

## Unidad 1:

### Braverman

⇒ El trabajo es la principal actividad que realizan los seres humanos para posibilitar su existencia.

### El trabajo humano:

- El trabajo humano es consciente y tiene un propósito, e implica divisiones sociales y de funciones
- El trabajo humano crea identidad y subjetividad entre pares
- El trabajo humano se diferencia del animal porque es consciente
- Altera materiales para mejorar su utilidad
- El mecanismo es la fuerza del pensamiento conceptual
- Es capaz de producir más de lo que consume

### ¿Qué son las formas sociales?

Se llama formas sociales al modo en que se organizan las diferentes funciones necesarias para la producción y la reproducción de la sociedad, donde las formas sociales expresan este modo de diferenciación de funciones frente al instinto de los animales que es el modo en el que se distribuye la actividad trabajo para la realización de los diferentes procesos de producción y reproducción de existencia.

### ⇒ La fuerza de trabajo

Es la capacidad y potencialidad de los seres humanos para trabajar, y transformar la naturaleza, es la condición fundamental de la producción en toda sociedad.

La fuerza de trabajo se caracteriza por:

- ser una capacidad específicamente humana
- ser intercambiable (no puedo darle mi fuerza de trabajo a otro individuo)
- tener un carácter inteligente
- tener adaptabilidad infinita

### ⇒ Proceso de trabajo

Es el proceso de transformación de la naturaleza en el cual hay:

- Objeto de trabajo (naturaleza)
- Medios de producción
- Fuerza de trabajo

Las 3 en conjunto.

**Fuerza del pensamiento conceptual:** es el mecanismo rector del trabajo humano. NO se debe confundir con la fuerza de cualquier agente no humano, ya que representa el único recurso de la humanidad frente a la naturaleza. La cultura humana es el resultado de esta capacidad para el pensamiento conceptual.

### ⇒ Relaciones capitalistas de producción

La relación capitalista requiere intercambio de relaciones, mercancías y dinero, pero su mayor diferencia consiste en la compra y venta de la fuerza de trabajo. Para este propósito se han generalizado en la sociedad tres condiciones básicas:

- Los trabajadores se ven separados de los medios con los que es realizada la producción.
- Los trabajadores están librados de servidumbre o esclavismo, los cuales les impedirían disponer de su propia fuerza de trabajo.
- El propósito de la contratación del obrero es la expansión de una unidad de capital perteneciente al empleador capitalista.

### NEFFA:

⇒ Según Neffa el trabajo es algo artificial, el hombre construye y transforma la naturaleza con un propósito, creando recursos necesarios para sobrevivir o prestar un servicio.

Lo diferencia del arte y del juego.

<u>Trabajo</u>	<u>Juego</u>	<u>Arte</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Artificial.</li><li>• Finalidad utilitaria.</li><li>• Exigencia externa.</li><li>• Actividad subordinada.</li><li>• Voluntad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfacción.</li><li>• Placer.</li><li>• Necesidad interna.</li><li>• Sin finalidad productiva.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Libertad de expresión de la subjetividad.</li><li>• Intención.</li><li>• Perfección intelectual.</li></ul>

⇒ Según Neffa el trabajo humano refiere a una actividad corporal, física y metafísica. Por eso es multidimensional, se puede analizar en dimensiones objetivas y subjetivas.

- Cuando hablamos de lo objetivo tiene que ver con la materialidad del proceso en el cual se lleva adelante esta actividad (trabajo)
- Cuando hablamos de lo subjetivo estamos haciendo referencia a qué efectos en las personas o qué consecuencias en las personas tiene la actividad trabajo

<u>Dimensiones Objetivas:</u>	<u>Dimensiones Subjetivas:</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produce algo exterior</li> <li>• Implica gasto de energía</li> <li>• Actividad socialmente necesaria</li> <li>• Actividad trascendente</li> <li>• Relaciones sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad de un ser humano</li> <li>• Sufrimiento y/o placer</li> <li>• Relación directa con la vida y la salud del trabajador</li> <li>• Posibilita la realización personal</li> <li>• Construye pertenencia, identidad, y relaciones interpersonales.</li> </ul>

### Mercado de trabajo:

Pensar en el mercado de trabajo es pensar en el Conjunto de relaciones sociales que impliquen la compra y la venta de la fuerza de trabajo.

