

## Plan de Gestión de Datos

### INFORMACION SOBRE EL PROYECTO

#### 1. – Título del Proyecto

##### - Título del Proyecto (en castellano)

El desafío de las nuevas subjetividades protegidas por el Derecho Social.

##### - Título del Proyecto (en ingles)

The challenge of new subjectivities protected by Social Law.

#### -Descripción del Proyecto (en castellano) Resumen

El concepto del trabajo ha experimentado cambios a lo largo de la historia. Luego de la segunda revolución industrial, el Derecho del Trabajo surgió en un contexto socio-político de modernidad y bajo el modelo capitalista, otorgando al trabajo una categoría antropológica central en la vida humana. Este periodo redefinió el significado del trabajo en torno a la compensación salarial, el carácter contractual, la función mercantil, la naturaleza productiva y su dimensión pública. Esta era del trabajo asalariado promovió la separación y especialización de las esferas pública y privada, asociando la producción con el ámbito laboral y la reproducción con el hogar.

La conceptualización sociológica de la clase proletaria surgió como respuesta a las condiciones de vida impuestas por el capital, reflejada en la institución sindical como contrapoder. Sin embargo, este enfoque no fue neutral, ya que se basó en un paradigma patriarcal del hombre proveedor. El concepto de salario familiar surgió como un régimen de ingresos destinado a cubrir las necesidades de toda la familia, promoviendo un modelo familiar donde el hombre proveía y la mujer se encargaba del hogar, contribuyendo al sistema capitalista al liberar al trabajador para ser más productivo.

Aunque este ideal se extendió, no todas las familias podían sostenerse con un solo ingreso, perpetuando la desigualdad de género en el mercado laboral. La perspectiva de género en el estudio de las instituciones laborales destaca la importancia de considerar el contexto histórico y cultural.

El papel de los sindicatos en Argentina ha sido significativo, aunque la preocupación por las cuestiones de género es relativamente reciente. A nivel global, la producción académica sobre sindicalismo y género ha crecido, especialmente desde la cuarta ola feminista.

El Estado ha tomado medidas para abordar las demandas de género en el mundo sindical, como la ratificación del Convenio 190 de la OIT y la Ley Micaela Sindical. A pesar de ciertos avances, las mujeres y las disidencias sexuales enfrentan obstáculos para participar en sindicatos y ocupar cargos de liderazgo.

El concepto de trabajo ha evolucionado para incluir el trabajo no remunerado, generando nuevos enfoques y desafíos en el mundo laboral y jurídico. Es necesario redefinir los sujetos del Derecho del Trabajo para incluir los diversos intereses y demandas bajo un paradigma protector.

#### -Descripción del Proyecto (en ingles) Resumen

The concept of work has undergone changes throughout history. After the second industrial revolution, Labor Law emerged in a socio-political context of modernity and under the capitalist model, granting work a central anthropological category in human life. This period redefined the meaning of work around salary compensation, contractual nature, commercial function, productive nature and its public dimension. This era of wage labor promoted the separation and specialization of the public and private spheres, associating production with the workplace and reproduction with the home.



The sociological conceptualization of the proletarian class emerged as a response to the living conditions imposed by capital, reflected in the union institution as a counterpower. However, this approach was not neutral, as it was based on a patriarchal paradigm of the male provider. The concept of family wages emerged as an income regime designed to cover the needs of the entire family, promoting a family model where the man provided and the woman took care of the home, contributing to the capitalist system by freeing the worker to be more productive.

Although this ideal spread, not all families could support themselves on a single income, perpetuating gender inequality in the labor market. The gender perspective in the study of labor institutions highlights the importance of considering the historical and cultural context.

The role of unions in Argentina has been significant, although concern about gender issues is relatively recent. At a global level, academic production on unionism and gender has grown, especially since the fourth wave of feminism.

The State has taken measures to address gender demands in the union world, such as the ratification of ILO Convention 190 and the Micaela Trade Union Law. Despite some progress, women and sexual dissidents face obstacles to participating in unions and holding leadership positions.

The concept of work has evolved to include unpaid work, generating new approaches and challenges in the world of work and law. It is necessary to redefine the subjects of Labor Law to include the various interests and demands under a protective paradigm.

#### **-Palabras Clave descriptivas del Proyecto (en castellano)**

Subjetividades \* protección social \*  
derecho del trabajo

#### **- Palabras Clave descriptivas del Proyecto (en ingles)**

Subjectivities \* social protection \*  
labour law

### **2 – Datos del Director/ar del Proyecto**

#### **- Nombre y Apellido**

Albord Cantard

#### **- Unidad Académica**

Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales.

