

# SOCIOLOGÍA SEGUNDO PARCIAL

## UNIDAD 5

### ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Crecimiento de producción industrial en la segunda posguerra mundial en EEUU y Europa estuvo vinculado con el taylorismo y fordismo y con las políticas keynesianas.

Taylorismo → Último tercio del siglo XIX en EEUU, contexto gran crecimiento económico e importantes demandas sociales diversificadas. En esa época las tecnologías eran herramientas manuales mano de obra calificada. ANTES DE LA OCT: prolongada jornada laboral, remuneración según el tiempo de trabajo, coexistencia máquinas y herramientas heterogéneas, porosidad en la jornada laboral, derroche de recursos, escasa racionalización y organización de la producción. → Taylor pone métodos y normas objetivas, incorpora la ciencia en la organización del trabajo a través de la racionalización.

La novedad de Taylor son las normas que aumentan la productividad del trabajo. Se generaron contradicciones: mayores disfuncionalidades, sumadas a la rigidez de una organización del trabajo deshumanizada, se deterioraron las relaciones de trabajo y la calidad de producción. Profundiza el proceso de desubjetivación.

CORIAT dice que tales modificaciones no habrían sucedido si no era por la llegada de trabajadores sin calificación. Así se constituye un gran ejército “de reserva”, porque la configuración del proceso de trabajo es poco posible a incorporar fuerza de trabajo no especializada de la ola inmigratoria europea.

INNOVACIÓN FUNDAMENTAL TAYLOR: El cronómetro. CORIAT afirma que el taylorismo se transforma en un conjunto de gestos de producción con la OCT. Al sentar el proceso de trabajo sobre una base nueva “científica”, el capital puede imponer sus propios ritmos y normas a la producción de mercancías rompiendo las trabas impuestas. FORD → Cadena de montaje.

Estos cambios incrementan la dominación del capital sobre el trabajo, reduciendo el control de los procesos y ritmos de trabajo por parte de los obreros. Debido al taylorismo que separa las tareas de concepción de las de producción, el saber del hacer. Quien domina y dicta los modos operatorios se hace dueño de los tiempos de producción.

La incorporación del control de los tiempos y movimientos integra a trabajadores no especializados a los puestos de trabajo. El control patronal de los tiempos y movimientos aumenta la productividad y la intensidad del trabajo al reducir los

“tiempos muertos”, alarga la duración del tiempo de trabajo. Se modifica la organización del proceso de trabajo para mayor productividad.

## EL TRABAJO FORDISTA

Desarrollo y profundización de la división social y técnica del trabajo. “No piense, solo ejecute”. Ford desarrolló el sistema de producción en masa moderno mediante la creación de la cadena de montaje de automóviles. Ahora el trabajador queda sujeto y compelido a la velocidad de la línea de montaje cuyo ritmo es impuesto por la dirección de la empresa. Implica la utilización de los principios taylorianos de organización de trabajo, se constituye en el pilar técnico, organizacional sobre el cual se construye la fábrica moderna.

**OBJETIVO FORD.** Mecanizar al máximo e incrementar el rendimiento de las máquinas, en vez de aumentar la productividad directa del trabajo manual. **INTRODUCE** innovaciones tecnológicas en el proceso productivo para fabricar en serie un mismo modelo de automóviles.

Cambio en las calificaciones de los trabajadores y una lucha entre el capital y el trabajo, ya que los trabajadores se resistían a esta nueva forma de alienación “forditis”. Los obreros se veían como trabajadores-robot. La cadena y las actividades repetitivas los descalificaba, si alguien superaba en producción a otro tenía que esperar a que este lo alcanzara y la máxima virtud era la monotonía eficiente. Altísimo nivel de mano de obra.

La cinta transportadora permite suprimir la mano de obra de mantenimiento, que transportaba los productos entre distintas estaciones, y elimina los tiempos muertos; incrementa la parcelación del trabajo y la reducción del trabajo complejo y los tiempos de aprendizaje; la organización del trabajo en línea favorece el principio “panóptico” de vigilancia.

Ford describe sus talleres como un río y sus afluentes.

## DEL FORDISMO AL POSTFORDISMO

Década 1950: automatización de las tareas de fabricación en las industrias de producción en serie. Aparece la máquina herramienta, la cual puede efectuar las funciones de varias herramientas. Esta depende de la habilidad de obreros calificados. En esta área el taylorismo penetró muy poco, por lo que no hay una real automatización de las tareas, la fuente de poder siguen siendo los obreros.

La máquina herramienta se simplifica de tal manera que dispositivos electromecánicos pueden llevar a cabo su manejo automático. **LÍNEA DE TRASLADO.**

Máquina herramienta de control numérico, arranca de las manos obreras la actividad estratégica de ajuste y manejo de la máquina y efectúa automáticamente las operaciones.

AHORRO DE TIEMPO Y CONTROL. NACE AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA. La automatización sigue siendo fragmentaria y rígida. En los 50 se irá perfeccionando.

Década de 1960 hasta M. de 70: informatización de la conducción de procesos. La automatización sigue progresando a partir de las técnicas existentes. La novedad está en las industrias de vigilancia, que hasta los 50 el obrero hace el seguimiento "a ojo". La informática reemplaza esto con un sistema complejo de computadoras, calculadoras y autómatas programables. SENSORES que extraen información que es leída por los operadores; luego se incorporan dispositivos electromecánicos conectados a circuitos electrónicos e informáticos para interpretar los datos; posteriormente la info a circuitos electrónicos y las mismas máquinas corrigen lo necesario.

Década 1970: integración y flexibilidad.

INTEGRACIÓN. Coriat dice que hay una integración mayor de las secuencias y modos operatorios que se ve facilitada a partir de la informática y la electrónica. El uso de estas tecnologías permiten un doble avance: el primero, permiten un "salto cualitativo en la optimización de las relaciones entre tiempo de operación y tiempo de circulación", ahora el ahorro del tiempo descansa en la optimización del tiempo-máquina; el segundo, se refiere a que la microelectrónica y la informática permiten un avance en el ahorro general de flujos presente en la producción material.

FLEXIBILIDAD. Los avances tecnológicos permiten ganar flexibilidad, fabricar simultánea y automáticamente variadas piezas. CINCO DIMENSIONES:

- F. de producto, posibilidad de fabricar sobre una misma base variados productos.
- F. de gama, posibilidad de modificar el proceso de fabricación para cambiar características externas y secundarias.
- F. de elementos, el proceso puede ser simplificado o complicado por añadido o supresión de operaciones.
- F. de envío, capacidad de transportar por banda el producto a través de las redes de circulación compleja.
- F. de volumen, posibilidad que posee la línea de hacer frente a fluctuaciones cuantitativas.

SISTEMA DE PRODUCCIÓN TOYOTA

De 1947 a 1950 aparece la primera automatización, confiar en un obrero el manejo y la administración simultánea de varias máquinas. La crisis financiera de 1949/50 lleva a una gran deflación en la economía japonesa. El toyotismo surge en los 50 luego de un conflicto obrero. Al ver la gran cantidad de despidos en las otras fábricas, el sindicato de Toyota acepta una reducción de salarios que garantizaba no ser despedidos. Pero meses después la crisis lleva a despedir en Toyota. El 7 de abril estalla el conflicto, y tras meses de huelgas, en junio, los trabajadores empiezan a aceptar la situación y crecen las demandas de retiro voluntario. Después de años de huelgas, en 1954, la dirección del sindicalismo combativo y radical es reemplazada por una más conciliante, y la empresa trata de mejorar sus relaciones con la nueva dirección sindical. En 1962, firman una declaración común entre la empresa y el sindicato: la dirección y el sindicato se comprometen a desarrollar la industria del automóvil; confianza recíproca entre ambas partes; la dirección tratará de mejorar las condiciones de trabajo.