### ⇒ Trabajo asalariado

Consiste en que el individuo presta servicios, su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración para su vida personal.

Se lo diferencia de la noción de empleo porque el "trabajo asalariado" presta/alquila/vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración (pago); mientras que el "empleo" lo genera una empresa, los servicios, se pueden obtener beneficios y tener a cargo a los trabajadores.

### ⇒ ¿Cuáles son las contradicciones que atraviesan el trabajo asalariado?

- El trabajador es objeto de dominación (Esto implica que unos ejercen el mando y otros tienen que obedecer)
- Explotación, porque al empleador lo único que le interesa es lo que el trabajador produce y esto da lugar al plus valor que se queda el empleador (esto no le pertenece)
- Alienación: Porque hay una relación de explotación del sistema capitalista, en la cual el trabajador no es considerado como persona, sino en función de su valor económico, (por su fuerza de trabajo) como mano de obra para la multiplicación del capital, es decir, el trabajador no representa sino determinada cantidad de dinero. Esto al trabajador puede causarle problemas psicológicos.

### NEFFA:

- Actividad, trabajo y empleo:

La actividad indica la forma en la que se utiliza el tiempo de vida, hay actividades domésticas, educativas, culturales, deportivas, sociales etc. El trabajo es una actividad, realizada por una o más personas orientada hacia una finalidad, prestación de servicio

¿Cuándo hablamos de empleo?:

sólo cuando el trabajo se realiza para obtener una remuneración, como trabajo asalariado, por cuenta propia o como empleador estamos en presencia de un empleo.

¡Importante!

Trabajo y actividad no son nociones equivalentes

Empleo y trabajo no son nociones equivalentes

- Categorías ocupacionales básicas:

⇒ PEI: Comprende a los que en la semana de referencia del relevamiento estadístico no tienen empleo, ni lo buscan de manera activa, y que por lo tanto no pueden considerarse desocupados.

Los integrantes pueden clasificarse como **INACTIVOS TÍPICOS** o como **INACTIVOS MARGINALES**, pero también al "desalentado".

⇒ PEA: Es el conjunto de personas que independientemente de su edad, tiene una ocupación o que, sin tenerla, en la semana de referencia ha estado buscando trabajo.

Dentro de la PEA se pueden identificar diversas categorías ocupacionales.

Otras categorías de la PEA:

Población ocupada: 15 hs o más

Ocupados plenos: 35/45 hs semanales

Sobre ocupados: 45 o más horas semanales

Sub-ocupados: menos de 35 hs semanales, pero desearía trabajar más horas.

- Trabajo informal:

Son aquellas actividades de bajo nivel de productividad, trabajadores independientes (con excepción de los profesionales), empresas muy pequeñas o no organizadas.

- Trabajo en negro:

Trabajadores asalariados que o han sido declarados por los empleadores, principalmente para no invertir tiempo en trámites administrativos y sobre todo para reducir los costos laborales (evasión del pago de salario indirecto)

- Efecto "Desalentador":

El efecto "trabajador desalentado", se verifica cuando alguien que formaba parte de la población empleada, subocupada o desocupada que buscaba un empleo, se retira de la PEA luego de búsquedas infructuosas o por razones institucionales o familiares, o por haber perdido la voluntad de buscar empleo (por no conseguirlo)

*Inactivos marginales:* no tienen trabajo, no lo buscan, pero están dispuestos a trabajar.

*Inactivos Típicos:* no trabajan, no buscan, ni están disponibles para trabajar.

