



Estudios / Investigaciones

¿UN NUEVO CICLO REGRESIVO EN ARGENTINA?

Mundo del trabajo, conflictos laborales
y crisis de hegemonía

*Pablo Pérez
Emiliano López
(coordinadores)*

FaHCE
FACULTAD DE HUMANIDADES Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

¿UN NUEVO CICLO
REGRESIVO EN ARGENTINA?
Mundo del trabajo, conflictos laborales
y crisis de hegemonía

Pablo Pérez
Emiliano López
(coordinadores)

Esta publicación ha sido sometida a evaluación interna y externa organizada por la Secretaría de Investigación de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

Diseño: D.C.V. Federico Banzato

Diseño de tapa: D.G.P. Daniela Nuesch

Ilustración de tapa: Julieta Longo

Corrección de estilo: Alicia Lorenzo

Editora por la Prosecretaría de Gestión Editorial: Leslie Bava

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723

Impreso en Argentina

©2018 Universidad Nacional de La Plata

ISBN 978-950-34-1693-8

Colección Estudios/Investigaciones, 69

Cita sugerida: Pérez, P. y López, E. (Coords). (2018). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones ; 69). Recuperado de <https://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/120>



Licencia Creative Commons 4.0 Internacional
(Atribución-No comercial-Compártir igual)

Universidad Nacional de La Plata
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Decana

Prof. Ana Julia Ramírez

Vicedecano

Dr. Mauricio Chama

Secretario de Asuntos Académicos

Prof. Hernán Sorgentini

Secretario de Posgrado

Dr. Fabio Espósito

Secretaria de Investigación

Dra. Laura Rovelli

Secretario de Extensión Universitaria

Mg. Jerónimo Pinedo

Prosecretario de Gestión Editorial y Difusión

Dr. Guillermo Banzato

**Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias
Sociales (UNLP/CONICET)**

Directora

Gloria Beatriz Chicote

Vicedirector

Antonio Camou

Índice

<u>¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía</u> <u><i>Pablo Pérez y Emiliano López</i></u>	9
<u>Composición del capital, conflictos y crisis en la Argentina contemporánea</u> <u><i>Mariano Félix</i></u>	21
<u>Nuevo ciclo regresivo: Transformaciones del mercado de trabajo durante el macrismo</u> <u><i>Lucía Reartes y Pablo Pérez</i></u>	35
<u>De las teorías del fin del trabajo a los estudios situados. Los jóvenes en el mundo del trabajo</u> <u><i>Federico González y Mariana Busso</i></u>	53
<u>Permanencia y cambios en el mundo del trabajo ante el desafío del nuevo modo de desarrollo. El impacto de los cambios del proceso de trabajo sobre la salud de los trabajadores</u> <u><i>Julio César Neffa</i></u>	67
<u>Capital extranjero, perfil productivo y dependencia en la Argentina contemporánea. Una mirada estructural</u> <u><i>Martín Schorr</i></u>	87

<u>Experiencia de re-industrialización trunca en Argentina durante la primera década de los 2000: algunas lecciones para la política industrial</u>	
<u><i>Pablo Lavarello</i></u>	<u>99</u>
<u>Financierización vs. Industrialización. Análisis de un dilema recurrente en la Argentina</u>	
<u><i>Pablo Ignacio Chena y Deborah Noguera</i></u>	<u>113</u>
<u>El fetiche de la complejidad en América Latina y sus implicancias para las políticas de desarrollo</u>	
<u><i>Demian Panigo y Kevin Castillo</i></u>	<u>129</u>
<u>Desempeño y política industrial en Argentina, Brasil y México a comienzos del siglo XXI</u>	
<u><i>Juan E. Santarcángelo</i></u>	<u>147</u>
<u>¿Nueva época para las organizaciones sindicales? Reflexiones sobre la coyuntura y las relaciones laborales</u>	
<u><i>Facundo Barrera Insua, Anabel Beliera y Julieta Longo</i></u>	<u>167</u>
<u>El fenómeno sindical y los procesos de formación de clase. Reflexiones en torno a sus relaciones en la etapa actual</u>	
<u><i>Julia Soul</i></u>	<u>183</u>
<u>Sindicalismo y conflictividad laboral en el nuevo escenario</u>	
<u><i>Pablo Ghigliani</i></u>	<u>197</u>

<u>Tercerización laboral y respuestas de trabajadores/as y sindicatos en la Argentina de la post-convertibilidad: reflexiones y propuestas</u> <u>Victoria Basualdo</u>	<u>219</u>
<u>Las docentes, trabajadores informales y mujeres: ¿nuevos sectores combativos de la clase trabajadora en Argentina?</u> <u>Agustín Santella</u>	<u>233</u>
<u>Los autores</u>	<u>255</u>

¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía

Pablo Pérez y Emiliano López

Entre fines del siglo XX y los albores del nuevo siglo, los latinoamericanos fuimos testigos de un reverdecir de proyectos populares y progresistas. Luego de dos décadas de neoliberalismo, América Latina fue durante los primeros años del siglo XXI la región del mundo que volvió a poner en el tapete las discusiones sobre modelos nacionales de desarrollo, justicia social, cooperación internacional no mercantil, reinstalando incluso la discusión del socialismo, vedada desde la caída del Muro de Berlín.

Sin embargo, esta oleada progresista –a decir de Álvaro García Linera– entró en una crisis cuya profundidad y alcance es parte de un debate necesario. En particular, la crisis de estos proyectos, más allá de sus diferencias y de la capacidad de resistencia de algunos de ellos, se expresó en cambios de gobierno, tanto por vías democráticas como a través de “golpes blandos”. Este “giro a la derecha” en la región tiene consecuencias en diferentes planos de nuestras sociedades y, sobre todo, en el mundo del trabajo y en las formas de organización y desarrollo de los conflictos laborales.

En nuestro país, el triunfo electoral de la alianza Cambiemos fue el punto de inflexión a escala nacional de este proceso continental que describimos. Tanto en las dimensiones económicas como en las polí-

ticas que atañen al mundo del trabajo, resulta evidente el cambio de estrategia entre los gobiernos kirchneristas y el nuevo gobierno que asumió en diciembre de 2015. Desde su llegada al poder del Estado, el gobierno de Cambiemos ha insistido en una serie de aspectos que hacen evidente el giro en la estrategia: una apuesta a la reducción de los “costos laborales”, un distanciamiento y una crítica constante a las formas de organización sindical, una reducción de cobertura de programas sociales, de empleo y de la seguridad social y una amplia gama de opciones para flexibilizar el empleo privado y favorecer el “emprendedurismo” y el “autoempleo” como las nuevas lógicas del trabajo, entre otras cuestiones.

