

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y RELACIONES LABORALES

Áreas

“Las Personas”

Mag. Carlos Darío Delasio  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

# Las narrativas alienantes

Mag. Carlos D. Delasio – UDELAR – RSE y RLL

---

- **El trabajo no es una mercancía** (art. 1 Constitución de la OIT).
- Después de las Revoluciones I. el trabajo se convierte en un **mecanismo de inclusión / exclusión**.
- En la sociedad industrial y post industrial, el trabajo funge como un **identificador social, existiendo una narrativa (perversa) predominante**, emanado de la burguesía y propagado por los Institutos Normales, que lo identifica con la dignidad humana, e incluso con la salud.
- A partir de las R.I.s **el ingreso y la protección social de las personas** (fundamentalmente hombres al principio) y sus familias, se identificaba con la “posesión” de un empleo. Su pérdida, ya sea por desempleo, enfermedad o muerte era una verdadera calamidad, una condena familiar.

# Narrativas, heteropatriarcado, deconstrucción

Mag. Carlos D. Delasio – UDELAR – RSE y RRL

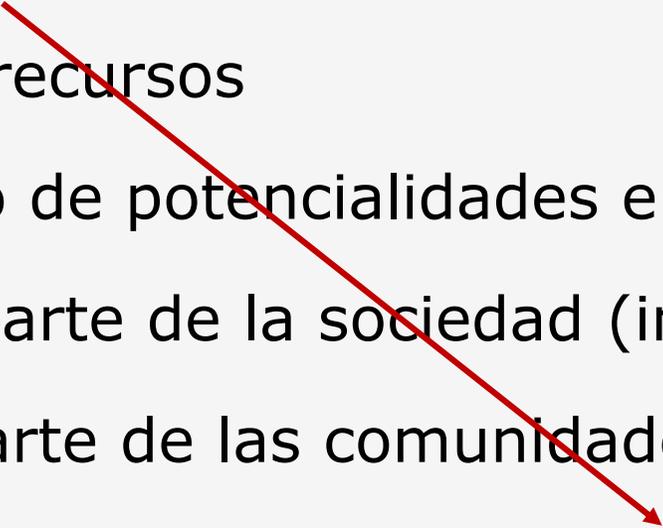
---

- **Las sedes del poder generaron un modelo arquetípico post RIs de trabajador**, de familia, de relaciones sociales y laborales que generó la idea del “proveedor” con su carga de **heteropatriarcado** implícito, pero también con su peso en la construcción de un patrón de masculinidad hegemónico funcional al sistema (en lo social, cultural y económico). En la posmodernidad / neomodernidad, esos mismos poderes impulsan su “**deconstrucción**” por la generación de múltiples sistemas productivos, nuevos paradigmas familiares, pautas de consumo y mercados alternativos, que aprovechan el logro del derecho humano a la diversidad, pero lo mercantiliza, **maximizando las beneficios económico-financieros que implica el cambio social.**

# El discurso hegemónico

Mag. Carlos D. Delasio – UDELAR – RSE y RRL

---

- Discurso hegemónico implicaba/implica una narrativa que determinaba/na (a partir de la Economía Neoclásica y con el auge del Keynesianismo):
    - a. Acceso a recursos
    - b. Desarrollo de potencialidades e intereses
    - c. Sentirse parte de la sociedad (inclusión)
    - d. Formar parte de las comunidades (ciudadanía laboral)
      - Tener en cuenta que el “discurso”, incluso el de los especialistas suele **confundir trabajo con empleo** (o utilizarlo como sinónimos, lo cual es un error conceptual grave).
- 

# NFOT

Mag. Carlos D. Delasio – UDELAR – RSE y RLL

---

**NFOT Derechos Reservados: Carlos D. Delasio / UDELAR – CSE / ISSN: 2393 - 7378**

## **S XXI – Auge NFOT - ¿A qué llamamos NFOT?**

Al ser las NFOT un concepto muy amplio, es necesario delimitarlo, pero la tarea no es fácil en función de su labilidad.

Un primer acercamiento podría ser de tipo referencial en función del distanciamiento teórico y práctico respecto del taylorismo. En ese sentido NFOT es todo proceso laboral que se desprege del taylor – fordismo y de sus características inherentes (cadena de montaje, control de calidad al final del proceso, cronometrización, incentivos económicos, segmentación de la mano de obra, antropología laboral economicista, etc.)

Un acercamiento analítico no referencial indicaría que las NFOT:

- a. Son un conjunto de formas de organizar el trabajo.
- b. Que apuntan a procesos de verificación continuos de calidad.
- c. Que implican fundamentalmente las fuerzas psíquicas, intelectuales, cognitivas y volitivas de los trabajadores.
- d. Con un fuerte impacto en procesos personales de desarrollo de la fuerza de trabajo, con el objetivo de agregar valor fundamentalmente económico, lo que hace que puedan existir sinergias precarias y circunstanciales entre los intereses de trabajadores y empleadores.
- e. Con segmentación de la fuerza de trabajo, hasta el punto de que emerge un neo proletariado (posmoderno) que muchas veces no se reconoce como clase social.

- f. Con fuerte énfasis en los procesos cognitivos, en particular los relacionados a la innovación e investigación aplicada.
- g. Con un enfoque plurinacional y descentramiento de los centros donde se conciben las innovaciones, el lugar que se producen los bienes y servicios, las bolsas de valores donde cotizan y los lugares donde se consumen.
- h. Con gran volatilidad del capital y de los puestos de trabajo.
- i. Con pocas bases de sustentabilidad de empleos, baja proyección a futuro (individual y colectiva) y precarización de la seguridad social.

- j. Altamente independientes y con estructuras de funcionamiento orgánico y no piramidal.
- k. Con potentes estructuras de marketing y canales de distribución (físicos y electrónicos).
- l. Con poderoso *know how* y alta generación de valor económico en plataformas virtuales.
- m. Con alto valor en materia de patentes, invenciones y marcas.
- n. Con alta dependencia de los vaivenes de los mercados globales.

- **TRABAJO DECENTE** (sugerido **Convenio 190 OIT**)
- **Trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, plasmado a través de los principios de igualdad de género y no discriminación.**
- Se dice que el trabajo es un bien escaso. **ERROR. El empleo** es un bien escaso.
- Hoy en día disponer de un empleo no es garantía de salir de la pobreza.
- Hay empleadores (jugadores globales) que no participan en OIT y ofrecen empleos

precarios globalmente.

- Trabajo decente = trabajo de calidad.
- El concepto de trabajo decente fue lanzado inicialmente por Juan Somavía y tenía un piso conceptual mínimo que incluía:
  - a. adecuada remuneración.
  - b. acceso a la seguridad social y,
  - c. participación (diálogo entre trabajadores y empleadores).