## PALOMINO

### 1947 - 1980: ''(+)' ' Tasa de actividad en PEA

- Estabilidad del mercado de trabajo, se estrechó la frontera de edades, principalmente entre el 60 y 70
- La edad de incorporación a la actividad económica fue aumentando (ingreso de jóvenes al mercado de trabajo por la extensión del sistema educativo)
- Se observa una disminución de la tasa de actividad de las personas mayores de 55 años
- Edad para jubilarse + egreso
- Mejora parlamentaria de los ingresos medios de las familias (sin necesidad de buscar trabajo)
- Ingreso lento femenino desde (1960)
- Aumento de la PEI respecto de la población local

### 1980 - 1990: ''(+)' ' Tasa de actividad.

- Se extendió la frontera generacional, aumentó el trabajo NO asalariado
- Se verifica una reducción del peso de los asalariados en la PEA
- Cesa el estrechamiento de las fronteras de edades de ingreso y retiro de la PEA (ingreso de jóvenes y egreso/ edad para jubilarse)
- Incremento de la participación económica de la población femenina.
- Participación de los asalariados en la PEA (empleados en empresas chicas, en medianas y grandes)
- Contexto de estancamiento y disminución de los ingresos medios de las familias.
- PEA AUMENTA

### Década del 90: ''(+)' ' Tasa de actividad y desocupación

Ajustes por desocupación e informalidad, insuficiencia de puestos de trabajo y trabajos no asalariados.

- Incremento del trabajo informal y no asalariado.
- Disminución de la participación de los asalariados en la PEA.
- Incremento de los asalariados en establecimientos pequeños (dispersión o atomización)
- Crece la proporción de trabajadores de servicio doméstico
- Ajuste del mercado de trabajo por desocupación e informalidad.
- Deterioro de los ingresos medios de las familias

## CÁLCULO DE TASAS (fórmulas del EPH)

Tasa de actividad: Calculada como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total;

¿Cómo se calcula/usa la fórmula?

$$TA = \frac{PEA}{PT} \times 100$$

Tasa de empleo: Calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total;

¿Cómo se calcula/usa la fórmula?

$$TE = \frac{PO}{PT} \times 100$$

Tasa de desocupación: Calculada como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa;

¿Cómo se calcula/usa la fórmula?

$$TD = \frac{PD}{PEA} \times 100$$

Tasa de subocupación horaria: Calculada como porcentaje entre la población subocupada y la población económicamente activa;

¿Cómo se calcula/usa la fórmula?

$$TDSH = \frac{\text{Población subocupada}}{PEA} \times 100$$

Tasa de subocupación demandante: Calculada como porcentaje entre la población de subocupados demandantes y la población económicamente activa;

¿Cómo se calcula/usa la fórmula?

$$TDSD = \frac{\text{Población de subocupados demandantes}}{PEA} \times 100$$

Tasa de subocupación NO demandante: Calculada como porcentaje entre la población de subocupados no demandantes y la población económicamente activa;

¿Cómo se calcula/usa la fórmula?

$$TDSND = \frac{\text{Población de subocupados no demandantes}}{PEA} \times 100$$

## Unidad 3:

Identidad sindical corporativista (años 50):

Actuación asociada al capital para influir en políticas del Estado.

### Novick:

#### El sistema de relaciones laborales argentino y la identidad sindical:

##### El modelo argentino de relaciones laborales

- Se basó en una fuerte normativa social impulsada por el estado, externa a la empresa. Esta normativa tendía a crear condiciones favorables a una negociación de carácter centralizado, favorecía prácticas de negociación e/ trabajadores y empresarios.
- El sindicalismo "tradicional" paradigma casi del modelo "corporativo" nacido del estado de bienestar, cumplía un rol que se sustentaba con una fuerte relación con el estado y presión en materia de políticas económicas

##### Década del '70

- Fue escenario de importantes conflictos capital-trabajo
- El sindicalismo contribuyó a la construcción de la identidad, de la solidaridad y de la integración social de los asalariados industriales en la sociedad argentina.
- El accionar del sindicalismo no estaba basado principalmente en una confrontación capital-trabajo, sino que, en el marco del modelo sustitutivo de importaciones, actuaba de manera asociada al capital para presionar sobre el estado obteniendo beneficios para ambos, sobre los cuales se establecía cierta puja distributiva.