A pesar de ello, centrarnos exclusivamente en el cambio de gobierno para dar cuenta de las dinámicas propias del mundo del trabajo, resulta limitado. Desde nuestra perspectiva, en los años 2012-2015 se acumularon ciertas tensiones estructurales que tuvieron efectos negativos sobre los principales indicadores laborales y sociales. El agravamiento de la restricción externa y la apreciación del tipo de cambio, el estancamiento de la economía y sobre todo de la industria manufacturera, el significativo incremento del déficit fiscal, la aceleración de la inflación, dieron lugar a una menor generación de empleo, un estancamiento de los salarios reales, entre los principales. No obstante, estos problemas no repercutieron sobre las tasas de desempleo que se mantuvieron en niveles relativamente bajos desde 2007 y hasta finales del periodo kirchnerista.

En este escenario de tensiones acumuladas, el desempleo aparece como un tema problemático desde la misma asunción del nuevo gobierno dado que se multiplican los despidos, tanto en el sector público como en el privado. En el primer caso, se lo intenta justificar sugiriendo que se trata de “ñoquis” o “militantes” empleados en el Estado sin tareas asignadas; sin embargo, rápidamente la magnitud de los despidos indica que se trata de un cambio estructural que abarca a sectores enteros de la administración pública. Esta situación tiene su correlato en la actividad privada. En el primer año de gobierno, la construcción aparece como el sector más afectado, mientras que luego se extienden los despidos hacia la industria y el comercio.

Parece claro que la estrategia política del nuevo gobierno se articula con estas tensiones estructurales de nuestro país. La masificación de los despidos no apunta a eliminar el empleo superfluo en el sector público ni se trata de una “consecuencia no deseada” del ordenamiento de la economía, sino que es funcional a la propuesta del nuevo gobierno. En principio, debido a la necesidad de disciplinar a la fuerza de trabajo y condicionar su poder de negociación en las paritarias, donde la amenaza del desempleo –en un contexto de desempleo más elevado– limita las pretensiones salariales de los trabajadores.

La idea básica es acordar con los gremios más afines una pauta de indexación fija (menor a la tasa de inflación) a fin de limitar la traslación a salarios del incesante aumento de los precios. Sin embargo, esta estrategia encuentra una firme resistencia por parte de los sindicatos más combativos, que ponen en cuestión esta nueva pauta salarial y, al mismo tiempo, impulsan conflictos laborales que intentan desarticular el avance sobre las condiciones de trabajo que los nuevos convenios colectivos pro-empresariales pretenden imponer en las diferentes ramas de actividad.

La propuesta sobre la que trabaja el gobierno nacional, a veces velada y otras explícitamente, es que las tensiones estructurales serán resueltas con una inserción competitiva al mundo y, en buena media, esto implica el esfuerzo de las clases trabajadoras. Al inducir una baja salarial, el mayor desempleo tiende a mejorar los niveles de competitividad de la producción doméstica, a aumentar los márgenes de rentabilidad de las empresas y a disminuir el consumo interno, lo que genera a su vez menor presión sobre los precios (contribuye a disminuir la inflación, uno de los objetivos centrales del nuevo gobierno). A su vez, la utilización de la tasa de interés por parte del Banco Central de la República Argentina para contraer la cantidad de dinero en circulación –y disminuir la demanda de dólares– tiene como consecuencia directa una disminución en los niveles de inversión y una contracción de la actividad económica, situación que afecta las decisiones de los empresarios de contratar nuevos trabajadores. En particular, estas mismas políticas de altas tasas de in-

terés, recortes de subsidios y reducción de impuestos, favorecieron en concreto a los sectores rentistas y financieros y perjudicaron las perspectivas de una sustitución de importaciones que, a pesar de la retórica durante el período kirchnerista se mostraba limitada. Estos sectores manufactureros son, en buena medida, los más intensivos en fuerza de trabajo, con trabajadores y trabajadoras con altos salarios y con una elevada participación sindical. Además, esto repercute en el incremento de los niveles de precariedad e informalidad laboral, dado que las empresas utilizarían los mayores índices de desempleo para intentar disminuir también por esta vía los costos laborales (directos e indirectos).

Este nuevo escenario, que articula una propuesta político-económico acorde a las necesidades del gran empresariado y una serie de dimensiones problemáticas que aparecen como estructurales en nuestro país, abre una serie de interrogantes de peso para las clases trabajadoras, principalmente en torno a los riesgos vinculados al deterioro de sus posibilidades de inserción laboral, la pérdida de ingresos reales, así como la relación entre las demandas de los trabajadores, las articulaciones hegemónicas de sus demandas y las formas de relación entre los movimientos de trabajadores y las políticas estatales.

Las páginas que componen este libro recuperan las exposiciones presentadas en el *Encuentro de Pensamiento Crítico y Mundo del Trabajo* desarrollado en el mes de agosto de 2017 en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. El *Encuentro* fue organizado por el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET/IdIHCS) de la Universidad Nacional de La Plata y el CONICET.

El libro se compone de catorce artículos organizados en tres ejes de análisis que dan cuenta de las dimensiones discutidas durante el encuentro. El primero de ellos se refiere a los cambios en el mundo del trabajo. El segundo se encarga de las consecuencias que tienen las transformaciones de la industria en Argentina, los límites a su crecimiento y el impacto sobre el empleo de fuerza de trabajo. En tercer lugar, se abordan los debates sobre las nuevas demandas y nuevas luchas

que impulsan los sectores de trabajadores y trabajadoras en el contexto de este cambio regresivo en nuestro país.

En la primera parte presentamos cuatro artículos que analizan diversos cambios que se han dado en el mundo del trabajo –tanto a nivel global como en Argentina– y cómo esto afecta a las clases trabajadoras.

El artículo “Composición del capital, conflictos y crisis en la Argentina contemporánea” de Mariano Félix discute las transformaciones en la economía argentina desde la era neoliberal, las cuales supusieron la consolidación de una nueva modalidad de producción y reproducción del capital. Para el autor esta nueva era es el resultado de nuevas articulaciones locales, regionales e internacionales de la composición del capital, y los cambios operados en la misma condujeron a un proceso de valorización ampliada donde las contradicciones de clase se expresaron en nuevas formas. Finalmente, el texto plantea que la crisis (transicional) del nuevo patrón neodesarrollista extractivista abre el camino a su superación dialéctica y a una nueva composición política de las clases sociales en pugna.