Compromiso toyotiano opera con el mismo objetivo que el fordiano. Toyota se moderniza: “distrito industrial” la fábrica funciona en la ciudad Toyota alrededor de la cual se establecen los proveedores y firmas subcontratantes; “savoir-faire”, kaizen, calidad total, mejoramiento constante; reducir derroches; relaciones paternalistas con los trabajadores y proveedores.

## PRODUCCIÓN JUST IN TIME / AUTOMATIZACIÓN.

AOKI.

EMPRESA E. División del trabajo según especialización y separación según estándares preestablecidos. Modelo jerárquico de repartición de la autoridad. Integración rígida.

EMPRESA J. División del trabajo flexible como también la renovación de tareas y de funciones. Procedimientos flexibles y “transfuncionales” de coordinación. Desconcentración y descentralización.

La empresa J es más eficiente que la E que no puede adaptarse a la necesidad de ajustes permanentes en un universo cambiante.

## CAMBIOS 1970

Crisis petrolera de 1973. Las posibilidades de las empresas de obtener ventajas comparativas durables nacional e internacionalmente, se reducen en función de la mayor rapidez con la cual se adoptan las innovaciones tecnológicas y las facilidades de las comunicaciones y del transporte. La necesidad de las empresas de aumentar su capacidad por una adaptación rápida al mercado, lleva a muchas

a redoblar sus esfuerzos en formación del personal para la adquisición de nuevas competencias creativas. Cambios en estrategias empresarias.

1990. Los procesos de reconversión económica ligados al aumento del intercambio comercial mundial se extendieron a escala planetaria. El proceso de modernización industrial produjo cambios en la organización del trabajo y generó modificaciones en las calificaciones requeridas por las empresas.

## CUADRO

Crozier. Fenómeno cualitativo, porque están en juego las técnicas y los métodos y la teoría del comportamiento humano y una nueva concepción de la acción colectiva. El peso que pasa a tener la tecnología y los servicios, cambia la calidad del empleo. Cambio ligado a la capacidad de innovación, reemplaza a las economías de escala de la producción en masa como fuerza de empuje de la economía.

Externalización de funciones auxiliares → Terciarización, se delega parte de la actividad productiva en unidades externas y se concentra en actividades específicas. Terciarización, externalización de la organización de la producción, estructura de la empresa y relaciones de esta con otras. Subcontratación laboral se conceptualiza en algo más sociológico, identificando la variedad de estrategias utilizadas para lograr la flexibilización.

## DESCOMPOSICIÓN DEL TRABAJO A RECOMPOSICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR

En la época del artesanado, este tenía competencias profesionales. Época feudal, el maestro artesano contaba con una reducida cantidad de aprendices para la producción. Manufactura aparece la división del trabajo, Adam Smith. Lo mismo se observa en la segunda posguerra con taylorismo y fordismo hasta 1970. A partir de 1970, los trabajadores son reemplazados por trabajadores polivalentes. La actividad física-manual del obrero deja de ser el elemento principal del proceso de producción y un requisito general del trabajo obrero.

Más hincapié en actividades y operaciones de control y vigilancia. La producción demanda cada vez menos mano de obra y tareas antes consideradas secundarias pasar a tener un nuevo status. Aumenta la inseguridad en el empleo, todos sustituibles.

Las estrategias de recursos humanos no son ajenas al aumento de la movilidad interna y externa del trabajador. A partir de los cambios que ellas orientan en la "calidad" de los empleos, en función de una mayor predisposición al trabajo en equipo, a la rotación de puestos y a la polivalencia.

Estos cambios en las estrategias buscan aumentar la competitividad.

## CULTURA DE EMPRESA Y NUEVOS COMPONENTES COGNITIVO-ÉTICOS

Las nuevas competencias profesionales buscan que el personal sepa realizar una tarea específica y que sea capaz de interpretar la cultura de la empresa y actuar en consecuencia. En los nuevos modelos de gestión de recursos humanos las estrategias a nivel de la cultura de empresa privilegian nuevas modalidades de comunicación dentro de la empresa, haciendo la organización más flexible, centraliza y descentralizada al mismo tiempo. Creación de grupos de trabajo y aumento de intercambio de información.

La función de recursos humanos ahora es desarrollar las capacidades de autocontrol del operador técnico.

Gran empresa horizontal: organización en torno al proceso; jerarquía plana; gestión en equipo; medida de los resultados por la satisfacción del cliente; recompensas basadas en los resultados del equipo; maximización de los contactos con los proveedores y clientes; información, formación y retención de los empleados en todos los niveles.

Estos cambios van en el sentido de profundizar transformaciones cualitativas en la gestión empresarial modelando los “procesos subjetivos” del personal hacia una “cultura de empresa”. En este orden el personal debe realizar una actividad específica y ser capaz de interpretar la “cultura de empresa” y actuar en consecuencia. Este segundo tipo de saber está vinculado a las competencias tácitas de las capacidades de autocontrol e implicación del trabajador.

Zarifian. Modelo de competencia a la superación de las “organizaciones prescriptas del trabajo”. El modelo de competencia nace del cambio profundo en las organizaciones del trabajo y en las relaciones sociales en el seno de las empresas y consiste en la superación de las organizaciones prescriptas del trabajo.

Esta nueva gestión de recursos humanos tiene como uno de sus ejes principales el hecho de que la motivación económica no es la única estrategia de integración del personal. En algunos casos estas estrategias se apoyan en las técnicas de grupo, adaptación de los trabajadores al trabajo semiautónomo y en equipo, los círculos de calidad, etc.

La relación entre cultura y organizaciones puede operar como un espacio de resocialización para reconstitución de nuevas bases de racionalidades e identidades. Edgar Schein: los elementos de la cultura son visibles y tangibles, como la tecnología que posee una empresa; el segundo nivel pertenece a los

valores que dictan la normativa o función moral, señalando a los miembros del grupo la manera de actuar en ciertas situaciones clave, tiene menos nivel de conciencia como si la tecnología hay que cambiarla y adecuarse a mayores procesos de innovación; tercer nivel, los elementos de comprensión de los niveles anteriores y poseedores de un componente invisible no consciente.

Schein considera dos relaciones jerárquicas que pueden atravesar el análisis: la “empresa acción”, el debate entre las jerarquías es indispensable para cumplir los objetivos de la empresa; y la “empresa multi”, la organización debe ser vertical.

## CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y ORGANIZACIONALES M. 1970

CASTELLS. Las transformaciones en nuestra forma de vivir, comunicarnos, entablar relaciones sociales están entretejidas por el cambio tecnológico, y estos están regidos por nuestras mismas necesidades.

El autor destaca la influencia de dispositivos organizativos en el cambio de una economía industrial a una economía informacional o global: producción flexible; crisis de las grandes empresas y crisis de las firmas pequeñas y medianas; nuevos métodos de gestión; dos formas de flexibilidad organizativa: modelo de redes multidireccionales por empresas pequeñas y medianas, modelo de producción basado en la franquicia y subcontratación de una gran compañía; entrelazamiento de grandes empresas como alianzas estratégicas.

## CARLOTTA PÉREZ.

PARADIGMA FORDISTA	PARADISGMA MICROELECTRÓNICA
Petróleo barato y plásticos.	Microelectrónica, chips, informática
Línea de samblaje.	Integración, trabajo en equipo, comunicación.
Empresa “corporación”, jerarquía admin.y gerencial.	Bienes necesitan información y procesamiento.
Empresas grandes.	Redes de empresa.
Trabajadores hiperespecializados.	Polivalentes.

## EMPRESA RED

Castells. Las redes son el elemento fundamental de las nuevas organizaciones. E.R. Aquella empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de segmentos autónomos de sistemas de fines, los componentes pueden ser partes de otras redes. La empresa red no es una nueva cultura, la multiplicidad de sujetos en la red y su diversidad rechaza una “cultura de redes” tan unificante.