##### Características del modelo de organización sindical:

- a. Se trata de un actor que se constituyó como actor colectivo y figura central de la distribución del modelo de bienestar, prestadora de servicios sociales. Se conformaba en los vínculos centrales con sus afiliados. Los sindicatos se constituyeron entonces, más que en representaciones colectivas de los intereses de los trabajadores, en verdaderas "agencias prestadoras de servicios y asesoramientos" sobre derechos y deberes laborales.

Prestación de salud a través de obras sociales controladas por los sindicatos. También había actividades como turismo. Repartían útiles escolares etc.

- b. El convenio colectivo centralizado constituía la expresión más clara de este sistema de regulación. El convenio de actividad con un sindicato nacional único por actividad era el mecanismo regulador central de esta estrategia de acción que, sorprendentemente, se mantenía como "eje" del modelo, independientemente de las suspensiones que los sucesivos gobiernos aplicaron sobre la negociación colectiva. En ese sentido, puede afirmarse que el convenio colectivo era parte de un sistema de relaciones laborales.
- c. El modelo económico sustitutivo de importaciones y la organización del trabajo vigente y un "prototaylorismo", caracterizado por estar más centrado en el disciplinamiento que en la productividad, en la medida en que la rentabilidad provenía de mecanismos reguladores estatales, favorecía el mantenimiento y crecimiento del empleo. El sindicalismo no intervenía sobre el proceso de trabajo ni era este tema de negociación; en cambio podía debatir acerca de los montos salariales a otorgar por aumento de producción.
- d. La estructura organizativa por niveles, la figura del sindicato único por rama de actividad y de la confederación con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos, constituían el cuarto pilar que garantizaba el sistema de relaciones y el poder cupular del sindicalismo. En esta nueva etapa que, aunque tiene sus inicios a mitades de los '70, comienza a consolidarse desde principios de los '90 -por medio de la reestructuración productiva, la innovación tecnológica y la globalización-, también el estado se retira del centro de la escena. Desarticula los institutos laborales típicos de la regulación anterior, favorece la flexibilización de la contratación y de disciplinamiento laboral. La negociación centralizada pierde validez ante la heterogeneidad de las situaciones laborales que el proceso de reconversión productiva y/o privatización genera en las empresas. Los gremios líderes de la época anterior ya no son referencia nacional en materia de niveles salariales o de condiciones de trabajo, debilitando la ID sindical.

## El contexto social:

Consistía en la apertura de la economía

- Hubo un aumento de la pobreza y de la desigualdad, por incremento del desempleo y del trabajo precario e informal.
- El trabajo "informal" o "en negro" era de 17% en 1975, al comenzar los '80 sube a 18,7% y en el último año de esa década crece casi diez puntos, llegando a 27,2%. En el año 2000 llega a 39%, con casi doce puntos de incremento a lo largo de los '90.
- Aumento de trabajadores asalariados sin beneficios ni protección.
- La situación del mercado de trabajo de la Argentina en los '90 puede sintetizarse señalando que "...el empleo asalariado típico de los modelos keynesianofordistas se encuentra en retroceso en el mercado laboral argentino, donde se observa una retracción de estas modalidades como características salientes del empleo
- En términos de ingresos se dio simultáneamente una disminución del ingreso medio y un aumento de la inequidad.
- El ingreso de los hogares disminuyó bruscamente entre 1974 y 1982 en un 45%
- El sindicalismo argentino, nacido y desarrollado al calor del crecimiento, del pleno empleo, de la industria manufacturera como creadora de riqueza y empleo, es golpeado por esta realidad económica y social que lo afecta desde dos vertientes: por un lado, desde el cambio de la inserción de los asalariados, que dejan de ser trabajadores plenos para pasar a ser precarios, contratados, con salarios inferiores y no siempre tributarios de la seguridad social. Por el otro, porque se encuentran en un escenario con nuevos actores, entre ellos los desempleados y los excluidos. Frente a ellos, no tiene una experiencia acumulada que le permita interactuar, dialogar, no hay puentes ni canales de comunicación, lo que va construyendo nuevas segmentaciones.