En “Nuevo ciclo regresivo: transformaciones del mercado de trabajo durante el macrismo”, Lucía Reartes y Pablo Pérez analizan las propuestas centrales de Cambiemos con relación a las clases trabajadoras. Un análisis de las principales variables macroeconómicas y su impacto sobre el empleo, los salarios y la calidad del empleo muestra una clara desmejora de la situación de los trabajadores y trabajadoras en relación a los años del gobierno kirchnerista. Posteriormente, el texto rastrea los elementos político-discursivos y los proyectos de ley que intenta impulsar Cambiemos como fuerza política, destacando que no sólo se pretende descargar el ajuste económico sobre las clases trabajadoras, sino que además se busca impulsar un nuevo sentido común capaz de modificar las correlaciones de fuerzas en favor de las clases dominantes.

El texto de Federico González y Mariana Busso, “De las teorías del fin del trabajo a los estudios situados. Los jóvenes en el mundo del trabajo” discute las relaciones entre las transformaciones del capitalismo contemporáneo posteriores a la crisis de los ‘70 y el giro de

la linealidad a la heterogeneidad de las transiciones de los jóvenes al mundo del trabajo; y que dicha heterogeneización de las transiciones implicó también una complejización de las tramas de la desigualdad social. A su vez, sustentan la premisa metodológica de que es posible analizar los procesos de reestructuración del mercado de trabajo, las transformaciones en la composición del capital y las condiciones que asume el empleo a partir del análisis de un grupo particular (los jóvenes) y las desigualdades reinantes en su interior.

La primera parte del libro finaliza con un texto de Julio Cesar Neffa, “Permanencia y cambios en el mundo del trabajo ante el desafío del nuevo modo de desarrollo. El impacto de los cambios del proceso de trabajo sobre la salud de los trabajadores”, en el cual analiza los crecientes impactos del contenido y la organización del proceso de trabajo sobre la salud de los trabajadores, no solo las manifestaciones en las dimensiones físicas, en el cuerpo humano, sino también en sus dimensiones psíquicas –afectivas y relacionales– y mentales. Desde su perspectiva el trabajo no es nocivo, la variable determinante sobre la salud de los trabajadores es esencialmente el contenido y la organización del proceso de trabajo. Son las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los desequilibrios en los factores de riesgo psicosociales los que originan sufrimiento, lesiones, predisponen para sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se manifiestan con dolores en el cuerpo y los problemas de salud psíquica y mental.

La segunda parte del libro, que consta de cinco artículos, presenta diversos análisis que discuten el perfil productivo en la Argentina contemporánea, analizando principalmente las transformaciones de la industria, las limitaciones a su crecimiento y el impacto sobre los trabajadores.

En “Capital extranjero, perfil productivo y dependencia en la Argentina contemporánea”, Martín Schorr postula que durante el último cuarto de siglo el capital extranjero reforzó de modo notable su peso en la economía argentina, lo que contribuyó a afianzar aún más la dependencia nacional. La centralidad estructural de esta fracción del

gran capital no sólo se desprende del control que ejerce sobre los principales sectores que definen la especialización productiva y la inserción del país en la división internacional del trabajo, sino también del hecho de que son actores centrales en la oferta y la demanda de divisas en una economía dependiente. Naturalmente, todo lo señalado le confiere a estos capitales un papel central en variables clave como el nivel de la inflación y el tipo de cambio, la inversión, el mercado de trabajo, la distribución del ingreso y las cuentas externas y fiscales, lo cual refuerza aspectos nodales de la dependencia económica de nuestro país, problemática que parece intensificarse bajo el gobierno de Macri.

Por su parte, en “Experiencia de re-industrialización trunca en Argentina durante la primera década de los 2000: algunas lecciones para la política industrial”, Pablo Lavarello analiza la experiencia argentina de los años 2000 en materia de política industrial. Frente a un contexto de precios internacionales favorables para las actividades primarias, el autor destaca que el objetivo de industrialización estuvo presente en las iniciativas gubernamentales que apuntaban, por un lado, a incrementar las capacidades tecnológicas y, por otro, a afectar la selección de inversiones a través de impuestos a la exportación y derechos aduaneros. De acuerdo al autor, el problema más relevante de las políticas industriales en Argentina se explica mejor, por la incapacidad de aplicación efectiva que por el espíritu de la intervención. Más allá de estas cuestiones, uno de los dilemas centrales de los países en desarrollo es el límite que genera desafiar las ventajas comparativas cuando las fracciones de clase que pueden desarrollar un proceso de industrialización acelerado se encuentran ligadas directa o secundariamente a las ramas con ventajas comparativas.

El trabajo de Pablo Chena y Deborah Noguera, “Financiarización vs Industrialización. Análisis de un dilema recurrente en la Argentina”, aporta a la discusión sobre la efectividad de dos tipos o regímenes de crecimiento diferenciados: uno basado en la financiarización y otro basado en la industrialización. Luego de reconocer un giro significativo en las políticas económicas posteriores a 2015 que favoreció la inserción en cadenas globales de valor y la financiarización, el texto rea-

liza un estudio econométrico con datos de panel para diferentes países. A partir de este estudio, los autores afirman que la evidencia que se presenta niega que el control financiero de los modelos nacionales de desarrollo pueda resultar en una estrategia de crecimiento alternativa al desarrollismo clásico. Por el contrario, encuentran que el modelo de financiarización tiende al estancamiento y la distribución regresiva de ingresos, mientras que un modelo de industrialización y bajas tasas de interés, han mostrado efectos positivos para el crecimiento y la distribución de ingresos en las economías de América Latina.

El texto de Demian Panigo y Kevin Castillo, “El fetiche de la complejidad en América Latina y sus implicancias para las políticas de desarrollo”, pone en debate una de las interpretaciones más difundidas acerca de los problemas de desarrollo industrial en los países latinoamericanos y, en particular, de Argentina: resolver los cuellos de botella de productividad que no permiten dar un salto competitivo, tal como han hecho las economías del Sudeste Asiático. Contrariamente a esta visión, los autores demuestran a través de un estudio econométrico de series temporales que el “techo al desarrollo” de nuestras economías se relacionan con el fenómeno de la restricción externa, pero su solución radica más en la regulación estatal del excedente para evitar la fuga y que permita la formación de activos externos, antes que la aplicación de innovaciones radicales.

Finamente, en el texto que cierra la segunda parte, “Desempeño y política industrial en Argentina, Brasil y México a comienzos del siglo XXI”, Juan Santarcángelo analiza el desempeño manufacturero comparado de las principales economías de la región latinoamericana, y encuentra que si bien hubo procesos de crecimiento económico acelerados, la incipiente “re-industrialización” se vio limitada, según el autor, producto de una falla en la propuesta de políticas sectoriales que vayan más allá de las políticas macroeconómicas. Los límites fueron aún mayores en México donde no hubo una ruptura con el orden neoliberal, mientras que Brasil y Argentina mostraron mejoras en los perfiles distributivos y ciertas mejoras sectoriales del empleo, sumadas a un bloqueo a la tendencia des-industrializadora.