#### **- Teléfono oficial de contacto**

(0342) 4571215

#### **-Teléfono movil de contacto**

342 4082000

#### **-E-mail del Director/a del Proyecto**

acantard@gmail.com

### **DATOS RESULTANTES DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO**

#### **-Describa la toma de muestras / datos a realizar**

Entrevistas con actores sociales. Por ejemplo, líderes sindicales y de movimiento sociales, personas a cargo de la gestión o administración de empresas, personas a cargo del desarrollo de políticas sociales en la administración pública.

Se utilizará preferentemente sistema de grabación de voz.



– Datos: ¿Existe alguna razón por la cual los datos declarados no deban ser puestos a disposición de la comunidad / ser de acceso público? (marque X)	
X	<b>NO</b>
	<b>SI. Elija una de las opciones:</b>
	se encuentra en evaluación de protección por medio de patentes no se inició el proceso de evaluación de patentabilidad, pero podría ser protegible existe un contrato con un tercero que impide la divulgación Otro. Justifique.
– Período de Confidencialidad: Es el periodo durante el cual los datos no deberían ser publicados, contado a partir del momento de la toma de los mismos. El periodo máximo para la no publicación es de 5 (CINCO) años posteriores a su obtención. Luego de este periodo, los datos estarán disponibles para la comunidad / serán de acceso público. Si Ud. considera que este tiempo es insuficiente, y necesita prorrogar el período de confidencialidad, indique sus motivos y la cantidad de años adicionales que considera necesarios. Marque su opción con “X”.	
	<b>1 (UN) año</b>
	<b>2 (DOS) años</b>
	<b>3 (TRES) años</b>
	<b>4 (CUATRO) año</b>
	<b>5 (CINCO) años</b>
	<b>Otro.</b>
	<b>Motivos:</b>



## **INSTRUCTIVO PARA LLENADO DEL PLAN DE GESTIÓN DE DATOS**

El PGD no es un documento definitivo, sino que se desarrollará a lo largo del ciclo de vida del proyecto.

### INFORMACIÓN SOBRE EL PROYECTO

1- Título del Proyecto (en castellano): Deberá ingresar el título completo del proyecto (en castellano), indicando además el código asignado por la SCAyT.

- Título del Proyecto (en inglés): Deberá ingresar el título completo del proyecto en inglés.
- Descripción del Proyecto (en castellano): Deberá ingresar la descripción del Proyecto en castellano.
- Descripción del Proyecto (en inglés): Deberá ingresar la descripción del Proyecto en inglés.
- Palabras Clave descriptivas del Proyecto (en castellano): Deberá ingresar tres palabras clave descriptivas del Proyecto, en castellano.
- Palabras Clave descriptivas del Proyecto (en inglés): Deberá ingresar tres palabras clave descriptivas del Proyecto, en inglés.

2- Datos del Director/a del Proyecto

- Nombre y Apellido del Titular del Proyecto: Nombre completo y apellido del Titular del Proyecto.
- Unidad Académica: Nombre de la UA a la que pertenece el /la directora/a del Proyecto.
- Teléfono oficial de contacto: Número de teléfono de la oficina / laboratorio / Institución del Director/a del Proyecto, donde pueda ser contactado, incluyendo número de área / país (ej: Para la Santa Fe: + 54 9 342 4999-9999).
- Teléfono móvil de contacto: Número de t
- E-mail del Director/a del Proyecto: Correo electrónico de contacto del Director/a del Proyecto.



## DATOS RESULTANTES DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

- Describa la toma de muestras / datos a realizar: Información descriptiva sobre la toma de muestras que resultaran en datos / conjuntos de datos. La descripción deberá incluir información de contexto (lugar de toman los datos; instrumentos etc).

Datos: ¿Existe alguna razón por la cual los datos declarados no deban ser puestos a disposición de la comunidad / ser de acceso público? Deberá marcar con una “X” la opción correcta. En caso de responder afirmativamente, deberá justificar debidamente, comprendiendo que solo en casos de extrema excepcionalidad esta restricción de acceso a los datos resulta practicable / aceptable.

-Período de Confidencialidad: Es el periodo durante el cual los datos no deberían ser publicados, contado a partir del momento de la toma de los mismos. El periodo máximo para la no publicación es de 5 (CINCO) años posteriores a su obtención. Luego de este periodo, los datos estarán disponibles para la comunidad / serán de acceso público. Si Ud. considera que este tiempo es insuficiente, y necesita prorrogar el período de confidencialidad, indique sus motivos y la cantidad de años adicionales que considera necesarios.