización laboral.
- La sociedad salarial tiene una estructura inédita, refinada y frágil. Y agrega: "Hemos tomado conciencia de esta fragilidad hace poco tiempo, en la década del '70. Ese es hoy en día nuestro problema, pues seguimos viviendo en la sociedad salarial y de ella" (Castel, 1997: 327).
- Si en su momento los rasgos centrales de la sociedad salarial fueron la masiva incorporación de la población económicamente activa a un mercado de trabajo compuesto por un fino entrelazado de niveles, las negociaciones colectivas y los sistemas de seguridad social, en estos momentos se encuentran erosionados con el retiro del Estado.
- Sostiene que "ante la situación de deterioro de la sociedad salarial, los asalariados no tienen actualmente muchas alternativas".

Jean Marie Harribey

- Critica la tesis del fin del trabajo al considerar que el trabajo representa una categoría antropológica y por lo tanto constitutiva de la esencia humana.
- Señala que el trabajo continuará siendo un factor de integración social.
- Insiste en la necesidad de recuperar el carácter autónomo y creativo del mismo y en las posibilidades de alcanzar el pleno empleo.

3. Hacia un concepto ampliado de trabajo: trabajo clásico y trabajo no clásico

A partir de los cambios acontecidos en el mundo del trabajo se hicieron fuertes los desafíos teóricos que pudieran transcender los trabajos más allá de la fábrica, en donde se diera respuestas teóricas al problema del trabajo no clásico y la producción inmaterial.

El análisis lleva a distinguir entre trabajo clásico, en su origen, propio de la industria, y trabajo no clásico, en el que el cliente u otros actores pueden estar involucrados en el propio proceso productivo o distributivo. De allí se deriva una ampliación no sólo del concepto de trabajo sino del de relación laboral, de control sobre el proceso de trabajo y de construcción social de la ocupación.

De la Garza Toledo (2011) propondrá considerar al trabajo en un sentido ampliado, no sólo el asalariado o aquel que genera productos para el mercado, sino toda actividad humana encaminada a producir bienes o servicios para satisfacer necesidades, y que transforma un objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos.

El capitalismo moderno surge con la producción físico-material de las manufacturas (textiles) o las minas, y el concepto moderno clásico de trabajo se desarrolló en torno a la

fábrica, concebida como concentración de obreros asalariados —con una relación clara capital/trabajo— en un mismo espacio físico, trabajando una jornada diferenciada del tiempo de ocio, usando máquinas y una división del trabajo. Esta forma de producción fue el eje del desarrollo capitalista hasta mediados del siglo XX.

No obstante, desde la segunda parte del siglo XX muchas economías industrializadas se han convertido en economías de servicios, y en los países del Tercer Mundo los servicios precarios dan ocupación a una parte muy importante de la fuerza de trabajo.

De la Garza Toledo (2011) intenta analizar el "trabajo no clásico", entendido éste como aquel "que no sigue la línea de desarrollo que va del oficio semi-artesanal, al obrero maquinizado, al taylorizado fordizado, al automatizado o toyotizado y finalmente al informatizado".

El **Trabajo "no Clásico"** es aquel no industrial, no asalariado, no formal, no protegido, tanto en sus formas tradicionales como modernas. Ha crecido de manera sostenida en el marco de los procesos de reestructuración productiva dando origen a una heterogeneidad de situaciones laborales.



"El rasgo más importante en los trabajos no clásicos es la intervención de clientes, usuarios y otros actores en las relaciones laborales, lo que obliga a expandir el concepto de relación laboral, así como el de control sobre el proceso de trabajo. Es decir, crece en el producto la importancia de códigos subjetivos, sean cognitivos, emotivos, morales o estéticos y, por tanto, de la forma de generación de dichos códigos, muchas veces durante la misma interacción con el cliente. De esta manera, el concepto ampliado de relación laboral tendría que captar las especificidades de los trabajos relacionales, es decir, aquellos en los que el producto que se ofrece al cliente es en parte un tipo de relación social. No bastan las variables clásicas con que se analizan los mercados de trabajo (empleo y salario), porque estas no ponen el acento en el trabajo como actividad y en el trabajador como actor. Las repercusiones de la extensión del concepto de trabajo pueden ser importantes en cuanto al derecho del trabajo, que no quedaría reducido a los asalariados, sino que implicaría la mezcla de los derechos laboral, civil, penal, etc. En particular, la falta de un empleador no debería conducir a la negación de la relación laboral en sentido ampliado". De la Garza Toledo, 2011: 69.

Como señala De la Garza (2009) es necesario partir de una perspectiva ampliada de las formas de control y regulación social para interpretar las formas de Trabajo no Clásico. Para ello es preciso considerar agentes, normas y prácticas que no son específicas de las relaciones que se establecen entre el capital y el trabajo en las formas laborales clásicas. Así, aparecen en los procesos de control agentes, normas y prácticas propias del ámbito familiar, del círculo afectivo y de los espacios de consumo, redefiniendo los vínculos sociolaborales.



Para Recordar

Flexibilidad productiva

- Reestructuración productiva de distintos sectores que implica la flexibilización de la producción y de las relaciones laborales.
- Tipos de flexibilidades: en la cantidad de trabajadores y en el tiempo de trabajo; en las funciones de los trabajadores (autocontrol); en la contratación y la movilidad; remuneración vinculada a la productividad.

Debate fin del trabajo

- '70. La crisis del empleo generó un debate acerca del lugar del empleo en el vida social y la identidad de las personas.
- Distintos autores reflexionan acerca de las transformaciones del trabajo asalariado y la pérdida de peso político de las organizaciones que representan a los trabajadores.

Trabajo clásico vs no clásico • La necesidad de introducir otras características del trabajo clásico implicó definir un concepto *ampliado* de la idea de trabajo que profundice tanto la relación del cliente y su control de la producción, como la producción inmaterial y de servicios.



Actividades

Actividad N° 1

- Relea el cuadro sobre los tipos de flexibilidades laborales mencionadas en el capítulo e intercambie su opinión con un compañero.
- ¿Cuáles conocen?
- ¿Le ha ocurrido en su experiencia personal tener que afrontar alguna situación de flexibilización laboral que identifique en el cuadro mencionado?

Actividad N° 2

- En su trayectoria laboral ¿hubo cambios en las condiciones de trabajo?
- Considera que su trabajo se vio afectado por la informalidad que surgió en el mundo del trabajo. Si su respuesta es positiva: podría identificar en qué aspectos.



UNIDAD III Transformaciones en el empleo

Objetivos

- Analizar las transformaciones del mercado de trabajo en Argentina.
- Comprender el concepto de precariedad laboral vinculada al sujeto de trabajo y reflexionar sobre las distintas formas en las que se puede manifestar el trabajo precario.
- Introducir el enfoque de género en la problemática del trabajo, incorporando al análisis la cuestión de la división sexual del trabajo.

1. Transformaciones del mercado de trabajo en Argentina

En la Argentina a partir de la década de los '90 se cambian las relaciones de trabajo que se habían establecido en los años '50 con el peronismo. Se abre a partir de allí un período de reformas políticas y económicas orientadas al mercado.

En la Argentina a partir de la a década de los '90 se cambian las relaciones de trabajo que se habían establecido en los años '50, con el peronismo. Se abre a partir de allí un período de reformas políticas y económicas orientadas al mercado.

Luego de la feroz dictadura militar que se instaló en la Argentina en 1976 –que sentó las bases para el nuevo modelo económico social- y del período de restauración democrática iniciado en 1983 -dominado en lo económico hasta 1989 por la crisis de la deuda y los episodios hiperinflacionarios-, la instauración de una política económica neoliberal, en la administración del Presidente Menem (1989-1999) cambió el funcionamiento del régimen de empleo, como además el sistema de protección y asistencia social. Tratándose de un cambio de paradigma económico y social (Novick, 2010).