La tercera parte del libro está conformada por cinco estudios que realizan un análisis detallado de los conflictos sindicales, las nuevas dinámicas organizativas y las potencialidades y límites de las mismas en el contexto de ofensiva contra los trabajadores y las trabajadoras que implica el giro regresivo.

En primer lugar, Facundo Barrera Insua, Anabel Beliera y Julieta Longo indagan en “¿Nueva época para las organizaciones sindicales? Reflexiones sobre la coyuntura y las relaciones laborales” sobre los cambios que implicó el ciclo regresivo iniciado en diciembre de 2015 entre las organizaciones sindicales. Luego de rastrear el debate sobre la “revitalización sindical” durante los gobiernos kirchneristas, el artículo plantea una interesante discusión acerca de los elementos que han permitido un aparente cambio en el rol de los sindicatos y las comisiones internas desde 2015. El punto es que, a pesar de un “reverdecer” de la acción de los trabajadores y trabajadoras nuevamente pone en tela de juicio la capacidad de resistencia que pueden tener estos colectivos ante un propuesta económico-política contraria a sus intereses, en la cual los ejes del debate vuelven a ser la flexibilidad laboral, las suspensiones, los despidos, los recortes de derechos en convenios colectivos más que la negociación salarial. Ante esta situación, el autor y las autoras se plantean la importancia de contextualizar esta ofensiva sin mediar una derrota del movimiento obrero que permita un disciplinamiento inmediato, como fue la dictadura cívico-militar. En ese marco, invita a pensar de manera integral los estudios sobre la actualidad de la acción sindical en nuestro país, sin fragmentar los análisis pero dando cuenta a la vez de las heterogeneidades propias del mundo sindical y de las posiciones de los trabajadores y trabajadoras.

Luego, en el artículo “El fenómeno sindical y los procesos de formación de clase. Reflexiones en torno a sus relaciones en la etapa actual”, Julia Soul adopta las relaciones entre organización sindical y formación de la clase trabajadora como punto de partida analítico para interpretar la dinámica sindical actual. La autora destaca que las organizaciones sindicales han tendido a “cerrar” sobre contingentes más pequeños sus acciones de representación, reproduciendo las segmen-

taciones promovidas por la dinámica del capital, incorporando en esta demarcación clivajes étnico-nacionales, de género, etarias e incluso contractuales, relegando y desprotegiendo a diferentes grupos de la disputa por las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo. No obstante, durante la década del 2000 se recompuso el accionar de la clase trabajadora en su dimensión “económico-corporativa” con la emergencia de estrategias de organización gremial alternativas a las dominantes que vuelven a poner en escena la importancia de la organización en los centros de trabajo. Estos procesos de recomposición no siempre se producen a través de las organizaciones sindicales, sino que se activan mediante organizaciones que, contradictoriamente, asumen clivajes étnicos y de género como pivotes para la construcción de reivindicaciones igualitarias respecto de las condiciones de trabajo y de vida.

Inserto en el debate sobre la revitalización del movimiento sindical, Pablo Ghigliani aporta en su artículo “Sindicalismo y conflictividad laboral en el nuevo escenario” un debate desde una lectura no unilateral acerca de la cuestión de la revitalización sindical durante el período kirchnerista. Sin negar que sea un elemento positivo que las organizaciones sindicales hayan vuelto a tener un dinamismo que aparecía vedado en los años 90, el autor considera que debe enfocarse de una manera compleja la discusión sobre revitalización sindical. Las posiciones más extremas del período plantean sencillamente un despertar de los grandes sindicatos en la acción política después de años de letargo y otras apuntan a la renovación que implican las comisiones internas de izquierda y combativas que serían las responsables de esta revitalización. A partir de una visión según la cual la renovación pasa más por nuevos tipos de experiencias organizativas, el autor rescata las experiencias de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular, la organización de los trabajadores tercerizados y el cruce entre género y clase que el movimiento feminista instaló con los paros nacionales de mujeres, como renovaciones/revitalizaciones de la acción sindical. Ante la pregunta por los cambios que implica en este mundo sindical el giro conservador a nivel gubernamental, el autor

reconoce indicadores claros de signo contrario a los que se mostraron durante los años en los cuales la revitalización sindical era discutible y limitada, pero realmente existente.

En cuarto lugar, en el trabajo “Tercerización laboral y respuestas de trabajadores/as y sindicatos en la Argentina de la post-convertibilidad”, Victoria Basualdo nos comparte algunas reflexiones sobre las transformaciones y estrategias del movimiento sindical en vinculación con la problemática de la tercerización laboral, de creciente relevancia en las relaciones laborales desde mediados de los años 70. En particular, la autora nos muestra las formas en que distintos sectores, corrientes y componentes del movimiento sindical se posicionaron respecto al fenómeno de la tercerización laboral en la etapa posterior a la crisis económica, social, política e institucional de 2001. Mientras una parte del movimiento sindical desarrolló diversas experiencias de lucha y organización, otros sectores buscaron obtener beneficios; y en los casos en que los sindicatos no dieron respuestas, los trabajadores desarrollaron diversas formas de organización colectiva por fuera de las estructuras sindicales establecidas.

Por último, Agustín Santella en el texto “Las docentes, trabajadores informales y mujeres: ¿nuevos sectores combativos de la clase trabajadora en Argentina?” plantea la importancia de una serie de luchas novedosas para el movimiento popular y de trabajadores y trabajadoras en el contexto regresivo del nuevo gobierno de Cambiemos. En principio, el análisis pasa por valorar la mejora en la correlación de fuerzas que para las clases trabajadoras producen las luchas que impulsaron luego de 2015 los docentes, las mujeres y los sectores informales y de la economía popular. Las movilizaciones docentes de 2017 frente a la discusión paritaria, los conflictos impulsados por la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y el paro internacional de mujeres del 8 de marzo, permiten evaluar dos cuestiones clave: no hay aún derrota significativa o de largo plazo del movimiento popular y de las clases trabajadoras y estas movilizaciones abonan a la construcción de una conciencia de clase más arraigada. Por último, el texto plantea un eje interesante para profundizar la

discusión sobre si es posible que a la vez que aumentan los conflictos y los niveles de conciencia de clase en ciertos sectores sean cooptados por las lógicas dominantes.