Desregularizar: reducción de las regulaciones específicas de un sector.

### Las obras sociales:

- Fueron una herramienta para aumentar la afiliación, gracias a los programas de prestación social
- En 1997 se lanzó un decreto que brinda la posibilidad de elegir una obra social
- En el 2000 se desregulariza las obras sociales y la competencia con las prepagas

### Confederación General de Trabajo (CGT):

- Constituida por los gremios tradicionales
- Estaba a favor de las políticas menemistas, cumpliendo un rol de interlocutora.
- Apoyaba la representación única por rama y la negociación colectiva centralizada
- Tratan de preservar las prestaciones sociales

### Central de trabajadores argentinos (CTA):

- Incorporó organizaciones sociales no sindicales
- Su organización sindical se encargó de abordar posteriormente al terreno político y se articuló con otras organizaciones sociales
- Permite/implanta la afiliación de entidades de primer y segundo grado, además de adherentes individuales.

### Movimiento de trabajadores argentinos (MTA):

- Su objetivo es buscar un Estado
- Es intervencionista en la economía, media las relaciones entre el capital-trabajo
- Sus políticas eran redistributivas de ingresos para los asalariados
- Están en contra del Neoliberalismo, el FMI, y la deuda externa
- Sus movilizaciones opositoras son el motor más dinámico

*Negociación colectiva: proceso que llevan las asociaciones de trabajadores para negociar las condiciones laborales*

## Marshall Y Perelman:

1940-1980:

- La negociación colectiva de salarios daba como resultado efectos homogeneizadores de la economía
- El objetivo de la negociación salarial fue favorecido por el bajo desempleo y la alta tasa de inflación

1976-1990:

- Se dio el inicio de reformas económicas que deterioró al mercado de trabajo por el aumento del desempleo.
- La pauta homogeneizadora se desmoronó por la pérdida de poder de negociación sindical.

*Se incrementó el desempleo por causa de la mano de obra industrial y las privatizaciones de las de empresas*

1990:

- La pauta de la intervención sindical homogeneizadora se debilitó por la caída de la negociación imitativa y la fragmentación dentro de cada actividad, el aumento del desempleo y la precariedad.
- El resultado de la negociación salarial fue diferencial entre industrias; todos los sectores tuvieron aumentos salariales para compensar lo sucedido con la hiperinflación
- En el 95/96 se detuvo la negociación colectiva de salarios

*La negociación centralizada: negociación homogeneizada (sobre cuestiones políticas, económicas y sociales)*

## Documento FETIA-CTA:

**Tercerización:** se refiere específicamente a la externalización o subcontratación de actividades de una empresa principal a una empresa secundaria, para derivar costos operativos y flexibilizar la producción.

**Terciarización:** Proceso que se viene desarrollando y consolidando a nivel global desde la década del '90, la terciarización corresponde a la derivación/expansión al sector terciario de actividades de la economía que anteriormente eran realizadas por el sector primario.

**Precarización:** condiciones de trabajo deterioradas, bajo salario, contrato fácilmente interrumpible (que puede suspenderse unilateralmente por parte de la empresa), malos tratos, etc.

Tercerización y terciarización no son lo mismo

## Unidad 4:

Comienzo de la industrialización

### Cortes y Marshall:

1890-1930:

- Políticas de seguridad social:

El estado organiza los primeros sistemas jubilatorios para los empleados de la administración pública y los maestros. Se desarrollan instituciones protectoras como las mutualidades.