En términos generales el cambio significó fortalecer el traspaso, de un modelo de desarrollo basado en la acumulación surgida de la actividad industrial, altamente regulada, protegida y virtualmente cerrada, integrada por un sistema social fuertemente protector a otro cuyo objetivo central fue la mejora acelerada de la competitividad y la productividad en base a una drástica apertura a los mercados internacionales de bienes, servicios, tecnología y capitales, la desregulación indiscriminada, el cambio de propiedad de los activos públicos y la desarticulación del esquema vigente de protección social.

Como factor clave de esta nueva matriz, el Estado abandonó su rol de promotor del desarrollo para orientarse abiertamente a crear las condiciones que garantizara el crecimiento orientado por el mercado.

Para estimular la competitividad económica y la apertura comercial extrema fue necesario una reducción de los costos laborales y un fuerte incremento del endeudamiento. No sólo aumento el desempleo, sino que también se ajustó los costos laborales de los que quedaron adentro del "sistema".



En los '90, la desregulación del mercado de trabajo estuvo consignada a mercantilizarla mano de obra y deteriorar el estatus relativamente protegido que los asalariados habían tenido bajo el viejo régimen (Novick y Tomada, 2001). Esta desregulación se concretó a través de dos ejes:

- la reforma de las relaciones individuales de empleo (se originó entre los años 1991 y 1995).
- de las relaciones colectivas de trabajo (se puso en marcha a partir de 1994, con menor éxito).

La reforma de las relaciones individuales de empleo se efectuó, sintéticamente, a través de tres líneas de acción consignadas a instalar un proceso de "deslaboralización" de la relación en el trabajo:



La primera línea de acción fue la flexibilización (o precarización) contractual mediante formas atípicas de contratación

- Desmejoraron el rol esencial que tenía la contratación por tiempo indeterminado y ayudaron a la conformación de un mercado laboral altamente segmentado, vulnerable y heterogéneo.
- El punto de partida fue la sanción de la Ley Nacional de Empleo en 1991 que estableció "nuevas" modalidades de contratación laboral con eliminación de cargas sociales, precisó cambios en los métodos de ajuste salarial por medio de cláusulas de productividad; instituyó el primer "seguro de desempleo" de la Argentina y creó los programas de empleo para los "grupos especiales de trabajadores/as".
- Mientras el gobierno reducía el costo laboral mediante la disminución de los aportes patronales, la tasa de empleo no registrado aumentaba del 29,6% en 1991 a 37,3% en el año 2000 y a 44,8% en mayo de 2003 (Novick, 2010).

La segunda línea de acción fue la reforma del régimen de asignaciones familiares

• El principal problema del programa era que sólo accedían a las prestaciones los asalariados formales, dejando fuera a los sectores pobres que se desempeñan en trabajos informales sin cobertura social.

La tercera línea de acción residió en una reforma del régimen de accidentes de trabajo

 Descartó el concepto de culpa y autorizó a accionar civilmente contra el empleador por dolo y consagró la obligación del seguro para los empleadores en Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), que funcionan bajo una lógica similar a las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP).

En materia de **relaciones colectivas de trabajo**, se modificó el **régimen de convenciones colectivas**, conservando formalmente sus rasgos, pero afectando su contenido y alcance. La reforma permitió la convalidación de las modalidades de flexibilidad contractual e impulsó la flexibilidad interna de las empresas en cuanto a deteriorar las condiciones de jornada y trabajo y de remuneración.

La negociación de salarios sólo se concentró en algunos sectores, mientras que en el resto se discutían centralmente cláusulas de flexibilización laboral. Estas contenían cláusulas de flexibilidad externa (la autorización a modalidades de contratación precaria); flexibilidad horaria (la asignación anual de jornada, banco de horas, etc.); salarial (pagos variables de acuerdo con el cumplimiento de objetivos) y de organización del trabajo (polivalencia, movilidad funcional, etc.).



El nuevo régimen también alteró la composición de las negociaciones, promoviendo la descentralización a nivel de empresa desde 1992, y eliminó la obligatoriedad de homologación ministerial para los acuerdos salariales, disminuyendo el control estatal del cumplimiento de las cláusulas de productividad y precios.

Desde principios de los '80, se empezó a implantar técnicas puntuales de lo que se llamó "modelo japonés". Las empresas, más asociadas a los mercados internacionales, comenzaron a aplicar de manera parcial o aisladas: círculos de calidad, just in time interno o externo en algunas etapas del proceso de trabajo y cambios en la organización del trabajo: trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento de las pirámides de mando, reducción de niveles y cambios en el rol de las jefaturas (que adquirieron tareas técnicas y administrativas, sustituyendo aquellas ligadas básicamente al control y disciplina). Los cambios no modificaron la estructura organizativa del trabajo y la producción de modo sustancial, pero se presentaban como siguiendo el "modelo japonés".

Este conjunto de transformaciones macroeconómicas, de desregulación laboral y retiro del Estado de sus funciones económicas, sociales y provisionales, resultó un cambio significativo en el sistema productivo, definido por un fuerte proceso de internacionalización en las principales empresas, cierre de pequeñas y medianas, y privatización de las empresas públicas y un gran flujo de capitales financieros o "golondrina".

En materia social, se produjeron aumentos en materia de inequidad en la distribución del ingreso y de pobreza, creció ampliamente el desempleo y se expandió el trabajo informal.

La observación de los componentes de la población económicamente activa (PEA) nos da un primer acercamiento a los desequilibrios en el mercado de trabajo que se registraron durante los '90.

Esta cifra fue resultado de un fuerte incremento como consecuencia del aumento de precios que siguió a la devaluación de la moneda nacional. Sin embargo, como resultado de la caída de los ingresos nominales, de la baja generación de empleo y de la elevada desigualdad, ya antes del abandono de la convertibilidad, el 35,4% de la población

En 1999, la PEA urbana estaba compuesta por 13,7 millones de personas, 60% hombres v 40% mujeres. De este total, 11,9 millones de personas estaban ocupadas y 1,8 millones buscaban activamente un empleo remunerado sin encontrarlo. La composición de la PEA varió a lo largo de la década, tanto en relación con la condición de actividad de las personas (aumentó la participación relativa de los desocupados/as) como en relación al sexo (aumentó la participación relativa de las mujeres). En octubre de 2002 la incidencia de la pobreza alcanzó su máximo histórico afectando al 54,3% de las personas. Novick, 2010.



vivía en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza marcando una situación de elevada vulnerabilidad social.

2. Precariedad laboral y sujeto de trabajo

En la mayoría de los estudios producidos en la Argentina, el foco de la atención para el problema de la precariedad laboral estaba puesto en la no registración de los trabajadores, situación que expresa fundamentalmente: ausencia de cobertura social (como de obra social, aportes jubilatorios, etc.).

En general, la **precariedad** queda asociada a situaciones muy cercanas conceptualmente referidas al sector informal, subocupación y pobreza. Asimismo, esta forma de asociar la precariedad laboral y el trabajo no registrado tiene limitaciones para abarcar la totalidad de expresiones de la precariedad laboral: existen trabajadores que son precarios a pesar de estar debidamente registrados, como es el caso de trabajadores que están contratados por tiempo determinado ("empleo incierto"). El hecho de incorporar a trabajadores con contrato por tiempo determinado en el universo de trabajadores precarios implica hablar de distintos "tipos de precariedad".