En síntesis, el libro recupera las discusiones dadas durante el Encuentro *Pensamiento Crítico y Mundo del Trabajo* sobre las diferentes formas que adoptan las problemáticas ligadas al mundo del trabajo —económicas, sociales, identitarias, organizativas— respecto al cambio de época que transita nuestra región, principalmente aquellas vinculadas al desgaste o crisis de las hegemonías progresistas y populares que comentamos previamente. El libro es, por tanto, fruto de un debate colectivo, desde perspectivas críticas y comprometidas con nuestro tiempo.

Permanencia y cambios en el mundo del trabajo ante el desafío del nuevo modo de desarrollo.

El impacto de los cambios del proceso de trabajo sobre la salud de los trabajadores

Julio César Neffa

Introducción

La crisis del modo de desarrollo keynesiano fordista que emerge en los países más desarrollados a comienzos de los años 1970 dio lugar a muchos cambios en la modalidad adoptada por el modo de desarrollo que algunos autores caracterizan como “el nuevo espíritu del capitalismo” (Boltansky y Chiapello, 1999) distinto de la versión “calvinista” que describió magistralmente Max Weber. Desde ese entonces el estancamiento o la recesión, las privatizaciones, la desregulación de los mercados, el desempleo, la inflación y las reformas laborales flexibilizadoras predominan en el sistema productivo, interrumpiendo el largo ciclo consolidado desde la segunda postguerra mundial cuando predominaron el fuerte y sostenido crecimiento, el comercio internacional, el papel del Estado como productor y regulador, el pleno empleo, progresos en el derecho del trabajo y de la seguridad social, el incremento de los salarios reales y de la parte de los asalariados en el ingreso nacional. La búsqueda del aumento de las tasas de ganancias utilizó herramientas macro y microeconómicas acelerando la introducción del cambio científico y tecnológico para hacer una “economía de tiempo”.

Dentro de las numerosas innovaciones que se introdujeron vamos a intentar analizar una que está adquiriendo mucha importancia en nuestro medio. Se trata de los crecientes impactos del contenido y la organización del proceso de trabajo sobre la salud de los trabajadores, pero ya no solo sobre lo que se manifiesta en las dimensiones físicas, en el cuerpo humano, sino sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, en sus dimensiones psíquicas (afectivas y relacionales) y mentales. Las investigaciones realizadas en los últimos años confirman esta hipótesis tanto en las actividades directamente productivas, como en los servicios (educación, salud, seguridad social), y no solo entre los asalariados que realizan tareas subordinadas y de ejecución. Son inherentes a todo tipo de trabajo.

Un trabajo más intenso y exigente impacta sobre la salud de los trabajadores

La variable determinante de la salud de los trabajadores, en sus tres dimensiones, es el contenido y la organización del proceso de trabajo, donde la materia prima o la información es procesada y transformada con el apoyo de herramientas, máquinas, nuevas tecnologías y software, usando fuentes de energía para dar lugar a un bien o a un servicio que tiene una utilidad social. Pero el factor decisivo es el trabajo humano, directo o indirecto, porque da valor a los productos. No obstante, los trabajadores no son agentes pasivos del proceso de trabajo y quieren lograr primero a cambio de su esfuerzo y compromiso una recompensa monetaria así como un reconocimiento moral o simbólico por su trabajo y los resultados.

El trabajo es una necesidad de la naturaleza humana, que le permite desarrollar las calificaciones y competencias del trabajador y porque al dar existencia a un nuevo producto, información o conocimientos y comunicarse y cooperar con otros, va construyendo su identidad. Es una actividad creativa porque requiere el ingenio para hacer frente a los problemas que surgen por incidentes, errores o falencias y que no estaban previstos por quienes diagramaron o dan las órdenes de ejecutar una tarea. Se establece siempre objetivamente una interrelación

directa entre el trabajo y la salud, que puede ser beneficiosa o perjudicial según la calidad de las condiciones y el medio ambiente de trabajo donde se desarrolla.

La satisfacción en el trabajo dependerá de varios factores: la capacidad del trabajador para hacer frente a las demandas psicológicas y a la intensidad del trabajo, si tiene la posibilidad de trabajar de manera autónoma y contar con un margen de maniobra para adaptar el trabajo prescripto por sus superiores y poder concretar la actividad a desarrollar. Debe tener la posibilidad de controlar su proceso de trabajo para adaptar el trabajo a sus propias capacidades y trabajar según su propio estilo para construir su identidad. Para alcanzar los objetivos que le fijan la empresa u organización, el trabajador necesita recibir tanto el apoyo técnico y el juicio evaluativo de la jerarquía de la organización, como el apoyo social de los compañeros de trabajo que también conocen las dificultades encontradas.

La fuerza de trabajo depende no sólo de su capacidad física, psíquica y mental sino también de su nivel de instrucción y de formación profesional, así como de las competencias acumuladas en su puesto de trabajo cuando pudo construir un conocimiento tácito a partir de la experiencia. Para lograr el objetivo que le propone o le exige la empresa u organización, el trabajador tiene que movilizar –de manera voluntaria o impuesta– su fuerza de trabajo (capacidades físicas, mentales y psíquicas), gastar energías para cargar y procesar información, vencer las dificultades o las resistencias que se le oponen, hacer esfuerzos y tomar cuidado para usar eficazmente los medios de trabajo (herramientas, equipos o computadoras) y soportar los riesgos del medio ambiente laboral. Pero al mismo tiempo en las “tareas de cuidado” (trabajos orientados a la preservación y el desarrollo de la vida del otro: enfermería, servicio doméstico, etc.), el trabajador debe asumir una carga psíquica y mental que son siempre fuente de fatiga y la mayoría de las veces provocan sufrimiento. Para preservar la salud, la carga global de trabajo resultante no debería desequilibrar sus capacidades de resistencia y de adaptación ni impedirle trabajar con un cierto margen de autonomía.

El contenido y la organización del proceso de trabajo crean fuertes condicionamientos pues según sea su configuración, el trabajador puede dar un sentido a su vida laboral, si considera a ésta como una actividad creativa, generadora de valor, un medio para su desarrollo personal, una manera de servir a la sociedad y de construir su identidad profesional. A su vez, puede constituirse en una ocasión para comunicarse, establecer relaciones de solidaridad, de intercambio y de cooperación con otros y así pasar de manera consciente a formar parte de un colectivo, con la posibilidad de aprender, de adquirir conocimientos y experiencias que se puedan valorar. Los riesgos psíquicos mentales y somáticos pueden ser la ocasión para que el trabajador movilice su sensibilidad, su inteligencia y su creatividad para transformar el trabajo y su organización. Pero para que eso sea durable, necesita la recompensa y el reconocimiento. Esto último sucede cuando el trabajo es juzgado por su utilidad económica por parte de la jerarquía de la organización dando lugar a una retribución, y también por su “belleza” o calidad, a nivel horizontal, por los compañeros de trabajo, los clientes y los usuarios, es decir según la conformidad con las reglas del trabajo u oficio, la calidad y por el estilo adoptado. El reconocimiento contribuye eficazmente al desarrollo de la personalidad, la construcción de la identidad y la conquista de la salud.