## EMPRESAS MULTINACIONALES Y TRANSNACIONALES A REDES INTERNACIONALES

MULTINACIONAL. Una empresa matriz en un país, y otras en otros países que responden a la casa matriz. TRANSNACIONAL. Una empresa idéntica en distintos países.

Ernst. La mayor parte de la actividad económica se organiza en torno a cinco tipos de redes: de proveedores, productores, clientes, las coaliciones de normalización, y de cooperación tecnológica.

Como la mayoría de las firmas multinacionales participan en diversas redes, ya no puede decirse de la nueva economía que se caracterice por centrarse en las compañías multinacionales, aunque continúen ejerciendo conjuntamente el control oligopólico sobre la mayoría de los mercados. Así las empresas se transformaron en una telaraña de múltiples redes insertadas en múltiples entornos institucionales.

## CUARTA REV. INDUSTRIAL Y PLATAFORMAS DIGITALES

Economía digital. Aquellos negocios que dependen cada vez más de la tecnología de la información, datos e internet, para sus modelos de negocios.

Srnicek. Datos, información de que algo sucedió; conocimiento, información acerca del por qué algo sucedió.

PLATAFORMAS. Infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. Caracs: 1. Intermediarias que reúnen a diferentes usuarios, quienes pueden construir sus propios productos, servicios y espacios de transacciones. 2. Dependen de “efectos de red”, mientras más usuarios, más valiosa. 3. Utilizan subvenciones cruzadas: una rama de la compañía reduce el precio de un servicio o producto, pero otra rama los sube para cubrir sus pérdidas. 4. Son diseñadas para ser atractivas para sus distintos tipos de usuarios.

Plataformas publicitarias. Las más antiguas. Google, Facebook, extraen info de los usuarios, analizan y usan los productos de ese proceso para vender espacio publicitario.

Plataformas de la nube. Amazon Web Services o Salesforce. Propietarias de hardware y software de negocios que dependen de lo digital y que los rentan según sus necesidades.

Plataformas industriales. Siemens. Producen hardware y software necesario para transformar la manufactura tradicional en procesos conectados por internet.

Plataformas de productos. Roll Royce o Spotify. Generan ganancias mediante el uso de otras plataformas para transformar un bien tradicional en un servicio y cobrar un alquiler o tasa de suscripción.

Plataformas austeras. Uber o Airbnb. Intentan reducir a un mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costo posible.

## PARADOJAS CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y ORGANIZACIONALES

Procesos paralelos de exclusión social:

- a. A través del acceso al empleo y la formación.

Los trabajadores que en el fordismo realizaban operaciones específicas, son reemplazados por trabajadores “pluriespecializados”. Esta “plurifuncionalidad” genera la expulsión del mercado de trabajo de aquellos trabajadores que no responden a los nuevos criterios. Esto lleva a una mayor racionalización en la organización del trabajo a una reducción de costos de mano de obra y en el conjunto de necesidades del sistema productivo.

- b. A través del acceso al consumo.

Del consumo de la sociedad de masas al consumo de una sociedad segmentada de productos diferenciados “consumo selectivo”. Se produce respondiendo al poder adquisitivo de cada segmento de la población. Capaz es justamente eso lo que lleva a una sociedad cada vez más segmentada.

A partir de las transformaciones económicas a m. de los 70, desempleo estructural y precariedad laboral.

Teoría neoclásica. Distinguía desempleo voluntario y desempleo friccional, pero no desempleo estructural. En este marco, los actores económicos deciden voluntariamente no trabajar porque sus expectativas de un salario “racional” no son satisfechas; o el desempleo puede tener características “friccionales”, ligadas a la tarea de búsqueda de un empleo o el tiempo invertido en la formación y educación. El desempleo estructural genera repercusiones en la seguridad y continuidad de los contratos, generando los contratos de plazo fijo o renovables o los despidos sin preaviso.

BAUMAN. Las relaciones entre la problemática de los cambios en el trabajo y los vínculos humanos también están en un proceso de transformación por el “consumismo” y la “gratificación instantánea”. Esta última “lo que la vida tenga para ofrecer que lo ofrezca aquí y ahora”. Las personas ven al mundo lleno de

objetos desechables, incluidos los seres humanos. Por eso la política de la “precarización” se ve auxiliada por las políticas de la vida, los vínculos y las asociaciones tienden a ser visualizados y tratados como objetos a ser consumidos, no producidos. Los vínculos ya no necesitan ser contruidos, son de satisfacción inmediata. Ahora un vínculo humano duradero es algo extremadamente arduo.

Precariedad laboral. Envuelve una diversidad de modos de vincularse al mundo del trabajo que se ligan con la vulnerabilidad económica y social, la inestabilidad, la dificultad de recrear trayectos laborales predecibles y de largo plazo, la rotación, la flexibilidad contractual, las limitaciones a consolidar lazos solidarios en el ámbito del trabajo y con organizaciones colectivas más amplias, como los sindicatos.

## LA NUEVA DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DIMENSIONES DE LA POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

M. 1970, el modelo fordista entra en crisis. El nuevo modelo de desarrollo y su mundialización produjo importantes transformaciones socio-productivas. En los países que después de los 50 siguieron un modelo de desarrollo fordista hubo una redistribución sistemática de los aumentos de la productividad hacia el conjunto de clases sociales. En las naciones del Norte desarrollado, la demanda efectiva de los asalariados incitaba a aumentar la oferta masiva de bienes y el crecimiento de la economía. La legislación social y el Estado benefactor acompañaron al modelo de crecimiento sostenido, en el que seguían existiendo los ricos, pero no la pobreza. A fines del XX, a pesar de la ayuda social, derecho a un salario decente, etc, las restricciones de la política económica, la precarización laboral, etc han tenido diferentes consecuencias sobre la población y sus sectores más débiles.

Europa fin del XX, a pesar de que el PIB haya aumentado en los países europeos, el aumento de desempleo, trabajo precario, ruptura de lazos familiares, etc. sigue produciendo exclusión a los grupos más vulnerables.

## NUEVAS DIMENSIONES DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Pobreza. La pobreza constituye una realidad multiforme y multidimensional.

Barthe. Tres pobrezas: pobreza trabajadora, personas con trabajo e ingreso regular, pero que no le permite alcanzar un mejor nivel de vida, los sistema de producción social no lo protegen de caer en la pobreza por pérdida de empleo, divorcio, salud o fallecimiento; los nuevos pobres, personas con empleo precario e incapacidad de asegurarse un ingreso regular; cuarto mundo, depende estrictamente de la asistencia social, falta de empleo o empleo precario con ingresos irregulares o inciertos y siempre bajos.

Pierre Rosanvallon. La exclusión en la sociedad contemporánea conduce al aislamiento y a la atomización y puede llevar a grupos marginales. Para analizarla, hay que analizar al desempleo y el aumento de precariedad laboral, ligados a un aumento de las desigualdades en términos de ingreso, que conducen a la exclusión y marginalización.

Desde otras perspectivas la pobreza es vista desde una dimensión individual, donde los procesos de los individuos van generando distintas formas de exclusión social. La exclusión es vista como un fenómeno individual de dificultad de inserción. Se piensa que el desempleo se origina en los problemas de la oferta de trabajo y no en la demanda del trabajo.

### PROCESO ESPIRAL QUE AUMENTA LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Wehle. La exclusión y la diversidad son incomprensibles si no se analizan las diferentes vías que la generan.

El desempleo y el aumento de la precariedad laboral llevan a un proceso de exclusión y marginalización.

Valtriani. Tres pobrezas: monetaria, insuficiencia de capital económico; sociológica, insuficiencia de capital cultural y social (educación, formación); psicológica, insuficiencia de capital psicosociológico (salud).