- Medidas de política laboral:

Se sanciona la ley de descanso dominical (1902), se legisla sobre la obligación del empleador de compensar a los trabajadores frente a accidentes del trabajo.

- Características generales de Intervención Social:

Intervención social centrada en dar respuesta al modelo agroexportador y la necesidad que presentaba la demanda de fuerza de trabajo.

- Políticas de provisión estatal de bienes/servicios/transferencias:

Se elaboran varios proyectos y leyes con contenido protector, y se impulsa la educación obligatoria y gratuita como también políticas de vivienda y salud.

1930-1943:

- Políticas de seguridad social:

Se crean cajas jubilatorias y el seguro social ya era una institución instalada.

- Medidas de política laboral:

Se legitiman los términos de los convenios colectivos y se reconoce el rol del Estado como regulador de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

Crisis del 30  
Desempleo masivo  
ISI: ayuda a recuperar la economía

## Características generales de Intervención Social:

- Intervención social que socava conquistas previas del movimiento obrero a partir del uso de la fuerza para reprimir los conflictos laborales.
- Políticas de provisión estatal de bienes/servicios/transferencias:

No se realizan mayores acciones en lo que refiere a la transferencia de bienes y servicios, la intervención social se orienta a disminuir el conflicto social.

1943-1976:

1943-1955: Industrialización por sustitución de importaciones

- Políticas de seguridad social:

Se organiza un sistema de prestaciones de salud para los trabajadores (a cargo de empresas privadas o mutualidades obreras, antecedentes del sistema de obras sociales) y se crea el Instituto Nacional de Previsión Social para organizar el sistema jubilatorio.

- Medidas de política laboral:

Hubo un crecimiento industrial, una creciente incorporación de contingente de trabajadores, Se crearon los tribunales de trabajo, indemnizaciones, vacaciones y aguinaldo. Se les otorgaba beneficios a los afiliados sindicales y favoreciendo a los sindicatos.

- Características generales de Intervención Social:

Tendían a garantizar un esquema de apoyos y soportes a través de las medidas de política laboral, seguridad social y transferencia de bienes y servicios que exceden la relación salarial y les permiten a los trabajadores sostener la reproducción de la vida.

- Políticas de provisión estatal de bienes/servicios/transferencias:

Se mantuvo solo en el producto, pero el sistema de salud empezaba a decaer; la legislación del trabajo (Comenzó a tener contratiempos por el cumplimiento interrumpido de negociaciones colectivas y las actividades sindicales fueron recortadas) se extendió la cobertura de la seguridad social.

La clase  
asalariada  
se compuso  
de  
migrantes  
internos

1976-1983:

- Políticas de seguridad social:  
Se reestructura la financiación de la seguridad social desplazando un mayor peso hacia los trabajadores, y las obras sociales fueron sustraídas del control de los sindicatos.
- Medidas de política laboral:  
Se modifica sustancialmente la ley de trabajo en detrimento de los asalariados fundamentalmente en lo que refiere a la determinación institucional de los salarios.
- Características generales de Intervención Social:  
Aumentan las contribuciones de los trabajadores a la seguridad social, eliminando contribuciones patronales y extendiendo el impuesto al valor agregado (IVA) a bienes salarios.
- Políticas de provisión estatal de bienes/servicios/transferencias:  
La intervención social del estado debía restringirse a la asistencia a los pobres, ya que los trabajadores debían ser capaces de proveerse por sí mismos. Por primera vez los asalariados debían pagar para acceder a usar los servicios de las obras sociales.

Se congelaron los salarios  
Se buscó una reducción del costo laboral

1983-1989:

- Políticas de seguridad social:  
Se buscó la democratización de los sindicatos y un sistema nacional de salud (que no termino resultando). También hubo que reestablecer la negociación colectiva de salarios.
- Medidas de política laboral:  
Se priorizó la estabilización de la inflación y el equilibrio de la balanza de pagos, subordinando las políticas laborales a estos objetivos. La evolución de los salarios fue administrada en el marco del programa antiinflacionario, y recién en 1988 se reestableció la libre negociación colectiva de los salarios.