Los economistas son cuestionados por el cambio

Esta problemática es novedosa para los economistas “ortodoxos” para quienes los trabajadores son un mero factor de producción y en última instancia una mercancía, porque se analiza en términos de un mercado (de trabajo) cuyo uso tiene que ser flexible y cuyos costos deben disminuir para ser competitivos. El nuevo modo de desarrollo, para aumentar la productividad y reducir los costos unitarios, exige una mayor intensidad del trabajo que se busca con nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo. Paradojalmente, muchos economistas heterodoxos han desviado su atención y dieron prioridad al estudio del capital y sus crisis, especialmente en sus dimensiones financieras, olvidando que este es el resultado de un traba-

jo acumulado, que su uso no solo desgasta los bienes de producción (obligando a amortizarlos en los balances), sino que provoca el desgaste y una erosión de la fuerza de trabajo con consecuencias sobre la salud física, psíquica y mental provocando dolor y sufrimiento. Ahora bien, aun cuando se percibe esto, y si bien se observa el deterioro salarial y los problemas de desempleo y precariedad con sus consecuencias sobre la reproducción de la fuerza de trabajo, la atención sólo ha privilegiado lo que es visible, objetivo y cuantificable, como son los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, las incapacidades laborales y la muerte sobreviniente (todo lo cual implica costos para el sistema de seguridad social). Es una suerte de “miopía”.

Nada es más práctico que una buena teoría para estudiar estos problemas

Por esa causa quisiéramos llamar la atención sobre aspectos que han sido invisibilizadas y se consideran consecuencias naturales e irreversibles del trabajo que afectan a cada trabajador según sus capacidades y su equilibrio psicológico. Cuando se manifiestan los problemas de salud psíquica y mental provocados por las condiciones y medio ambiente de trabajo, la solución se busca primero en el tratamiento psicológico o psiquiátrico.

Nuestro enfoque es diferente: para estudiar estos problemas se necesita recurrir a varias disciplinas científicas (Ergonomía, Psicología del trabajo y de las organizaciones, Sociología, Medicina del trabajo, entre otras) y trabajar en equipo dada la complejidad de la actividad laboral y su dinamismo. Y para comprender integralmente la realidad las metodologías deben ser cuantitativas y cualitativas, hay que recurrir a la medicina del trabajo, a estudios ergonómicos objetivos y sobre todo tratar de captar las vivencias y percepciones de los trabajadores en situación de trabajo. Este enfoque es exigente y costoso, pero nos ha dado buenos resultados (Neffa, 2015; Neffa y Henry 2017).

Teóricamente, los precursores del estudio de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) son bien conocidos. Todos ellos se

inspiraron en las intuiciones de Selye (1956), quien acuñó a comienzos de los años 1930 el concepto de estrés, inspirándose en principios de la física y la biología: la capacidad de resistencia y de adaptación de un sujeto frente a una presión, amenaza o peligro exterior.

Karasek (1979) formula la problemática en términos de confrontación de las exigencias psicológicas del trabajo o su cantidad que se imponen al trabajador y por otra parte la autonomía y el grado de control del que este dispone para llevarlo a cabo. Sus investigaciones pusieron de manifiesto que en la mayoría de los casos las exigencias eran fuertes o intensas y que los trabajadores tenían poco margen de autonomía, debido esencialmente a la organización rígida del trabajo. Solo una minoría disponía de un amplio margen de maniobra para hacer frente a exigencias débiles o moderadas. Johnson, Hall y Theorell (1988) perfeccionaron este enfoque afirmando que si aquellos lograban continuar trabajando, adaptándose y resistiendo (como intuyó Selye pero en términos individuales), era porque había un apoyo técnico por parte de los empresarios o directivos que le asesoraban o enseñaban cómo responder a las dificultades, y/o un apoyo social de los compañeros de trabajo que solidariamente los contenían, transmitían sus saberes productivos o tomaban a su cargo una parte de la tarea.

Siegrist y Marmot (2004) y Siegrist (2013) proponen un enfoque complementario: la relación o confrontación entre la intensidad del trabajo y la recompensa (monetaria) recibida a cambio. Sus investigaciones comprobaron que la mayor parte de los trabajadores debía hacer un trabajo intenso pero consideraban que la remuneración otorgada estaba por debajo de su esfuerzo y que esto deterioraba la salud. Por otra parte, comprobó luego que los trabajadores no solo tenían necesidad y un derecho a una recompensa justa, sino que necesitaban un reconocimiento moral y simbólico por el trabajo realizado y a veces esto último compensaba la escasez de la remuneración. Pero al igual que en las investigaciones de Karasek, la mayoría de los trabajadores vivía situaciones de desequilibrio e inequidad entre la intensidad de su trabajo y la recompensa recibida. La explicación objetiva se buscaba

en el contexto económico y social y en la lógica de producción y de acumulación del capital.

El aporte de los juristas como Folger y Cropanzano (1998) y especialistas en teorías de la organización pusieron luego el acento en la justicia organizacional, es decir, en las relaciones intra-organizacionales e interpersonales que predominan dentro de una organización y que pueden dar lugar a discriminación; injusticias en cuanto a salarios y posibilidades de promoción; comportamientos de hostigamiento y acoso, incluso sexual; conflictos sociales y laborales dentro del personal y con jefes o supervisores; posibilidad de ser víctimas de despidos o de sanciones injustificadas y que se restrinja la libertad sindical. En la Universidad de Barcelona y en las Comisiones Obreras (CC.OO) de España se procesaron y adaptaron los enfoques nórdicos inspirados en Karasek, el COOPSOC y dieron lugar al método ISTAS, en sus diversas versiones –corta para autodiagnóstico, mediana y larga para tareas de investigación– para identificar la existencia e intensidad del estrés y elaborar políticas cooperativas de prevención a nivel de la empresa, buscando el compromiso de los empleadores (Copsoq e ISTAS, 2010). Este método es muy utilizado no solo en España, sino también en Chile y Colombia.

Las nuevas perspectivas teóricas

Tomando en consideración estos valiosos aportes, nuestro equipo constituido en el CEIL del CONICET y en las universidades de La Plata, Moreno, Jauretche y Nordeste buscó complementar y profundizar esos análisis con la contribución de colegas franceses que desde hace varias décadas desarrollaron numerosas actividades en nuestro país. Desde allí llegamos a la sistematización de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo a los cuales nos referiremos a continuación.