Siete tipos de población:

1. Mendigos, vagabundos, sin domicilio.
2. Inválidos con precariedad física o mental.
3. Insuficiencia de recursos y de exclusión. Desempleados de larga duración.
4. Obreros, empleados y jubilados pobres.
5. Precariedad e insuficiencia de recursos. Jóvenes en situación inestable y con futuro incierto.
6. Trabajadores precarios que pueden caer en la pobreza absoluta si pierden su trabajo.
7. Restricciones y una limitación de recursos monetarios.

Aunque la principal causa de la pobreza es la ausencia o la precariedad de un ingreso ocupacional, los problemas habitacionales no son ajenos al proceso de exclusión social. A los problemas de vivienda se le pueden sumar los problemas de exclusión urbana y suburbana. En el espiral del proceso de exclusión, se pueden sumar los problemas que conciernen a la falta de formación.

### PROFUNDIZACIÓN DE LAS PARADOJAS EN LA CUARTA REV. IND.

Bono y Bulloni. Las plataformas tienden a profundizar el nivel de precariedad y flexibilidad laboral que viene desde décadas anteriores a partir de un proceso de transferencia de los costos a los trabajadores sin perder el control sobre ellos. Se logran niveles de flexibilidad inéditos, “mercantilizan” el trabajo de las personas que se desempeñan en la economía de plataformas incorporándolas como “socios” o trabajadores freelance sin mediar contrato laboral. Algunos estudios dicen que las tendencias a la precarización profundizan y acentúan la flexibilidad.

Primer característica, la adopción de un modelo de negocio en el que las empresas capturan ganancias a través de la intermediación digital, evitando las complejidades de la posesión de capital fijo o el empleo directo de mano de obra. Segunda característica, transformación de la relación laboral, los trabajadores están sujetos a severos mecanismos que establecen límites a su autonomía.

## UNIDAD 6

### DEBATE DE LA CUESTIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

“Cuestión Social”. Surge de las desigualdades de la revolución industrial, XIX. En la Edad Media la cohesión entre los campesinos europeos los ayudó a sobrevivir. Modernidad, los problemas sociales se vuelven individualistas, se pierde la cohesión. En América es analizada a partir de la conquista europea que destruye los dispositivos de integración de los pueblos originarios. Pierre Rosanvallon, Nueva Cuestión Social.

En América Latina, se elaboraron una gran variedad de análisis sobre las desigualdades sociales. Por un lado, se puede hablar de una dualización, del trabajo informal, de los trabajadores “en negro”, de los excluidos. Por el otro, se puede hacer referencia a los peligros de una reducción de las inversiones o reflexionar sobre las transformaciones socio-institucionales que movilizan nuevas formas de solidaridad.

Partiendo de una mirada global sobre la cuestión social en América Latina, Wehle plantea que hay errores en la forma de plantear la pobreza y la exclusión social.

“Trabajo, inclusión y exclusión social”, dos reflexiones críticas relevantes:

- a. La pobreza como problema que debe resolverse desde el campo del desarrollo económico.

50', auge de las políticas desarrollistas. Se adoptaron políticas económicas que suponían solucionar la cuestión social, suponen que el crecimiento económico conllevaban una mejor distribución social del ingreso. Pero cuál es el costo social que se genera a partir de ese crecimiento económico. → El mercado opera a partir

de la “selección natural”. 80’, el Estado abandona un rol activo en la economía y se supone que el mercado puede desempeñar un rol regulador más eficaz. El costo social pasa a tener un rol secundario.

- b. La falta de perspectiva para comprender un sistema global que incluye y paradójicamente excluye.

Considerando los errores que provienen de una falta de perspectiva para comprender la lógica de un sistema global que paradójicamente excluye cada vez más en lugar de integrar.

¿Dónde se reflexiona la “cuestión social” en el sistema de producción y comercialización globalizado de los 90’? TRES FASES XX.

1. Primera M. XX: La pobreza como carencia de recursos económicos de las clases inferiores.

Visión liberal dominante y filosofía positivista, consideraban que el mundo industrial había experimentado un desarrollo progresivo y desigual desde el primer día. La pobreza asociada con la carencia de recursos económicos de las clases inferiores.

2. Desde los 50’: El desarrollismo y el Estado de Bienestar.

Estos constituían la aspiración de sectores progresistas e inspiraban la mayoría de los análisis y perspectivas que se hacían en la región.

3. Décadas 80’ y 90’. El enfoque centrado en lo económico es el más aceptado entre los gobiernos. Parecía que la pobreza iba a resolverse espontáneamente con el desarrollo económico. Pero a fines de los 80’ y principios de los 90’, con el crecimiento de la desigualdad social, comienzan los movimientos con nuevas formas de expresión de las demandas sociales.

#### CAMBIO DEL CONTEXTO ECONÓMICO GLOBAL POST 1970: TERCERIZACIÓN, PRECARIZACIÓN, SUBCONTRATACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN

NUEVA MORFOLOGÍA O NUEVA POLISEMIA DEL TRABAJO. Desde el trabajo del capitalismo se observa un proceso múltiple: por un lado, hubo una desproletarización del trabajo industrial, pero, a la vez, se efectuó una expansión del trabajo asalariado, y con esto una significativa heterogeneización del trabajo, también debida a la incorporación femenina al mundo obrero. Como también una subproletarización en la expansión del trabajo parcial, precario, “terciarizado”, marcando la sociedad dual en el capitalismo avanzado.

De esta forma, existe un proceso contradictorio y multiforme, con el cual se fragmentó y se hizo más heterogénea la clase que vive del trabajo. Este proceso aumenta las características de los empleos que difieren del contrato por tiempo indeterminado, mayor inestabilidad e inseguridad laboral.

Se pone en juego la subjetividad del trabajador: estructuras parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la situación y decisión concreta.

Los vínculos laborales inestables e inseguros se “envuelven” de un conjunto de experiencias de fronteras móviles y difusas, vinculadas con formas de inserción laboral que los actores le otorgan diversos significados. Algunos actores han sostenido que el mundo del trabajo pasó de ser un actor de integración social a transformarse en una vía restringida. Tal vía se caracteriza por la exclusión social a aquellos que no pueden acceder a los empleos y por la precariedad de las condiciones laborales a los que se someten los incluidos.

#### CUADRO TRABAJO CLÁSICO / NO CLÁSICO.

Una de las características del trabajo no clásico está vinculada con el cambio en los procesos de trabajo a finales XX, lo que provocó la extensión de la producción inmaterial y un énfasis en la transformación y generación de objetos simbólicos, frente al trabajo clásico industrial del XIX y XX, que otorgaba importancia a la producción material, de acuerdo a objetos de trabajo provenientes de la naturaleza.

La producción inmaterial. El producto no existe separado de la propia actividad de producir y comprime las fases de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esto pone en relación directa al productor con el consumidor-cliente, generando la imposibilidad de almacenar el producto, ya que no puede existir sin la presencia del cliente en la producción. En los trabajos de servicio el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción.

#### EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN AMÉRICA LATINA Y LOS DESAFÍOS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

LAIS ABRAMO. En la Conferencia de agosto de 2020 “Informalidad, desigualdad y protección social en América Latina”, Laís Abramo dice que para analizar las desigualdades sociales en Latam es necesario comprender la matriz de base productiva de la región en perspectiva histórica. La cual se fue construyendo sobre la base de la herencia del pasado colonial de los países. Cinco ejes estructurales: la clase social, género, raza y etnia, edad, y territorio.

Estos ejes se “encadenan” a lo largo de la vida de las personas y por eso hay que hablar de un “entrecruzamiento de las desigualdades”. Estos tienen un peso importante en la experiencia de las personas e inciden en la magnitud y desarrollo de las desigualdades. Situando el análisis de la desigualdad en otros datos de desarrollo social, se puede ver que la igualdad es impulsora e instrumento del desarrollo, para crecer de manera sostenible, es necesario igualar. Esto cuestiona la perspectiva de que el crecimiento económico solucionaría las desigualdades sociales.