La preocupación de ampliar la precariedad laboral asociada únicamente al trabajo no registrado tiene que ver con el problema de no captar todas las transformaciones en las características del trabajo precario que se dan a partir de la vigencia de la ley N° 24.013, "de empleo", de 1991.

El trabajo asalariado en el capitalismo disminuye las posibilidades que tiene el trabajador para generar ingresos alternativos (por ejemplo: economía de subsistencia o trabajos por cuenta propia) que le permitan satisfacer las necesidades básicas de él y su grupo familiar. Eso es mucho más difícil en medios urbanos donde el acceso de los bienes y servicios se logra mediante el mercado, siendo casi imposible la autoproducción de bienes.

La vinculación de un trabajador con el mercado de trabajo como asalariado se convierte en un factor que impacta positivamente en tanto trabajador y sujeto que está incluido en el sistema productivo y ocupa su lugar en la sociedad. No sólo obtiene salario, sino un determinado acceso a la salud, la vivienda, a la educación, etc.

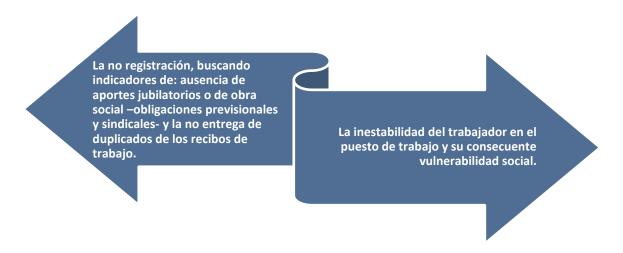
Ahora bien, la inclusión del trabajador en el sistema productivo está mediada en la esfera política-jurídica, por un instrumento especial: el contrato de trabajo de plazo **indeterminado**. Esta forma de contratación garantiza:

- La sujeción del individuo al trabajo y la conversión de su tiempo en tiempo del trabajo.
- Formaliza la inclusión del trabajador en el sistema productivo.

De allí que los contratos a plazo que aseguran esta inclusión sólo temporalmente tienen un grado de precarización importante aún cuando se cumplan con formalidades legales y no cometa fraude a la ley laboral.



Entonces existieron dos criterios diferentes para poder abordar la precariedad laboral



La idea de precariedad asociada al concepto de no registración necesita cada vez ser complementada por la precariedad a partir de irregularidades e inestabilidad en el puesto de trabajo, para poder captar profundamente las

particularidades que puede ir adoptando esta transformación. Ambos criterios dan cuenta de aspectos diferentes de la precariedad laboral, por deben complementarse.

Ley Nº 24.013 "de empleo", se sancionó el 13 de noviembre de 1991.

Los cambios que se ocurrieron en el mundo del trabajo llevaron hacia la introducción de formas flexibles en las formas de contratación y empleos precarios. El trabajo precario se manifestaba como consecuencia de los procesos de flexibilización laboral. Es decir, el empleo precario se estableció como una estrategia de los empresarios para flexibilizar el uso de fuerza de trabajo.

En dicha ley la presunción de indeterminación del plazo de trabajo dejó de ser una regla general, para convertirse en una modalidad más de trabajo. Además, respecto a los contratos de trabajo por tiempo determinado, propuso diversas concreciones del tipo genérico de contrato de plazo fijo, creando contrataciones para el fomento del empleo, contrataciones por lanzamiento de nueva actividad, como de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación. Ferrari y López, 1993.



La precariedad laboral se ha constituido por su permanencia en un rasgo principal del funcionamiento de la estructura del empleo del capitalismo actual. Las dimensiones generales que se tienen cuenta son:

- Empleos por un período de tiempo definido, con fecha de finalización.
- Ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador.
- Carencia de una adecuada protección social.
- Ausencia de un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo (extensión de la jornada laboral, modificaciones en las modalidades de pago, peligro físico en el desarrollo de las tareas, o de las condiciones de higiene en el lugar de trabajo).

En los últimos años, la estrategia empresarial de la intermediación laboral se convirtió en un mecanismo eficaz de solucionar el problema clásico de los costos laborales, provocando mayor precariedad laboral.

La subcontratación de fuerza de trabajo constituye relaciones de trabajo que responden a las necesidades y oscilaciones de la demanda, provoca en el conjunto de los trabajadores una diferenciación según modalidades de contratación, que opera de manera disciplinar. Es decir, que la intervención en la relación contractual entre empleador y trabajador por parte de un intermediario permite evadir la responsabilidad legal del empleador, estimular la competencia y el individualismo de los empleados, delegar en el intermediario las labores de contención de conflictos abiertos o potenciales, y además favorecer el desdibujamiento de la confrontación de clase entre capital y trabajo (Quaranta y Fabio, 2011).

3. Género y trabajo: La división sexual del trabajo

A partir de la década de 1960, los estudios feministas, que priorizan la mirada hacia las trabajadoras mujeres, han explicado las condiciones de desigualdad laboral y salarial entre las mujeres y varones partiendo de críticas a los modelos teóricos que analizaban la situación socioeconómica de las mujeres. Se puso de manifiesto la necesidad explicar las desigualdades laborales y salariales de los sexos a partir de un abordaje analítico que incluya el debate de las relaciones de género que están involucradas en la producción.

La perspectiva de género en el análisis de la participación laboral mostró que las estructuras de los mercados de trabajo, las relaciones laborales, los procesos



organizativos del trabajo se inscriben sobre las diferencias de género. Así la inclusión del sexo constituyó uno de los elementos fundamentales para analizar el trabajo durante la década del '70. Sobre esta línea se incorpora dentro del concepto de trabajo, trabajo doméstico, no profesional, no asalariado y no remunerado.

En los análisis laborales, la introducción del género facilita la manera de decodificar el significado que las culturas le dan a la diferencia de sexos y es una manera de ayudar a

comprender las complejas conexiones entre distintas formas de interacción humanas atravesadas por la relaciones de poder entre hombres y mujeres.

El enfoque de género visibilizó una dimensión del trabajo asociado con la división del trabajo entre mujeres y varones tanto en la esfera profesional la doméstica. como en Con incorporación masiva de las mujeres al trabajo asalariado se volvió central tener en cuenta el trabajo productivo (fábrica) y el reproductivo de forma articulada (hogar).

La división del trabajo entre los varones y las mujeres está estrechamente vinculada con la división social del trabajo. En la actualidad, la estructuración de la división asalariado-trabajo sexual de (trabajo doméstico, fábrica/oficina-familia) desarrolló con el capitalismo.

"La relación entre los sexos no se agota en la relación conyugal sino que interviene plenamente en el lugar de trabajo, mientras que la relación de clase no se agota en el lugar de trabajo sino que juega, por ejemplo en la relación con el cuerpo o en la relación con los niños. (...) De modo tal que en la fábrica, se asiste a una recreación de las relaciones sociales de sexo y no a un simple reflejo de lo que sucede fuera de aquella (Humphrey J. 1987). Nada es inmutable, mecanicista: todo es historia, periodizable (Milkman R. 1987)". Hirata y Kergoat, 1997.

La integración de las mujeres a los espacios laborales se realizó en condiciones desiguales: en condición de desempleo, recibiendo salarios inferiores a de los asalariados varones, por falta de experiencia y posibilidades de formación y, en oposición de los hombres a que "sus" puestos de trabajo sean ocupados por mujeres.

Estas relaciones desiguales establecieron todo un sistema desigual, siendo las mujeres, doblemente oprimidas, en tanto trabajadores y en tanto mujeres. La sociedad patriarcal instauró los roles que deben adoptar las mujeres en la familia y estas relaciones de género preexistentes son incorporadas y reinstaladas en la relación capital-trabajo.