En primer lugar el aporte del ergónomo Alain Wisner (1988) quien observó la diferencia entre el trabajo prescrito por los empresarios o la organización y por otra parte la actividad efectivamente desarrollada por el trabajador, porque éste debe esforzarse, ser creativo y movilizar su astucia para hacer frente a las interrupciones involuntarias y no

programadas, a los defectos de la prescripción, a los incidentes involuntarios que impiden o dificultan realizar la tarea tal como se había previsto y en el tiempo fijado. Y esta creatividad de los trabajadores es posible por sus capacidades cognitivas, muchas veces desarrolladas gracias a la experiencia acumulada. Pero esto ponía de manifiesto que las prescripciones estaban redactadas escuetamente según el trabajo estipulado en el Convenio Colectivo o el Estatuto Profesional, mientras que la actividad desarrollada en la realidad era mucho más compleja y exigente. Es decir que excedía su equivalencia respecto del salario percibido, pero estaba naturalizada como un dato irreversible su predisposición para aceptar esa desconsideración de su trabajo.

Posteriormente Christophe Dejours y Gernet (2012) y sus colegas de CNAM (Clot, 2004), descubren que la Psicopatología laboral tenía limitaciones pues el trabajo no solo estaba en el origen de las patologías sino que, dada su centralidad, su contenido y su organización puede ser tanto un operador de salud constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud son, o pueden ser, tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud (Dejours, 1998). Es así que nace la Psicodinámica del Trabajo, una de cuyas hipótesis es que una acción humana provoca al mismo tiempo sufrimiento y placer, y que para continuar desarrollándolo sin sufrir daños psíquicos y mentales, es necesario sublimar el sufrimiento. Esto sucede si al menos se le encuentra un sentido a las actividades laborales, se recibe una recompensa y reconocimiento adecuados, se toma conciencia de su utilidad social y se fortalece el sentimiento de ser parte de un colectivo donde hay comunicación y cooperación mutuas. La centralidad del trabajo se constata en los procesos de alienación provocada por la intensificación y también cuando falta o escasea en situaciones de desempleo y precariedad. Es un mediador entre los seres humanos y la naturaleza y por todo eso es un concepto indisoluble de una teoría sobre la sociedad.

El contenido y la organización del proceso laboral pueden desestabilizar las capacidades psíquicas y mentales del trabajador cuando superan las capacidades de resistencia y de adaptación. Pero si dicha organización deja un margen de autonomía, de control y la jornada no es agotadora, existe la posibilidad de transformar el sufrimiento psíquico soportado en placer (Dejours, 1986). Los trabajadores no permanecen pasivos frente a los riesgos, y si no logran eliminarlos se defienden individual o colectivamente, elaborando estrategias, sin que por eso aquellos desaparezcan.

Los estudios de Hirata y Kergoat (1997) hicieron un aporte importante al poner en evidencia la división sexual del trabajo –que discrimina a las mujeres asignándoles tareas de ejecución, subordinadas, mal pagas y de menos prestigio– y la existencia de una doble jornada, cuando las mujeres desarrollan un actividad profesional fuera del hogar, pero no son relevadas de las tareas domésticas que siguen quedando mayormente a su cargo. Es decir que ellas trabajan efectivamente más horas por semana que los varones de la familia y lo hacen también en días feriados y vacaciones. Y esa situación se admite como natural y estable.

El enfoque de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)

Es prolongando esas líneas de pensamiento que a fines de la década pasada Michel Gollac y otros colegas de un colectivo de investigadores llevaron a cabo un importante trabajo, a pedido de las autoridades francesas, de donde surge el esquema de análisis que hemos adaptado y utilizado en Argentina: “Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo” (Neffa, 2015).

La diferencia esencial con otros enfoques es que considera que la variable determinante de las condiciones de trabajo y su impacto sobre la salud de los trabajadores está en el contenido y en la organización del proceso de trabajo, que no solo permite la extracción del plusvalor, sino que también puede deteriorar la salud de los trabajadores. El proceso de trabajo consiste en la articulación entre el uso de la fuerza

de trabajo con las tres dimensiones que hemos descripto, que se aplica con una finalidad sobre los objetos de trabajo (materia prima, productos semielaborados, información) con el apoyo de medios de trabajo (herramientas, maquinas, tecnologías informatizadas) y energía, para producir bienes, servicios, procesar informaciones o generar conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades (Laurell y Márquez, 1983).

Para contener o evitar la caída de las tasas de ganancia, la división social y técnica del trabajo se ha modificado desde los orígenes del capitalismo y, cada vez que emerge una crisis, ésta se transforma y se introducen nuevas formas de organización de las empresas, de la producción y del trabajo, para intensificarlo y hacer frente a la competencia internacional recurriendo a la flexibilización de sus modos de gestión y a la reducción de los costos laborales (directos e indirectos). Eso provoca o incrementa los riesgos:

Un factor de riesgo (peligro) es la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluido el medioambiente de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas laborales con consecuencias negativas para la organización) de causar daño o efectos adversos para la salud en el trabajo (OIT, 2016).

Los seis factores de riesgos que de eso derivan son esquematizados de la siguiente manera, a partir de Gollac (2011):

1. *La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para ejecutar la actividad* está originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno, por turnos, en horarios anti-sociales), así como la complejidad de la actividad que implica para el trabajador el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo exigente y de calidad asumiendo responsabilidades.

2. Las *exigencias emocionales* son a veces inherentes al trabajo y casi connaturales. Llevar a cabo la actividad implica a veces controlarse para tener que soportar pasivamente violencia, insul-

tos y amenazas, tener que fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles a fin de fidelizar a los clientes, ocultar en el lugar de trabajo el miedo a los accidentes, a la violencia, al acoso y el temor de fracasar en la actividad. Los trabajadores sienten a menudo la necesidad de esconder o de controlar las propias emociones (con el objetivo de aparentar no tener miedo, o no mostrar empatía, porque eso complicarían su trabajo) para poder llevar a cabo eficazmente la actividad y sin demoras.

3. *La autonomía en el trabajo* consiste en la posibilidad de ser actor, poder controlar y conducir su propia vida profesional y tener la posibilidad de participar en la adopción de decisiones, todo lo cual requiere del uso y desarrollo de sus calificaciones y competencias profesionales que requiere la realización de la tarea y seguir aprendiendo. Pero la excesiva división técnica y social del trabajo que da lugar a trabajos repetitivos y rutinarios desprovistos de interés y que impiden o limitan el pleno uso de sus facultades mentales, le restan autonomía al trabajador, se subestiman o desconocen sus calificaciones y competencias, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo.