Sostiene que si bien en comienzos XXI hay una reducción de la desigualdad, esta se mantiene a niveles muy elevados continuando con la característica estructural de las sociedades latam. Destaca que la reducción de la desigualdad en Latam estuvo vinculada con el contexto macroeconómico favorable, pero la informalidad aumentó la diferenciación entre grupos de trabajadores, siendo el proceso de formalización más intensos en trabajadores hombres en edades centrales con niveles más elevados de calificación. Observa como aumenta el porcentaje de asalariados pero persisten brechas vinculadas con grandes diferencias por ingresos. En Latam es muy alto el número de asalariados informales.

La importancia para el análisis de la informalidad laboral radica en distinguir entre trabajadores por cuenta propia no profesionales y técnicos, y operativos no calificados.

Continuando con los ejes estructurales, la proporción de trabajadores con protección social menor en zonas rurales, en personas con menor escolaridad y en sectores con menos productividad. Considerando las brechas de género, más de la mitad de las mujeres ocupadas están en sectores de baja productividad, y solo un 18% afiliadas a un sistema de pensiones, la cobertura del cual aumentó disminuyendo las brechas pero una persistencia de las desigualdades. Edad, los jóvenes enfrentan mayores problemas de inserción laboral, con más desafíos para las mujeres.

Crítica a la categoría “Nini”. Jóvenes que no estudian ni trabajan. Por un lado, es despectiva al ubicar a los jóvenes en esa situación de riesgo para la sociedad. Por otro, esconde aspectos, porque un alto porcentaje son mujeres con carga de trabajo doméstico no remunerado. Se debería hablar de jóvenes que “No estudian y no están ocupados en el mercado de trabajo”.

En el caso de los jóvenes, desde 2002 hasta 2015 se observa una mayor asalarización, pero esto no significa que los jóvenes tengan una mejor condición laboral, tanto desde la informalidad como hasta la precariedad laboral.

## EMPLEOS HÍBRIDOS Y DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

Los “empleos atípicos” o “no estándar” conformaron procesos híbridos vinculados a una ambigua formalización del empleo, con características de precariedad laboral.

ASSUSA Y KESSLER. El empleo informal fue fundamental para el proceso de reproducción de las desigualdades en la pandemia y el aislamiento social, sin protecciones o barreras de contención y presionando la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social de la región, cosa que empeora pospandemia.

## CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA SOCIO-ECONÓMICA Y DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARG

GINO GERMANI. Considera (1930-1970) como la etapa de “Movilización social de masas”. Esta se caracterizó por la Industrialización por Sustitución de

Importaciones. Este tipo de industrialización comenzó a erosionar las bases del modelo agroexportador que había predominado desde el inicio del Estado nacional argentino.

Las dos guerras mundiales habían ocasionado una necesidad en los no industrializados de producir bienes que ya no se podían comprar a los países industrializados, y la necesidad de alimentos y otros productos del sector primario por parte de los industrializados generó la importancia de exportar productos.

En 1930-1955 hubo un avance significativo de la industria productora de bienes de consumo masivo y textil, automotores, metalmecánica y químicos.

Estos cambios ocasionaron un proceso de ascenso social. Entre dos terceras y tres cuartas partes de los individuos tenían origen de clase obrera. Estos procesos fueron formando una clase obrera calificada con una posición cercana a las clases medias. Según CEPAL de 1965, la distribución del ingreso en Arg. se acercaba a Europa y EEUU.

SALVIA. Sostiene que la crisis del 2001 fue un “proceso de catástrofe anunciada”. Dos procesos: por un lado, la expansión del capitalismo global y una mayor concentración financiera y reconversión tecnológica y productiva; y por el otro lado, el desarrollo de un proceso local argentino en 1976, caracs: mutaciones del sistema de acumulación nativo y del sistema político de dominación corporativa.

Con la agudización en los 90': desregulaciones, privatizaciones, flexibilidad, deterioro del empleo.

NUEVAS DESIGUALDADES, DOS ECONOMÍAS: Un Polo Económico Dinámico Integrado a mercados mundiales e internos; y una Economía Informal Heterogénea e Inestable con reglas de reciprocidad y estrategias de subsistencia.

INFRACLASE. Socialmente aislada, subsiste de actividades extralegales y programas sociales o trabajos ocasionales.

CAMBIOS Y CONTINUIDADES EN EL TRABAJO DESDE 1970

TASAS DE ACT, EMPLEO, DESOCUPACIÓN Y SUBOCUPACIÓN.

1974-2003. La tasa de act. tomó la forma de una “U”, muy irregular en su fase ascendente y se estabiliza a partir de la crisis mexicana. Esto se puede explicar por la desaceleración del crecimiento demográfico y por el crecimiento de la PEA femenina, y las migraciones internacionales.

Tasa de empleo. Su crecimiento fue débil e irregular. En el largo plazo se mantuvieron bajas y tendieron a bajar. Cuando se produjo un leve crecimiento fue debido al incremento de la ocupación en el empleo no registrado, precario y las acts. Informales.

Tasa desocupación. El máximo histórico 21,5% en mayo 2002. Se observa la relación entre esa tasa con los ciclos de la economía y por los cambios de 1994,

cuando ocurrió el efecto tequila. Para los aglomerados urbanos entre 1994 y 2002, las tasas crecieron en todas las ramas y sectores.

Tasa subocupación. Máximo 19,9% octubre 2002. Después de 1983, empezó a crecer progresivamente hasta superar los dos dígitos desde mayo 1994. Se considera que dentro de esta se encuentran los “desocupados ocultos”. La tasa de mujeres fue generalmente más elevada que la de los varones.

Tasa sub-utilización de la fuerza de trabajo. Se calcula interrelacionando la desocupación y subocupación.

2003-2009.

Tasa act. Sube 4 puntos por la nueva metodología utilizada, que considera formando parte de la PEA a ciertas categorías que antes no lo eran y porque se incluyen dentro de los ocupados a los beneficiarios de los planes sociales.

Tasa empleo. Durante el régimen de la post-convertibilidad, fue impulsada por el crecimiento económico y sostenido del PIB.

Tasa desocupación. Rápida y continua disminución de esta, debido a la recuperación de la economía impulsada por la sustitución de importaciones, por el crecimiento de las exportaciones en el sector primario, al aumento de la demanda interna y por el impacto de las políticas sociales.

Tasa subempleo. Descendió hasta 2008, pero vuelve a crecer hasta fines de 2009.

Tasa subutilización. Disminuye al mismo ritmo que la desocupación, hasta fines de 2008 que vuelve a crecer.

## CAMBIOS Y CONTINUIDADES EN EL TRABAJO DESDE 2001

“Si bien algunos autores han sostenido que la recuperación económica posterior al año 2002 fue acompañada por la generación de puestos de trabajo ligada a la recuperación del nivel de actividad y al descenso de la desocupación (Anlló, Kosacoff y Ramos, 2008; Mazoni y Beccaria, 2007), otras publicaciones consideran que el crecimiento no implicó una mejora en la calidad de los empleos, ni un aumento significativo en los salarios de los trabajadores (Katz, 2006).”

No pueden dejar de considerarse los efectos de la crisis del 2008, ya que el empleo se constituye en una variable de ajuste evidenciando los límites de la recuperación económica. CENDA sostiene que entre 2008 y 2009 la economía sufrió un proceso de desaceleración que repercutió negativamente sobre las principales variables del mercado de trabajo. A partir de 2008, múltiples factores, como las crisis internacionales o la reaparición de la inflación, generaron un estancamiento de las mejoras y un incremento del subempleo inestable.

2010-2019.

Tasa desocupación. Disminuye hasta 2016, que incrementa durante el contexto previo a la pandemia.

Tasa subocupación. Desde 2016 asciende y culmina en el 2019.