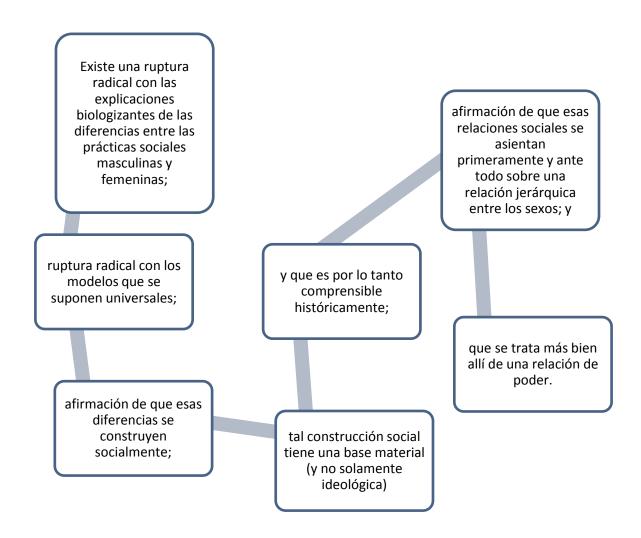
La división sexual del trabajo es la forma en que las relaciones sociales articulan la producción y la reproducción. Se manifiesta en un proceso contradictorio entre las clases y los sexos. En otras palabras, es un complejo entramado de relaciones entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital.

En el espacio laboral, el antagonismo y la disputa se produce principalmente entre los poseedores del capital y los que sólo poseen su fuerza de trabajo, pero también existen conflictos entre integrantes del género masculino y integrantes del género femenino.

El trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo pues éstas expresan y jerarquizan las divisiones de la sociedad: privado/público, trabajo manual/intelectual, capital/trabajo, división internacional, etc.

En la época de la industria manufacturera se abrieron las puertas a trabajadores no cualificados y seleccionaba la fuerza de trabajo que les resultaba más barata, dicha fuerza fueron las mujeres y los niños.

Las autoras Hirata y Kergoat (1997) puntualizan acerca de las relaciones sociales de los sexos lo siguiente:





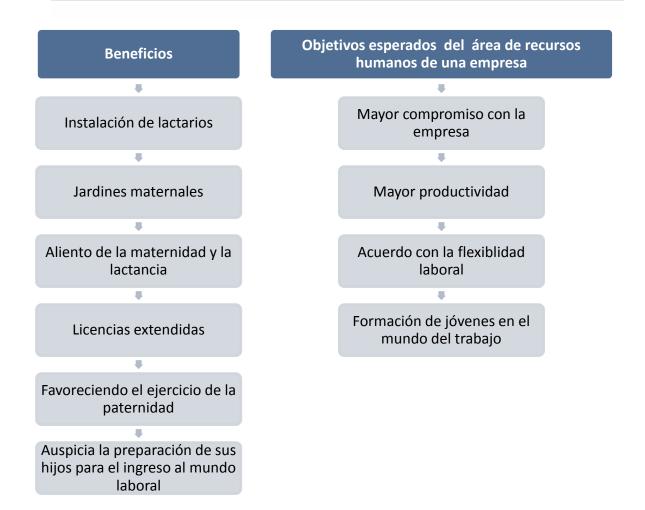
Hacia finales de la década del '80, en América Latina se da un fuerte proceso de incorporación de mano de obra femenina al trabajo asalariado, conocida como feminización de la fuerza trabajo. Esto dio en contexto de aplicación de políticas de estabilización y ajuste estructural a partir del cual se buscó salir de la crisis económica. La modificación del cambio de reglas que regulaba los mercados de trabajo repercutió en la diferencia de género como en las condiciones en las que las mujeres ingresaban al trabajo asalariado, intensificando la precarización del empleo que afectó a ambos sexos.

Las consecuencias sociales de las políticas económicas que redujeron el gasto público no afectaron a mujeres y varones de la misma manera. El ajuste se tradujo en la dificultad de acceso a servicios sociales básicos antes provistos por el sistema de protección laboral. Incrementando, así, el trabajo cotidiano de las mujeres que tuvieron que desarrollar diversas estrategias para reemplazarlo.

El aumento de la inserción laboral expresa una situación contradictoria. Si bien por un lado, aumenta las oportunidades laborales para las mujeres, por el otro las mujeres se concentran en trabajadores eventuales y precarios. Aún cuando aumenta la participación económica de las mujeres no disminuye la diferenciación de condiciones de trabajo cuando se trata de hombres o de mujeres. Lo que se observa en la participación laboral de mujeres es una segmentación ocupacional por sexo y una multiplicidad de formas de precarización laboral de las mujeres, donde se resalta la subvaloración del trabajo femenino.

La introducción de la división sexual del trabajo hace manifiesto características de la inserción laboral de las mujeres, permitiendo observar el peso de los roles sociales asignados a los sexos en el mercado de trabajo. Existe una fuerte asociación de lo femenino a las responsabilidades por la maternidad y a las tareas de cuidado y ello hace que se den determinadas características a las trayectorias laborales. Así, se conforman estereotipo de trabajo remunerado femenino adaptables a empleos temporarios de baja remuneración.

Distintas medidas tomadas en las empresas, presentadas como beneficios, tiene como contracara ser incorporadas para obtener mayor productividad de las mujeres conociendo su doble rol: madres y trabajadoras.



La división sexual del trabajo es una construcción social, por lo tanto histórica, y plantea la cuestión del cambio: si finalmente pudieron realizarse cambios, éstos fueron a menudo el resultado de modificaciones en las relaciones de fuerza entre los sexos, consecuencias ellas mismas de movimientos sociales muy amplios.

El objetivo de la incorporación de las cláusulas de género en los convenios colectivos es articular la producción y la reproducción, en pos de lograr la igualdad de oportunidades de varones y mujeres en los espacios de trabajo laboral, desde ya en el marco de las contradicciones de clase, abordando la relación clase-género.



Para recordar



- Reforma del Estado y reestructucación de la economía que implicaron un cambio en el funcionamiento del régimen de empleo como en el sistema de protección y asistencia social.
- Se desregularizaron tanto las relaciones individuales del empleo como las colectivas.

Precarización laboral

• A partir de las reformas estatales y la flexibilización laborales implementadas por los empresarios se manifestaron distintas formas de precariedad laboral; aumento de trabajo no registrado y de tiempo determinado (eventual, transitorio, temporal, "golondrina").

División sexual del trabajo

- La perspectiva de género visibiliza el tipo de inserción laboral de las mujeres y manifiesta las desigualdades en el ámbito laboral.
- Dicha división expresa y jerarquiza las divisiones de la sociedad: privado/público, trabajo manual/intelectual, capital/trabajo, división internacional.

Actividades

Actividad Nº 1

- En grupo de tres compañeros, reflexionen acerca de las transformaciones del mercado de trabajo en Argentina, principalmente desde la década de los '90.
- Para ello:
- a) Identifiquen las principales características que adoptan las condiciones laborales en ese contexto de cambio.
- b) Intenten vincular la problemática con las experiencias laborales propias y/o de su entorno familiar.

a)		
b)		

En reunión plenaria con los distintos grupos, compartan y expongan sus impresiones para poder elaborar conclusiones comunes sobre la problemática en general y, en particular, aplicada a su experiencia laboral.



Actividad Nº 2

- Debatan en grupo las siguientes preguntas:
- a) ¿Existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo que ustedes conocen?
- b) ¿Qué tipo de actuaciones serían necesarias para modificar los prejuicios que sostienen la adopción de puestos de trabajo diferenciados por sexo?