Gobierno Radical  
(Alfonsín)

El empleo y los salarios cayeron, la seguridad social.

- Características generales de Intervención Social:

Acompañó al programa económico con un proyecto de largo plazo para adaptar los estándares laborales a la desregularización económica. Se diseñaron esquemas muy dispersos

Políticas de provisión estatal de bienes/servicios/transferencias:

Las contribuciones de los empleadores se reintrodujeron y el sistema jubilatorio continuó su deterioro. Se instauró un seguro de desempleo de alcance limitado.

## Cortes y Marshall 2do texto

Requerimiento para la estrategia económica:

\*Se estableció la libre convertibilidad, una tasa de cambio baja, liberalización comercial/financiera, privatizaciones, mecanismos de control salarial, y disciplina fiscal para detener la inflación

Década de los 90:

Medidas de educación:

Ley federal de educación, que regulo la transformación de la totalidad del sistema educativo. Esta ley extendió los años de educación obligatoria

Medidas de salud:

Se promovió una lógica de modelo hospitalario autogestionario y el arancelamiento de los servicios de salud

Medidas de política laboral:

Satisfacer reclamos empresariales sobre competitividad, costos y disciplina laboral

Medidas de política social:

Se articulaban con el sostenimiento del mercado interno. La transformación de la política social se dio a causa de un déficit fiscal (desfinanció la provisión estatal de servicios sociales) y a la oposición de regulaciones laborales

Argentina tenía un esquema "universalista" Provisión pública de educación y salud

El condicionante que favoreció el surgimiento del nuevo paradigma de reforma social fue la demanda de amplios sectores de la sociedad que identificaban en el estado, sindicatos y trabajadores estatales, la ineficiencia de los servicios públicos.

⇒ Síntesis:

Las ciencias de la gestión han instalado la idea de que la generación de valor, en sentido económico, se asegura por la aplicación de buenos métodos de administración independientemente de las características de trabajo.

## Dejours:

### Ciencias de la gestión

- Las ciencias de la gestión instalaron que la producción de la "riqueza" no pasa por el trabajo, sino por "buenos métodos de administración". Por un lado, se da una fijación de objetivos cuantitativos, llamados "contratos por objetivo", por otro lado, los resultados también son cuantitativos y se miden por la performance.
- Con la aplicación de los modelos de evaluación individual de desempeño propiciados por las ciencias de la gestión, el trabajador ve sobrecargado su trabajo porque debe resolver él mismo las restricciones para alcanzar los objetivos planteados.

## Castel:

### Individualismo.

- Robert Castel en el liberalismo el Estado no debe intervenir, el individuo debe mantenerse en pie sin ningún tipo de ayuda.

### Relaciones salariales y Liberalismo:

- La inscripción en convenios colectivos de la relación salarial ha dado consistencia al individuo no propietario, abriéndole nuevas potencialidades para existir positivamente como individuo. La inscripción de la relación salarial en un marco regulatorio colectivo permite al no propietario un salario regular, una protección que le da estabilidad y previsibilidad a futuro para desarrollar estrategias transgeneracionales, invertir en cultura, educación y esparcimiento, liberándose así de la inmediata urgencia de la necesidad. Dispone de reservas y seguros contra los riesgos de enfermedad, accidente, vejez sin recursos.
- La Re individualización de la relación salarial limita al individuo no propietario en sus potencialidades para existir positivamente (con autonomía, seguridad etc.) como individuo. Esta re-individualización de la relación salarial se paga con la pérdida de la posición social, con la precariedad y, en situaciones límite, con la exclusión, a causa del desmoronamiento de los sistemas de protección colectiva y la consecuente pérdida de los recursos y soportes.

Individuo por defecto: NO es propietario y rechaza el apoyo colectivo

Único creador de riquezas y responsable de su destino

El no propietario que vende su fuerza de trabajo mediante un contrato se lo considera "Individuo negativo"