Los indicadores desde 2018 muestran un empeoramiento de las condiciones del mundo laboral.

Se profundizó la brecha de los sistemas de protección social en cuanto a los derechos y obligaciones del trabajo independiente y asalariado. Los empleos informales no son regulados por las normas del salario mínimo, ni las de la jornada laboral, ni las de protección al despido. Tampoco tienen aportes jubilatorios ni acceso a seguros de salud. Estos trabajadores deben declarar su actividad ellos mismo a la administración tributaria y deben categorizarse según niveles de ingresos.

Hacia fines de 2018 aumenta considerablemente la desocupación, y desde 2016 la subocupación se incrementa.

Para el tercer trimestre de 2018, la mayoría de los trabajos responden a modalidades precarias, trabajo por cuenta propia y empleo asalariado no registrado. Tendencia a la “desasalarización”, implica que no se encuentran sujetas a la normativa laboral, a los convenios colectivos y a la representación sindical. La mitad de la población económicamente activa estaba desocupada u ocupando un puesto de trabajo precario y/o inestable.

Al aumento de asalariados no registrados se sumó una reducción de la proporción de asalariados registrados. Característica dinámica del empleo registrado privado es la caída del empleo industrial y la expansión de los puestos en los servicios. Esto genera una degradación de la calidad del empleo ya que los puestos industriales reúnen mejores condiciones laborales que los de servicios.

Durante la pandemia, la falta de empleo afectó al 13,1% de la PEA, y luego mostró un gran descenso hasta los niveles actuales. Esta recuperación se debió al incremento de empleos informales.

Entre 2016 y 2021 el empleo asalariado registrado cayó, mientras que el empleo informal aumentó, que incluye a asalariados no registrados y cuentapropistas.

INDEC muestra una clara diferencia entre el empleo formal e informal: los salarios cayeron 18,5% en términos reales, los asalariados privados perdieron 15,3% y los informales 26,2%.

Estos datos dejan ver en qué medidas estas modalidades de empleo precario dejaron de ser coyunturales, y su constante aumento lleva a pensar en un sistema generalizado y estructural de desprotección de los trabajadores.

La composición del trabajo registrado se modificó en los últimos 5 años. En enero 2017, los 12 millones de trabajadores se dividían en un 51,3% de asalariados

privados, 25,9% trabajadores estatales, 15,6% de monotributistas, 3,4% autónomos y 3,8% empleadas de casas particulares.

## ESTIMACIONES IMPACTOS EN EL TRABAJO DESDE 2020

Desde finales de 2017 ha habido una importante caída del porcentaje de trabajadores asalariados y el aumento de trabajadores independientes o monotributistas. Esta caída fue acompañada por un aumento de trabajadores no registrados.

Las consecuencias de la crisis de COVID-19 afectan a la totalidad de la población pero existen grupos de trabajadores que se ven más perjudicados por diversas razones.

Mujeres. Además de estar sobrerrepresentadas como enfermeras, cuidadoras, etc, también tienen la mayor presencia en los sectores más afectados debido a las restricciones de la movilidad de las personas, comercio, turismo, hotelería, etc. Mayor grado de informalidad laboral. Siguen asumiendo en mayor medida el trabajo no remunerado del cuidado en el hogar. Los trabajadores independientes, monotributistas o de plataformas, las restricciones al movimiento de personas y mercancías obligan a los proveedores de servicios a parar su actividad.

Esto implica que no están cubiertos por un seguro de desempleo ni cobertura por enfermedad profesional. Aumentaron los trabajadores por cuenta propia. Nuevas modalidades de trabajo, las plataformas, suelen ser monotributistas.

Las trabajadoras de casas particulares son más afectadas por cualquier reducción de ingresos. El 75% no están registradas, lo que limita su acceso a los derechos laborales, como la obra social, licencia por enfermedad y otros.

## TRANSFORMACIÓN DIGITAL ENTRE ESTRATEGIAS EMPRESARIALES MODERNIZANTES Y PROCESOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ante el COVID-19, las organizaciones buscaron adaptar la organización del trabajo, expandiendo el trabajo remoto. Y se continuaron profundizando problemas de empleo pre-existentes, como la informalización, el desempleo, subempleo.

El mundo del trabajo pasó de ser un actor de integración social, a transformarse en una vía restringida, la cual se caracteriza por la precariedad de las condiciones laborales de los incluidos.

Antes de la pandemia, las organizaciones utilizaban las innovaciones tecnológicas como recursos para mitigar los efectos de la crisis económica, ampliando la brecha tecnológica y social entre los trabajadores con operación de informática y los trabajadores no calificados. El uso de herramientas digitales vinculadas con las posibilidades de teletrabajar es más frecuente en trabajadores de alto o medio nivel educativo y de asalariados calificados.

El 98% de los trabajadores que no utilizaban equipos y sistema informatizados no habían terminado el nivel primario. Y el 100% de los trabajadores no calificados no utilizaban equipos y sistemas informatizados en sus ocupaciones.

Antes del aislamiento, apenas el 5% realizaba tareas laborales desde sus hogares. Ahora el porcentaje de trabajos que tienen potencial para realizarse desde el hogar es una estimación de 18%. El trabajo remoto puede ser beneficioso para atraer y retener al personal más calificado, pero no es así con el personal de media o baja calificación. El teletrabajo requiere competencias profesionales y no todos los puestos pueden ser desempeñados a distancia.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Las relaciones de género expresan relaciones sociales creadas por los seres humanos y son estas las que han instituido roles específicos para cada sexo. El género es una construcción social y cultural sostenida por instituciones. Esta “institucionalización” normatiza y sostiene la diferenciación creada sobre “lo masculino” y “lo femenino”. Por lo que la relación entre los sexos no es un hecho natural, sino que es socialmente construida y remodelada.

HIRATA Y KERGOAT. Sostienen que la división sexual del trabajo tiene sus orígenes en el ámbito familiar. Esta apareció con el capitalismo y se ve que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico. La sociedad patriarcal estableció los roles que deben asumir las mujeres en el seno de la familia, consideradas como seres domésticos, función de procreación y tareas de cuidado y reproducción. La división sexual del trabajo es constitutiva de la división social.

FLÓREZ ESTRADA. Los enfoques económicos y análisis tradicionales están perdiendo la vista información al tomar como un orden “natural”, y no como una forma de organización de poder básica, a la creación y reproducción de los géneros, con sus respectivos permisos y prohibiciones. Esos “respectivos permisos” se constituyen en una primera forma de violencia simbólica. Analiza el papel del género como el primer reparto económico desigual.

TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO. Son importantes los aportes de la económica del cuidado, este trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres en los hogares, es imprescindible para que la fuerza del trabajo se desempeñe como tal en el proceso productivo. El componente afectivo que conlleva el trabajo del cuidado, obstaculiza su reconocimiento como otra actividad que genera valor y merece compensación y protección social.

## GÉNERO Y TRABAJO EN LATAM

La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral se dio en condiciones desiguales, de desempleo, con salarios inferiores, por falta de experiencia y por la oposición de los hombres que “sus lugares” fueran ocupados por ellas. Forma contradictoria, es requerida por sus habilidades manuales pero retribuida con salarios inferiores.

Un informe del PREALC sostiene que durante las últimas décadas del XX se aceleraron los procesos de inserción de la mujer en la vida económica y social latam. Más que nada en 1980. Fenómenos que indujeron la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo: proceso de urbanización, migración de mujeres a las ciudades superior que los hombres; cambio tecnológico, permitió que las labores domésticas se realicen para el mercado; la educación, mejores oportunidades de trabajo a la mujer; la necesidad en los hogares de contar con más ingreso; tendencia de un mayor porcentaje de hogares a cargo de mujeres; proceso de planificación familiar, mayor difusión de métodos de control de natalidad.