١.	
ı	
ı	a)
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	b)
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	
ı	





UNIDAD IV Inclusión socio-laboral de jóvenes

Objetivos

- Introducir la temática de la inclusión socio-laboral de jóvenes.
- Analizar las características de la informalidad y precariedad en el empleo de los jóvenes.
- Presentar los problemas vinculados a la educación y el empleo en los jóvenes
- Reflexionar acerca de la segmentación de oportunidades laborales y formación.

1. El empleo en el sector de asalariados jóvenes

La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo hace ya mucho tiempo que se convirtió en una problemática social a estudiar. La alta vulnerabilidad de los jóvenes es una cuestión importante ya que afecta en diferentes niveles de la vida social (ámbito educativo, laboral, familiar y en la comunidad) a este sector de la población, en donde se proyecta el futuro de la sociedad.

Las preguntas más frecuentes tienen que ver con la relación entre los orígenes sociales de los jóvenes y las inserciones laborales, así como también por la vinculación que puede

haber entre los años de escolaridad y los niveles de empleo o con los sectores del mercado de trabajo al que tienen acceso.

Los jóvenes trabajadores son los "grupos vulnerables" que tienen numerosas dificultades para mejorar su situación laboral. En general, las dificultades que atraviesan a los jóvenes en su ingreso al ámbito laboral, se relacionan con la precariedad laboral y la desocupación. Salvia (2013) señala que sólo uno de cada tres jóvenes, sea o no asalariado, accede a un "empleo decente" según lo que define como tal la OIT (1989). Esto se explica a partir de las transformaciones y crisis de los mercados de trabajos desde principios de los años '90.

La crisis del Estado social y las transformaciones económicas y tecnológicas han provocado fuertes rupturas en el "mundo del trabajo" y en las formas de reproducción social, tanto comunitarias como familiares, que favorecían la integración social. En ese sentido, la educación y la experiencia del primer empleo eran fundamentales.



Las características centrales de la relación de los jóvenes con el empleo

Altos niveles de desempleo.

Devaluación de credenciales y efecto "fila" (en el ámbito laboral los que tienen más años de escolaridad desplazan a los que menos tienen).

El trabajo y su importancia para el desarrollo individual y social

Segmentación del mercado de trabajo de los jóvenes (el mercado de trabajo se forma a partir de varios segmentos con diferencias salariales entre sí y entre los que hay barreras de movilidad).

Altos niveles de precariedad laboral.

En el marco de los graves problemas de empleo y de la extendida crisis del sistema educativo, la inserción de los jóvenes resulta crítica, particularmente en los sectores de niveles educativos más bajos y pobres.

La pertenencia a hogares en situación de pobreza aumenta la probabilidad de los jóvenes ocupados de trabajar en establecimientos pequeños, de carecer de protección social, de realizar tareas no calificadas y de tener menor permanencia en el trabajo.

Los sectores más dinámicos del mercado laboral se vuelven "cerrados" para los jóvenes más desfavorecidos, y sólo consiguen integrarse a ocupaciones más marginales y precarios de la fuerza de trabajo, donde acceden a empleos "no calificantes" ya que en ellos las posibilidades de aprendizaje en el trabajo son escasas.

También hay otros aspectos que explican la segmentación ocupacional. Entre ellos merece resaltarse:

 La marginación ecológica, ya que estos jóvenes suelen habitar en zonas alejadas, de difícil acceso, con baja infraestructura de servicios, y mal comunicadas a través de medios de transporte que además resultan caros. En el caso de las mujeres, esto se ve agudizado por la restricción domiciliaria y horaria que se auto imponen debido a la necesidad de conciliar el rol productivo y reproductivo.



✓ La carencia de un capital cultural (manejo de determinados códigos lingüísticos, e interactivos) y de un capital social (redes sociales de las que puede provenir un empleo o una clientela) que pueda favorecer el ingreso a otros segmentos del mercado laboral.

CUADRO № 1: JÓVENES ASALARIADOS SIN APORTES JUBILATORIOS. VARONES Y MUJERES, 1991, 1999,2004.

-	-		
Tramos de		Año	
edad	1991*	1999*	2004**
Total			
15-19	76.8	82,6	85,4
20-24	39.5	48,5	64,2
25-29	30.3	40,9	49,3
30 a 64 años	24.2	36,3	47,6
Varones			
15-19	80.1	82,0	82,6
20-24	39.1	46,2	62,4
25-29	29.2	43,4	47,9
30 a 64 años	21.2	30,6	38,8
Mujeres			
15-19	70.8	83,9	92,7
20-24	40	51,6	67,1
25-29	31.8	37,7	51,2
30 a 64 años	29.9	45,7	59,4

Fuente: Jacinto, Wolf, M., Bessega C., Longo, 2005-* Onda octubre EPH- puntual, INDEC. ** Segundo semestre, EPH-continua, (INDEC).

Como se puede observar en el cuadro, los niveles de precariedad juvenil aumentan a medida que disminuye la edad, es decir baja la posibilidad de estar ocupados en empleos formales.

No obstante, es importante tener presente que numerosas investigaciones coinciden en que el deterioro de la inserción laboral juvenil es más la consecuencia del empeoramiento general de los mercado de trabajo que de un problema específicamente juvenil.

2. Las desigualdades en la calificación y el impacto en el empleo de los jóvenes.

La crisis de los años '80 y los cambios económicos, políticos y culturales de los '90, han restringido los canales de integración social de los jóvenes. La idea y la práctica de la ciudadanía vinculada a la obtención de ciertos derechos sociales entran en crisis identificando los siguientes procesos (Miranda y Salvia, 1998):

Las aspiraciones de ascenso en la escala social se ven frustradas por la crisis, los cambios de los mercados y el progresivo deterioro de la calidad y el prestigio social



que brinda la educación formal. Ser joven y tener un título ya no garantizan un camino de progreso.

- Los nuevos usos tecnológicos y las restricciones de calificación que presenta el mercado de trabajo afectan de manera especial a los jóvenes. El sistema educativo queda lejos de poder brindar salidas profesionales de acceso universal en favor de las nuevas generaciones.
- El empleo, aunque informal o precario, es en general escaso y de acceso privilegiado; pero mucho más restrictivos son todavía los ámbitos ocupacionales capaces de brindar un ingreso digno, estabilidad laboral, formación profesional y desarrollo personal para los jóvenes.

De modo que, es necesario destacar que el sistema educativo no ha sido externo a las transformaciones estructurales. La disminución de los recursos, la devaluación y la desigualdad de credenciales educativas son, entre otros, los fenómenos más característicos de esta etapa.

La devaluación de credenciales educativas comienza a producirse sobre principios de la década del '70. En ese momento se demuestra un crecimiento del perfil educativo de la población económicamente activa sin correlato con el logro de mejores posiciones en la estructura ocupacional. La disponibilidad de fuerza de trabajo más calificada crea el

denominado "efecto fila", en donde quienes han tenido mayores años de escolaridad desplazan a los más a los que cuentan con menos años de educación formal en el mercado de trabajo.

Algunos estudios han señalado al paso de la educación al primer empleo como un momento crucial para la construcción de la identidad social de los jóvenes (Jacinto: 1995). En la actualidad este paso es por demás complejo, va que en la etapa a la que hacemos referencia el fenómeno que más ha caracterizado la relación de los jóvenes con el mundo del trabajo es el gran aumento de la tasa de desocupación.

La escasez de credenciales y competencias, dificultan el ingreso y permanencia de los jóvenes pobres en el mercado de trabajo.

La transformación de los procesos productivos y la incorporación de nuevas tecnologías condicionan la demanda de trabajadores cada vez más calificados. Distintas investigaciones han indicado que existe una relación entre los años alcanzados de educación formal y las oportunidades de acceso al empleo.



CUADRO № 2: JÓVENES ENTRE 15 Y 19 AÑOS QUE NO ASISTEN NI TERMINARON EL NIVEL MEDIO SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD. GRAN BUENOS AIRES, ONDAS **OCTUBRE 1991-1997.**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ocupado	58.2	58.6	47.1	48.1	40.5	34.8	41.8
Desocupado	13.2	12.8	20.6	27.0	31.2	32.6	27.9
Inactivo	28.7	28.6	32.3	24.9	28.3	32.5	30.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Miranda y Salvia, 1998, Elaboración en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

CUADRO № 3: JÓVENES ENTRE 20 Y 24 AÑOS QUE NO ASISTEN NI TERMINARON EL NIVEL MEDIO SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD. GRAN BUENOS AIRES, ONDAS **OCTUBRE 1991-1997**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ocupado	72.8	71.0	67.1	69.0	62.3	61.4	63.3
Desocupado	7.0	8.2	13.2	13.0	18.8	21.0	16.7
Inactivo	20.3	20.8	19.8	18.0	18.9	17.5	20.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Miranda y Salvia, 1998, Elaboración en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

La heterogeneidad de la demanda de trabajo, es decir, del conjunto de jóvenes dispuesto a trabajar lleva a reproducir una oferta de calificaciones y oportunidades segmentadas. Es decir, se genera una

El problema del acceso a la escolaridad luego se transforma en problemas para el mercado de trabajo y/o un trabajo de calidad.

heterogénea distribución de opciones, intereses y estrategias para conseguir trabajo según nivel educativo alcanzado, traduciéndose en diferentes formas de calidad de empleo.



Para recordar

Empleo joven preocupación

 Las condiciones de vida de los jóvenes ponen de manifiesto que es uno de los sectores más perjudicados desde la crisis del Estado y las reformas de alcance estructural.

Características empleo joven

- Los jóvenes se ven actualmente expuestos a mayores tasas de desempleo y precariedad laboral que los adultos.
- En mercado laboral, los jóvenes se constituyen en un grupo etario de menores ingresos, menor permanencia y estabilidad laboral, y condiciones de contratación más precarias (trabajo "en negro", "tercerizados", trabajos eventuales, etc.).

Educación y empleo

 El acceso a un empleo de calidad se produce mediante una demanda selectiva en cuanto a la exigencia de calificación, provocando una fuerte competencia entre los jóvenes. Los más afectados son lo que presentan más bajo nivel de instrucción, procedentes de familias pobres y residentes en espacios marginales.

Actividades de reflexión

Actividad N° 1

- Describa y relate a sus compañeros un momento o situación de su experiencia como empleado joven, en relación a:
- a) la dificultad para conseguir el primer empleo y;
- b) las condiciones de trabajo en las que se encontraba.

a)	
b)	

Actividad N° 2

- Retomando el análisis de los conceptos e ideas/principios desarrollados en la Unidad IV, de su opinión en un debate abierto de discusión entre compañeros, sobre las siguientes afirmaciones:
- ✓ Ser joven y tener un título ya no garantizan un camino de progreso.
- ✓ Los nuevos usos tecnológicos y las restricciones de calificación que presenta el



mercado de trabajo afectan de manera especial a los jóvenes.

UNIDAD V Principales interlocutores: el Estado, los sindicatos y los empleadores

Objetivos

- Reflexionar acerca de los principales interlocutores en el contexto de nuevas flexibilidades en las relaciones laborales: El Estado, los sindicatos y los empleadores.
- Presentar una caracterización general de los cambios en el modelo sindical argentino, sus estrategias sindicales frente a las reformas del Estado y la restructuración productiva.

1. Las transformaciones socioeconómicas: la reforma del Estado y la reorganización de la economía

La década del '90 comienza con un cambio de escenario para los actores del mundo productivo: el modelo de crecimiento de la economía basado en el dinamismo de un sector industrial protegido y orientado al mercado interno estaba decisivamente quebrado. Durante el gobierno menemista se producen grandes cambios con respecto al Estado, y se consolida la reestructuración productiva (ya iniciada a mitades de los años '70). Ambos procesos de transformación del Estado y de reorganización económica se articulan en un movimiento más amplio que reside en la transformación del modelo de acumulación capitalista en el país.

> La liberalización comercial, las privatizaciones de las empresas estatales y la desregulación de la institucionalidad laboral transformaron profundamente los mercados de trabajo y las relaciones laborales.

En el plano legal, una serie de leyes inauguran esta nueva etapa

- Ley de Convertibilidad (Nº 928).
- Las leyes de Reforma del Estado (Nº 23696).
- De Emergencia Económica (Nº23697).

Transformaciones políticas v socioe conómicas

- Privatización de las empresas públicas.
- Reducción significativa de las barreras aduaneras y liberación del comercio exterior y la inversión extranjera.

El rol del Estado en el modelo neoliberal

- Incremento de la presión fiscal.
- Supresión de los principales mecanismos de control del Estado sobre la economía a favor de las reglas del mercado.
- Reducción del gasto público y descentralización del Estado.

La internalización de los mercados y de las economías establece nuevos parámetros para la competitividad de las empresas. El cambio en las condiciones de la competencia genera nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. Se incorporan nuevos métodos de producción, transformándose las oportunidades de empleo, las condiciones de contratación, las calificaciones requeridas y el nivel y la modalidad de remuneraciones.

La reforma laboral da cuenta de cómo prevalecieron procesos de flexibilización y desregulación de las condiciones y de las relaciones de trabajo.

La organización del trabajo no quedó por fuera de éste proceso, provocando una retaylorización y un fordismo fortalecido con introducción de la automatización, aumento de ritmos, y mayor autoritarismo interno a las empresas.

El modelo neoliberal hizo más sofisticados los mecanismos de control y disciplinamiento laboral y genero así un complejo proceso político y técnico orientado a transponer las ideas corporativas empresariales en la misma organización y ejecución de los procesos de trabajo. Son distintos los factores económicos productivos, que intervienen para generar colectivos obreros cada vez más diferenciados entre sí, incidiendo negativamente sobre los sentidos y conformación de identidades entorno al trabajo.



2. Los sindicatos frente a los cambios socioeconómicos y políticos

Las políticas neoliberales llevadas adelante en América Latina desde finales de los años '70 han producido cambios para el sindicalismo de la región, tanto en los procesos de trabajo como en los mercados de trabajo, así como también en cuanto al acceso al poder político y al Estado.

En la Argentina, se producen transformaciones políticas y socioeconómicas estructurales que establecen una nueva dinámica de acumulación capitalista, cuya consecuencia fue el debilitamiento de la fuerza de los trabajadores.

La dictadura del '76 permitió que el sector capitalista recupere el control sobre el proceso de trabajo a través de un conjunto de medidas represivas sin precedentes, y restaure la autoridad empresarial en los distintos establecimientos de trabajo. La estructura de los puestos de trabajo y de los salarios, la disciplina y la rotación de obreros en el lugar de trabajo, estuvieron fuertemente influenciadas por las respuestas de la dirección de las

empresas frente a las oportunidades que le ofrecían las políticas de la dictadura.

Durante la década del '90 el modelo neoliberal impone sobre la clase trabajadora el peso del programa económico y social que supuso la exclusión de enormes contingentes de la población del mercado de trabajo mediante la alta desocupación, el trabajo no registrado, la flexibilidad de los contratos de trabajo, la precariedad de los ocupados, disminución de cargas sociales, se modificaron las normas laborales, la privatización de empresas públicas, el congelamiento de salarios, y un fuerte disciplinamiento laboral (Montés Cató, 2010).