Las crecientes tasas de participación femenina esconden un alto desempleo abierto, el cual duplica el registrado de los hombres. Terciarización, mayor precariedad.

## CARÁCTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LAS BRECHAS DE GÉNERO 2020

Sobre el perfil educativo. Las mujeres presentan mayores tasas de asistencia al sistema educativo con respecto a los varones, además de que alcanzan niveles más altos de educación formal: el 36% llega al superior universitario completo o incompleto, varones 5,8%.

Sobre la participación laboral. A partir de 2020, las mujeres participan menos en el mercado laboral que los hombres. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no siempre supone mejores condiciones de inserción, siendo más propensas a la desocupación y subocupación horaria. Las mujeres trabajan menos de 35 horas semanales (subocupación) en mayor medida en función del máximo nivel educativo alcanzado. Hasta el nivel secundario completo o incompleto la mujer tiene una tasa de subocupación horaria superior a la de los varones, mientras que se revierte al llegar al nivel educativo superior incompleto o completo, los varones superan con un 0,2%. O sea, las mujeres están obligadas a hacer una carrera en fe de poder contar con mejores condiciones laborales.

Una parte de los efectos de la pandemia. La composición de ingresos se modificó, mayor participación de los ingresos no laborales en el total de los hogares. Las mujeres de los quintiles más bajos han tenido mayor cantidad de ingresos no laborales a partir de la pandemia.

La pandemia impactó en la organización de las tareas domésticas, y la dedicación principal de estas recayó sobre las mujeres.

## LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA Y LAS PERSPECTIVAS PARA LAS MUJERES EN LATAM

MELENDEZ. Reafirma la brecha en los mercados laborales donde las mujeres tienen menor nivel de participación en el trabajo remunerado con respecto a los hombres, que nace de las diferencias en los roles de género. Esa participación es menor porque las mujeres aportan varias horas al trabajo no remunerado.

RELACIÓN DE DEPENDENCIA DE MUJERES PARA CON HOMBRES. Esto

afecta a las mujeres de los grupos más vulnerables. Se articula a la brecha de desempleo. También hay brechas en las horas de trabajo remunerado en las cuales los ingresos recibidos varían según el sexo. Otras brechas que afectan a las personas “más educadas”, el género femenino tiene más dificultad para ascender porque tiene una reducida participación en posiciones de liderazgo y menor posibilidades de alcanzarlas respecto a los varones,

D’ALESSANDRO. Menciona que a partir de la IFE (Ingreso Familiar de Emergencia) se logró saber la distribución de la población, el 55,7% del sector que trabaja en la informalidad son mujeres. Factor que afecta a ambos y empuja la informalidad: actividades de cuidado, la diferencia entre las licencias de maternidad y paternidad.

MAURIZIO. ¿En qué medida los cambios tecnológicos dan oportunidad o dificultan para la inserción laboral? Invita a reflexionar sobre los procesos de inclusión y exclusión social en los diferentes niveles de formalidad e informalidad.

D’Alessandro, la pandemia impactó de igual manera a las mujeres y hombres. Los sectores que apuntan a la reactivación están “masculizados”, como el transporta, la energía, programación, etc. Es necesario romper con las paredes de cristal relacionadas al género femenino, educación, salud, etc, perciben menores remuneraciones al ser ocupadas por mujeres.

Maurizio, esas paredes de cristal representan un escaso abanico de oportunidades laborales y una segregación en la ocupación laboral.

## NUEVA CUESTIÓN JUVENIL

Desde 1970 el mundo del trabajo sufrió profundas mutaciones y la lógica del empleo fue cambiando. El empeoramiento de los mercado de trabajo y de las condiciones laborales afectó más en los jóvenes, siendo este el segmento social con mayores niveles de desocupación, salarios bajos e inserciones laborales precarizadas.

Este impacto de la desigualdad influye mucho en las oportunidades de acceso al empleo y en la posibilidad de mejor dicho acceso o conservarlo. Jacinto, un problema que las ciencias sociales deben abordar, antes el paso de la educación al trabajo era solo un paso, la inserción no era problema.

ANA MIRANDA. A partir de las fuertes transformaciones del mundo del trabajo y las desigualdades sociales apareció una “nueva cuestión juvenil”, que surge de la crisis de la educación y el empleo.

La transición entre estas dos es determinada por desiguales posiciones sociales y acumulación de capitales.

MARGULIS, El concepto de “juventud” alude a la identidad social de los involucrados, hace referencia a un sistema de relaciones, a identidades de ciertas clases de sujetos en el interior de sistemas de relaciones articuladas en diferentes

marcos institucionales. Por lo que resulta difícil pensar a la juventud como un singular con uniformidad, conviene pensarlo como que “no hay juventud, sino juventudes”.

Es una construcción socio-histórica que depende de diferentes variables más allá de la edad y el sexo. Existen distintas maneras de ser joven, en la ciudad moderna las juventudes son múltiples, variando según la clase, el lugar donde viven, generación y la diversidad y el pluralismo.

MÍGUEZ. Los adultos afectados por el desempleo o la precariedad laboral por mucho tiempo, no pueden transmitir a sus descendientes los valores relativos al trabajo, educación y familia. El desempleo causa una pérdida de los ordenadores de la vida de la gente. Y resulta penoso para los varones no poder cumplir el rol de proveedor del modelo patriarcal.

Los jóvenes elaboran un sistema de valores alternativos vinculados a la transgresión. MERTON. Anomia, disyunción entre las normas y la capacidad de las personas para actuar según ellas. Se puede dar una paradoja, para alcanzar metas o éxito económico se puede caer en prácticas ilegales.

La dificultad de los jóvenes para acceder a empleos de calidad tiene múltiples causalidades.

PÉREZ. La desigualdad social no puede ser resuelta por la capacitación laboral, mayores credenciales o la capacitación en la búsqueda de empleo.

#### ARTICULACIÓN CONDICIONANTES ESTRUCTURALES Y SUBJETIVOS INSERCIÓN LABORAL JUVENIL

ANA MIRANDA. Los jóvenes con mayor capital económico posterga su ingreso al mercado laboral, priorizando su mayor nivel educativo, mientras que los jóvenes que deben ingresar a la actividad económica se enfrentan a la desocupación u ocupaciones precarias y de escasa calificación.

No solo analizar los condicionantes estructurales, también los sentidos, significados y motivos por los cuales los jóvenes deciden insertarse o posponer la inserción. Las desiguales posiciones sociales ofrecen marcos estructurales en los diversos grados de autonomía o libertad. Los determinantes estructurales permiten diferentes opciones para que los jóvenes construyan motivaciones y expectativas y ofrecen posibilidades para que las puedan sostener en el tiempo.

LONGO. Respecto a las expectativas de los jóvenes, se ha desarrollado una estructura desigual de anticipaciones del futuro, relacionada a la estructura desigual de las condiciones de existencia y oportunidades. La planificación de los jóvenes aparece como un mandato social.

Hay “diferentes campos de futuros imaginables” desiguales y expresan las diferentes formas de desigualdad que atraviesan los jóvenes. A partir o no de la existencia de las construcciones a futuro, los jóvenes orientan sus acciones en el

presente. Respecto a la diversidad de proyecciones laborales (corto, mediano o largo plazo): trabajos transitorios o changas; trabajos buscados; empleos inevitables; y buenos empleos.

MARGULIS. No todos los tiempos libres son validados socialmente, el tiempo libre resultante del desempleo es percibido tiempo de la no inserción, sin rumbo ni destino. Los jóvenes de sectores populares y medios que no encuentran trabajo, no estudian y no tienen dinero, disponen de mucho tiempo libre pero es el tiempo penoso de la exclusión y del desprecio hacia su potencial.