En las negociaciones colectivas de trabajo es donde quedan plasmadas estas diferencias, lo que da cuenta de los cambios en los modos de organización de los procesos y los mercados de trabajo; siendo, a su vez, un indicador que

El modelo argentino de las relaciones laborales que transcurre entre los años 1959 y 1990 se basó en una fuerte normativa social impulsada por el Estado. El rol estatal era de facilitar de acuerdos a las necesidades del ciclo económico y a las posibilidades de conflicto político de los diferentes sectores. El sindicalismo tradicional y "corporativo" nació en ese modelo que favorecía prácticas cupulares de negociación entre los trabajadores y empresarios.

expresa una relación de fuerzas próspera al capital, y de adaptación de las cúpulas sindicales a las presiones para la modernización de las empresas. El neoliberalismo se consolidó como discurso hegemónico profundizando el ataque empresario a los sindicatos.

En términos de la relación entre los sindicatos y el Estado, se produjo cierta dilución de los matices corporativistas. Con cambios radicales en el contexto de la negociación -

desocupación, trabajo no registrado y de la fragmentación del mercado laboral- la orientación dominante por parte de los sindicatos consistió en ocupar posiciones defensivas, siendo opuestos a negociar en condiciones desventajosas. Esto explica el pequeño número de negociaciones anuales durante toda la década.

En este contexto de transformaciones estructurales, distintos investigadores sociales se han enfocado en estudiar el debilitamiento de los sindicatos en su intervención como representantes de los trabajadores, prestando atención al modelo sindical argentino como a las estrategias sindicales frente a estos cambios socioeconómicos y políticos.

El sindicalismo argentino se ve afectado en dos vertientes:

- ✓ Por un lado, desde el cambio de la inserción de los asalariados, que dejan ser trabajadores plenos para ser precarios, contratados temporalmente, con salarios inferiores y no registrados.
- Por otro, porque se encontraron en un escenario con nuevos actores como los desempleados y los excluidos. Frente a ellos, no tenían experiencias anteriores que les permite dialogar ni canales de comunicación que lo que genera nuevas divisiones al interior del colectivo de asalariados.

La oposición contra las consecuencias de estas políticas se evidenció de diversos modos: revueltas populares como las de Tartagal (Salta), el surgimiento de movimientos de desocupados y luego, las empresas recuperadas mediante sus propios trabajadores.



En dicho periodo existieron distintas actitudes de los gremios dentro del amplio espectro, que fueron variando frente a diferentes situaciones y coyunturas.

Murillo (1997) analiza tres tipos de reacciones sindicales frente a las reformas del mercado: "resistencia", "subordinación" y "supervivencia organizativa".

•Se encontraban los sindicatos que resisten los procesos de reformas; las organizaciones que subordinan y no enfrentan las reformas y las organizaciones que aceptan las nuevas reglas de juego para aumentar sus recursos organizativos y ganar mayor autonomía. Éstos últimos participan del diseño de políticas de reforma que afectan las estructuras del sindicato, como la recuperación de beneficios que aporta el manejo de obras sociales.

Fernández (2001) parte de la idea que en el seno de la CGT se dan diferentes disputas de tendencias sindicales: participacionista, vandorista-negociadora, confrontacionista y combativa-clasista.

•Para la evolución de los años '90, afirma que las estrategias y comportamientos de los "núcleos sindicales" se fueron modificando, expresando diferentes prácticas y percepciones de las organizaciones gremiales frente al Estado en el período de mundialización-globalización. En este contexto, la CGT mayoritaria mantuvo la corriente sindical participacionista y negociadora, siendo interlocutor con el Estado y negociando con los empresarios.

Novick (2001) explica el debilitamiento de la identidad sindical histórica que se refleja en los '90 a partir de los cambios en la negociación colectiva y la desregulación de las obras sociales.

- •La dinámica de la negociación ya no es homogénea para todos los sectores de la actividad. En los convenios, el principal tema negociado fue el de la flexibilidad (modalidad de contratación, cambios en la asignación de tiempo, flexibilidad en la organización del trabajo y en las remuneraciones).
- •Se consolida una negociación descentralizada, por empresa. En cuanto a las obras sociales, su debilitamiento, el achicamiento de algunas y el cierre de establecimientos va corroyendo el tipo de identidad construida sobre la base de servicios (en la etapa anterior la participación sindical en las obras sociales creó vínculos importantes entre el trabajador y el sindicato respectivo).





Luego de la pérdida del salario en el 2002, a partir del 2003 comienza un proceso de recuperación salarial. Los resultados del último proceso fue la disminución a más de la mitad de la desocupación a partir de un desarrollo industrial y obra pública, la aplicación de políticas sociales que sin cambiar la segmentación de la década anterior ampliaron el número de beneficiarios, además se desarrollaron otras de impacto favorable sobre la indigencia y en la educación y se recuperó cierta cultura asociada al trabajo como los planes que incentivan cooperativas de trabajo. En ese contexto, los sindicatos recuperaron el protagonismo dirigiendo la conflictividad social y constituyéndose en aliados del gobierno. Se presenció aumento del activismo de base en los lugares de trabajo, acto reflejo de una cultura y tradición obrera. Asimismo, persiste en distintos sectores de los trabajadores niveles de informalidad y precariedad laboral preocupantes.



Para recordar



• La aplicación de políticas de estabilización y ajuste estructural a partir de las cuáles se buscó la salida a la crisis económica. modificando las relaciones entre los actores que conforman el mercado de trabajo: el Estado, las empresas y los trabajadores.

Desregulación

• En período que se abre en los años '90, cambia el mercado de trabajo, que acompañado por políticas desregulatorias, registra un amento de la desocupación, así como de formas de subocupación y trabajo precario.

Cambios productivos

• La competitividad y la busqueda de productividad lleva a los empresarios implementar distintas estrategias de flexibilidad que modifican la organizacion del trabajo.

Sindicatos

 Los diferentes cambios en el mercado y los procesos de trabajo modificaron las condiciones sobre las que actuaba el sindicalismo tradicional. Las diferentes estrategias sindicales frente la ofensiva del capital de flexibilidar las condicones de trabajo durante el periodo estuvieron marcadas por estrategias diversas.



Actividades de reflexión

Actividad N° 1

En pequeños grupos (no más de cuatro integrantes), intercambien opiniones sobre las distintas estrategias sindicales ocurridas durante los años '90, que menciona el texto.

Actividad N° 2

- En una puesta en común con el resto de los grupos, expongan aquellos argumentos que explican cómo funciona el sindicalismo en contextos de informalidad y precariedad laboral.
- Para el debate tener en cuenta:
- a) ¿Cuáles son los cambios en las condiciones de trabajo y cómo éstos afectaron la organización y la posibilidad de organización?
- b) ¿Cuáles son los cuestionamientos a las conducciones sindicales del período?

a)	
b)	
5)	

Bibliografía

Antunes, R. (1999), "La metamorfosis en el mundo del trabajo", en Adiós al trabajo. Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo, Editorial Antídoto, Buenos Aires, pp. 43-56.

Basualdo, E. (2003), Reformas estructurales y Plan de Convertibilidad durante los '90, en Realidad Económica, № 200, IADE, Buenos Aires.

Basualdo, E. (2000), Indicador de la construcción de UOCRA, FLACSO, Buenos Aires.

Battistini, O. (2002), "Transformaciones culturales en el trabajo y acción sindical. Un juego de intereses contradictorios" en Fernandez, A. (comp.), Sindicatos, crisis y después. Ediciones Biebel, Buenos Aires.

Boyer, R. (1987), La Flexibilidad laboral en Europa, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Casartelli, M.; Esquivel, J. y Gándara, G. (2008), "El camino de los trabajadores. Vida cotidiana y saber obrero en la Modernidad", 1° Ed., Fundación UOCRA, Buenos Aires.

Castel, R. (reedición 1997), Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Paidós, Buenos Aires.

Cortés, R., y Groisman, F. (2004), "Migraciones, mercado de trabajo y pobreza en el Gran Buenos Aires", en Revista de la CEPAL № 82.

De la Garza Toledo, E. (2009), "Hacia un concepto ampliado de trabajo", en Neffa, J. C., De la Garza Toledo, E. y Muñiz Terra, L. (comp.) Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, CLACSO, Buenos Aires.

De la Garza Toledo, E. (2011) "Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial", en Nueva Sociedad N° 232, Marzo-Abril, p. 69.

Del Águila, A. (2014a), "A través de la yerba: etnicidad y racionalidad económica entre los trabajadores rurales paraguayos en la industria de la construcción de Buenos Aires". En: Antípoda, 18. Universidad de Los Andes: Bogotá.

Del Águila, A. (2014b), "Etnicidad, clase social y disputas por el sentido del trabajo entre migrantes paraguayos en la industria de la construcción argentina". En Trabajo y Sociedad, 23-Vol XVII.

Etchemendy, S., (2011), "El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave", en Ciclos de seminarios: El modelo sindical argentino en debate, ASET, Buenos Aires.

Fernández, A. (2002), "Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas", en Fernández, A. (comp.), Sindicatos, crisis y después. Ediciones Biebel, Buenos Aires.

González, M.-C. (2006), "Flexibilización de las relaciones laborales: Una perspectiva teórica postfordista", Gaceta Laboral, 12(1), pp. 33-69. Consultado el 14 de junio de 2016,



http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci arttext&pid=S1315-85972006000100003&lng=es&tlng=es.

Ferrari A. y López N. (1993), "Contratos de trabajo y precariedad laboral", Revista Estudios del trabajo, Buenos Aires.

Figari, C. (2010), "Hegemonía empresarial y lógicas de formación corporativas: disputas para una resistencia obrera organizada", en Figari, C., Lenguita, P. y Montes Cató, J., (2010) El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX, Ediciones Ciccus, Buenos Aires.

Galin, P. (2000), "Evolución y características del empleo no registrado en la industria de la construcción". En Panaia, M. (comp.) Construcción, productividad, empleo e integración regional. Buenos Aires: EUDEBA.

Hirata, E. y Kergoat, D. (1997), La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio, Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

Iñigo Carrera, J. (2008), *Trabajo infantil y capital*, 1° ed., Imago Mundo, Buenos Aires.

Jacinto, C., Wolf, M. Bessega C. y Longo, M.E. (2005), "Jóvenes, Precariedades y Sentidos del trabajo", en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, del 10 al 12 de agosto, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Salta.

Kandel, E. (2014) "Las contradicciones en la división sexual de trabajo", en Diario Digital Femenino, http://www.diariofemenino.com.ar/las-contradicciones-en-la-division-sexualdel-trabajo/

Maguid, A. (1997), Migrantes limítrofes en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires. 1980-1996. Estudios migratorios latinoamericanos, 12 (35), 31-62.

Maguid, A. (2011), Migrantes sudamericanos y mercado de trabajo. La Inmigración laboral de sudamericanos en la argentina. Buenos Aires, Año: 2011, p. 109 - 130. En OIT. La inmigración laboral de sudamericanos en argentina. OIT Argentina. Disponible en: http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/inmigracion sudamericanos.pdf

Marshall, A. (1984), "Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo", Revista Estudios del Trabajo Nº 1.

Marshall, A. y Orlansky, SD., (1983), "Inmigración de países limítrofes y demanda de mano de obra en la Argentina (1940-1980)". Revista Desarrollo Económico Vol. 23, № 89.

Mingo, E. (2011), "Género y trabajo: la participación laboral de las mujeres en la agricultura del Valle de Uco, Mendoza, Argentina", en Papeles de Trabajo, Año 4, Nº 7, abril, pp. 172-188.

Miranda, A. y Salvia, A. (1998), "La exclusión de los jóvenes en la década de los '90. Factores, alcances y perspectivas", Papeles de Población, vol. 4, núm. 16, abril-junio, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp. 201-214.



Montes Cató, J. (2010), "Movimiento obrero y sindicalismo: contradicciones y fases de acumulación de poder durante siglo XX y XXI", en Figari, C., Lenguita, P. y Montes Cató, J., El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX, Ed. Ciccus, Buenos Aires.

Murillo, V. (1997), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas del mercado en la primera presidencia de Menem", en Desarrollo Económico, Vol. 147. IDES. Buenos Aires, pp. 419-446.

Murillo, V., (2005), Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas del mercado en América Latina, Siglo XX, Madrid.

Neffa, J.C. (1998), Los paradigmas productivos taylorista y fordista y sus crisis. Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación, Asociación Trabajo y Sociedad-CEIL/ Conicet, Buenos Aires.

Neffa, J. C. (1998), "Los paradigmas productivos taylorista y fordista y sus crisis", en Realidad Económica, 160/161 (1998), p. 128-162.

Neffa, J.C. (1999), Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos, CEIL/PIETTE, CLACSO, Buenos Aires, biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cyg/trabajo/neffa.rtf.

Neffa, J.C. (2001), "Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo", en De la Garza, Toledo y Neffa (Comps.), El futuro del trabajo. El trabajo del futuro, CLACSO, Ceil/CONICET, Buenos Aires.

Novick, M. (2010), "Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino", en Revista de Trabajo, Año 6, Número 8, Enero-Julio.

Novick, M. y Tomada, C. (2001), "Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina", en Dossier El sindicalismo latinoamericano en el marco de la globalización, Cuadernos del CENDES, Año 18, N° 47, Caracas, Venezuela.

Panaia, M. (1990). Crisis, trabajo precario y relación salarial en la industria de la construcción. Galín, P, Novick, M. (comp.), La precarización del empleo en la Argentina, Buenos Aires, CEAL-CIAT/OITCLACSO.

Panaia, M. (1995). Demanda de calificaciones en la industria de la construcción. Estudios del Trabajo, 8, 73-107.

Panaia, M. et al. (2008) Sociología del riesgo. Accidentes de trabajo en el sector informal. Buenos Aires: Nobuko.

Quaranta, G. y Fabio, F. (2011), "Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina, Región y Sociedad, vol XXIII, núm. 51, México, pp.193-225

Ruggirello, H. y Dona, P. (2013), Las CyMAT en el Sector de la Construcción, Tercer Concurso BialétMassé, Buenos Aires.



Salvia, A. (2013), "Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. Elactual escenario de crisis mundial en la Argentina". Disponible en: http://library.fes.de/pdffiles/iez/09698.pdf

Santonio, S. y Tavilla, P. (1995), "Flexibilización Laboral, empleo y productividad: aportes para debatir el caso Argentino", Documento de trabajo, No. 1, PIETTE-CONICET, Buenos Aires.

Silva, M. A. (2000), "Precariedad y salud en los obreros de la construcción. ¿Saldos de final de milenio?". En Medicina y Sociedad, 23, pp. 147-162.

Texidó, E., Ruggirello, H. y María, S. (2000), "Reconversión Productiva en la Rama de la Construcción", INSOC, Fundación UOCRA para la Educación de los Trabajadores Constructores.

Thiel, D. (2012), Builders-Class, gender and ethnicity in the construction industry. Nueva York: Routledge.

Vargas, P. (2005), Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra: identidades étniconacionales entre los trabajadores de la construcción. Buenos Aires: Antropofagia.