## POLARIZACIÓN SOCIAL Y SEGREGACIÓN TERRITORIAL DEL PARTIDO DE PILAR

### BARRIOS E INSERCIONES LABORALES

Los jóvenes que viven en zonas urbanas 65,6% consiguieron trabajo por sus redes de contacto, suburbanas 67% y barrios privados 78%. Se tratan de redes que “heredan” de sus padres y del sistema educativo. Acceder al trabajo a partir de estas permite una inserción más favorable para los jóvenes, porque tienen mejores posibilidades de conseguir mejores trabajos y de acceder a ocupaciones más favorables. Los que no cuentan con redes de contacto deben incorporarse más rápido a la vida laboral y en condiciones menos favorables, los que más necesitan trabajar.

### MOTIVACIONES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Mientras algunos jóvenes pueden desarrollar estrategias de inserción laboral o postergar este ingreso, otros se ven empujados por la necesidad de encontrar un trabajo en las condiciones que sean. La necesidad o la elección son centrales para explicar los motivos y los sentidos que construyen sobre el trabajo y las posibilidades de proyectar un futuro.

Los que viven en barrio privado se insertan por la autonomía económica respecto a sus padres y las posibilidades de desarrollo laboral, y por la autoestima. Zonas urbanas se divide entre necesidad económica y de ayudar en el hogar, y en la autonomía económico y desarrollo profesional. Zonas suburbanas trabajan porque necesitan el ingreso económico para vivir y para ayudar económicamente en el hogar. Los jóvenes de barrios privados pueden pensar proyecciones a más largo plazo y pensarlas anticipadamente, mientras que los otros deben posponer esas proyecciones por necesidad o renunciar a ellas.

### ESTRATEGIAS INSERCIÓN LABORAL

Estrategias de inserción laboral, conjunto de decisiones y prácticas que realiza los jóvenes en función de las condiciones del mercado de trabajo. Son el resultado del entrecruzamiento de múltiples factores objetivos y subjetivos que se van reactualizando a partir de los cambios estructurales que impactan en la sociedad y de sus experiencias de vida.

Las desiguales inserciones laborales tienen relación con el hogar de origen, estableciéndose diferentes motivos por los cuales los jóvenes se insertan laboralmente.

Los jóvenes de barrios privados en general tienen una menor rotación laboral mientras que los de suburbanas mayores. Relacionado con las condiciones en las que se insertan y con las posibilidades o imposibilidades por las que trabajan.

Los de barrios privados terminan sus trabajos por decisiones asociadas a priorizar otras actividades o por una insatisfacción. Los de zonas urbanas y suburbanas por despidos o finalizaciones de contrato.

## PERCEPCIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La flexibilización. Los de barrios privados la ven como una “flexibilidad positiva” que les permite acomodar los horarios para realizar otro tipo de actividades. Los de zonas urbanas y suburbanas, más de la mitad lo ven como algo negativo, “flexibilidad impuesta” que implica una extensión de la jornada laboral.

PIERRE BOURDIEU. Señala que la percepción del mundo es el producto de una doble estructuración social: objetiva y subjetiva. Por un lado, objetiva en función de las propiedades, recursos y posiciones de los jóvenes, y por el otro, a partir de los esquemas internalizados de percepción y apreciación disponibles por los jóvenes en un momento dado. La estructuración social puede considerarse subjetiva.

También analiza las desigualdades en función del “espacio social”. Este es definido como el conjunto global de relaciones sociales estructuradas y estructurantes entre individuos de diferentes posiciones relacionales, o sea, la desigual distribución de capitales, acumulados mediante la competencia entre distintos individuos.

Diferentes tipos de capital: económico, cultural y social, constituyen el “capital simbólico”.

Diferencias primarias, distinguen las grandes clases de condiciones de existencia, principio en el volumen global del capital, capital económico, capital cultural y capital social: las diferentes clases se distribuyen así desde las que están mejor provistas de económico y cultural a las que peor están. La desigual acumulación establece principios de visión y división que determinan las condiciones y estilos de vida de los individuos.

## ERA DIGITAL: NUEVAS RELACIONES DE PODER

Las transformaciones en las políticas de gestión personal se desarrollan en el marco de un contexto de procesos de inclusión/exclusión social. El cambio en las condiciones de trabajo pone en cuestión al trabajo y naturalizan identidades laborales precarias. El grupo social más vulnerado: los jóvenes.

Aparecen las plataformas digitales y crean oportunidades a gran escala donde los trabajadores se conectan con los compradores de servicios. CAO. Son la manera

en que la tecnología abarata los servicios y los hace más accesibles. Estas favorecen el crecimiento de una fuerza laboral independiente que puede ser contratada en condiciones de precariedad laboral.

En el contexto de una precariedad estructural ya instalada, esto puede ser entendido por los jóvenes como parte de las mutaciones en el plano del orden simbólico del trabajo en donde la precariedad laboral es un nuevo modo de dominación que obliga a los trabajadores a la aceptación de la explotación. Con tales condiciones para la inclusión al mundo laboral, aumenta la autoexigencia, competencia, individualismo y frustración.

## DESAFÍOS LABORALES FRENTE A LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Un trabajador de una plataforma digital es su “propio jefe”, cada persona es responsable de su propio éxito o fracaso económico, debe hacer su propio capital, productor, la fuente de ingresos. Ventajas: flexibilidad horarios, servicios 24 hs del día; pagos por semana; soporte técnico 24 hs. Requisitos: vehículo propio con seguro, y estar inscripto como trabajador autónomo en AFIP.

Están en alto riesgo debido a que sus labores incluyen el tránsito constante en vías públicas sin ningún tipo de protección por parte de las empresas.

## JÓVENES, TELETRABAJO DURANTE COVID-19

### ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO: OPORTUNIDADES Y DIFICULTADES

Flexibilidad horaria. Reducción de tiempo de viaje, incremento temporal de tareas sociales vinculadas con ocio y esparcimiento. Pero se pueden difuminar la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, generando una sobrecarga y estrés. Puede provocar un exceso de actividad tanto en el día como en la noche o la sensación de haberse librado de las ataduras de la rigidez horaria. “Cuesta regular el tiempo” “Estás todo el tiempo en el mismo lugar”.

### OPORTUNIDADES Y DIFICULTADES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

Virtualización de las relaciones laborales: reuniones virtuales sin tener que trasladarte. Sin embargo, los encuestados aspectos negativos “No puedes relacionarte como antes con tus compañeros”. La menor interacción con otro y la potencial pérdida del sentido de pertenencia en la empresa, sumando las barreras para vivenciar posibilidades de ascenso.

## JÓVENES, GÉNERO Y TRABAJO

### DIFERENCIAS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS VARONES Y LAS MUJERES

Las jóvenes son las que encuentran mayores dificultades para insertarse en el mundo laboral, gran parte de estas son educadas para asumir el trabajo doméstico

o de la reproducción. Las empresas prefieren contratar varones debido a su mayor disponibilidad para la jornada laboral, las “obligaciones domésticas” suelen recaer sobre todo en las mujeres.

### LO MISMO CON DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS

Los varones ingresan al mercado de trabajo sin importar su nivel educativo alcanzado, mientras que en las mujeres, mayores sean sus estudios, mayores sus posibilidades de ingresar. Incluso con igualdad de títulos y formación, las mujeres son discriminadas y les resulta casi imposible acceder a ciertos puestos de trabajo.

Se pudo reconocer como las identidades de género orientan sus disposiciones al trabajo. Muchas veces se reproducen los estereotipos acerca de cuál es el lugar de la mujer en cada esfera de la vida, pero también hay quienes cuestionan y van en contra de ellos.

### RELACIÓN POSITIVA ENTRE LOS INGRESOS Y LAS POSIBILIDADES DE LAS JÓVENES

¿Existe una relación positiva?

Las posibilidades laborales de las jóvenes dependen de su condición de mujeres y del lugar que ocupan en la estructura social. A medida que aumentan los ingresos del hogar, aumentan las tasas de actividad y empleo, las de desocupación disminuyen.