4. *Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales)* son importantes y múltiples porque se refieren a los compañeros de trabajo, a los jefes directos y la jerarquía, a la organización en sí misma como empleadora y finalmente cada vez más a los pacientes y sus familiares, los clientes o usuarios. Dichas relaciones, entendidas como la totalidad de los intercambios dinámicos que los sujetos desarrollan con los diferentes actores de su entorno laboral, pueden constituir un aspecto positivo o un factor negativo de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST). Las relaciones que las personas establecen en sus lugares de trabajo pueden crear las condiciones para que estos se integren y se consideren parte de un equipo, en el cual exista un reconocimiento a su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que realizan algo útil por los demás. A veces la jerarquía, con el objeto de intensificar el trabajo y aumentar la productividad, estimula la

competitividad entre los trabajadores de una misma sección, o entre oficinas, haciéndolos jugar como si fueran niños incentivados a competir entre sí y premiar a quienes producen más y trabajan más rápido. El clima social en el lugar de trabajo debe ser adecuado y estimulante de modo que el trabajador encuentre placer y se involucre y no sea objeto de injusticias, hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal, y como integrante del colectivo de trabajo pueda comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos, experiencias y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros) y apoyo técnico (de los jefes o la jerarquía) para hacer frente a las dificultades y lograr los objetivos. Hemos constatado en diversas investigaciones que con frecuencia esas relaciones son a menudo conflictivas, hacen daño y provocan sufrimiento, incrementándose cuando se tiene la sensación de ser víctimas de una explotación.

5. *Los conflictos éticos y/o de valores* surgen de la multiplicidad de situaciones que los trabajadores vivencian en sus procesos de trabajo y que pueden configurarse como negativas en tanto afectan de modo particular a sus creencias, valores, normas y convicciones, provocando sufrimiento y siendo susceptibles de producir daños sobre su salud integral (bio-psico-social). Estos conflictos se pueden generar cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la profesión porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, recibe insumos de mala calidad, tiene que trabajar apurado, hay cortes de luz, se “cae el sistema” o falla la logística. El conflicto se manifiesta también cuando sufre éticamente porque tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo, cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo inútil o que es considerado como tal por los compañeros, siendo entonces desprestigiado por la sociedad. El conflicto surge cuando se tiene la vivencia o el sentimiento de que no se es reconocido moralmente por la organización.

6. *La inseguridad en la situación de trabajo y la estabilidad en el empleo*, es una situación que puede ocurrir cuando se es víctima

del desempleo, pero también cuando éste es inminente o constituye una amenaza. Si el trabajo y el empleo se precarizan y el salario es insuficiente, se corre el riesgo de una retrogradación en las categorías del convenio o del estatuto, o que pueden dejar personal sin tareas luego de fusiones y concentraciones provocadas por procesos de reestructuración económica o reformas administrativas. Esta sensación se manifiesta dramáticamente si el puesto de trabajo es de carácter precario, no está registrado ante los organismos de seguridad social o si el porvenir es incierto debido a las crisis corriendo el riesgo de suspensiones, disminución de horas extras. También cuando no se perciben posibilidades ciertas de hacer carrera dentro de la empresa u organización o ven sus posibilidades de ascenso bloqueadas por restricciones presupuestarias, porque existe discriminación o nepotismo. Lo mismo sucede cuando sienten inquietud o temor ante la introducción de nuevas tecnologías o formas de organizar el trabajo para cuyo uso no han sido formados, y si el contenido y la nueva organización del trabajo los hacen tomar conciencia de que no podrán mantenerse en actividad en ese puesto hasta llegar la edad jubilatoria. La inseguridad y la inestabilidad en el empleo constituyen un factor de riesgo para la salud de los trabajadores, porque eso reduce su grado de control de la situación, por el miedo de perder el empleo, quedarse sin salarios y seguridad social, de ver retrasada su promoción, y tener que reconvertirse para acceder a otro empleo.

El impacto de los RPST sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores

Como se ha desarrollado más arriba, la unidad sustancial de los seres humanos genera una directa interrelación entre la dimensión física y biológica y las dimensiones psíquicas y mentales. Si una de ellas es vulnerada por el dolor o el sufrimiento, tiene repercusiones sobre las demás. Esta relación ha sido con frecuencia invisibilizada y se han naturalizado los dolores y el sufrimiento provocados por las condiciones en que se ejecuta el trabajo, considerando que se está frente a una situación irreversible y que fatalmente el trabajo tendrá impactos negativos sobre el trabajador, que debe aceptarlos de manera pasiva o

en contrapartida recibir una prima monetaria en compensación por el deterioro de su salud.

Con respecto a los impactos de los riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud psíquica y mental, las conclusiones a las cuales llegaron los estudios epidemiológicos muestran que si se dan ciertas condiciones negativas, esos trabajadores están predispuestos para ser víctimas de lesiones y accidentes o de contraer diversas enfermedades (Kristensen, 1996) en ciertas condiciones:

- Cuando se trabaja con alta presión (estrés) provocada por exigentes demandas psicológicas y cuando para ejecutar la actividad se dispone de un escaso margen de autonomía y de control sobre el proceso de trabajo,
- Si el trabajo es muy intenso, supera las capacidades de resistencia y adaptación de los trabajadores y en contrapartida no se obtiene una recompensa y un reconocimiento justos,
- Si no se cuenta con el apoyo social (de los compañeros) y el apoyo técnico (de los superiores o supervisores) para llevar a cabo la actividad, y poder compensar con su creatividad las insuficiencias del trabajo prescrito,
- Si la recompensa monetaria no es percibida como adecuada al trabajo realizado y no hay un reconocimiento por parte de la jerarquía y de los compañeros de trabajo con respecto al esfuerzo, la dedicación y el involucramiento.

Si bien el contenido de los riesgos psicosociales en el trabajo tiene primero repercusiones sobre las dimensiones psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y mentales, como hemos insistido a lo largo de todo el texto, dada la naturaleza de los seres humanos, estos fenómenos también se somatizan y se manifiestan finalmente en el cuerpo como lo han demostrado numerosas investigaciones (mencionadas en Neffa, 2015).

Dentro de las empresas y otras unidades de producción, la organización del proceso de trabajo provoca o predispone para que surjan

comportamientos de hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal, el *burnout* (síndrome de agotamiento emocional que es muy frecuente en las tareas de cuidado), la adicción al consumo de drogas o de alcohol (como una forma de compensar las inclemencias del tiempo, la fatiga, las tensiones o la insatisfacción provocada por el trabajo), la adicción al trabajo como efecto de los sistemas de remuneración según el rendimiento o como una actitud para lograr premios o ascensos a puestos muy competidos. Son comportamientos ocultados o subestimados por vergüenza o pudor. En esas condiciones de incremento de la fatiga, los profundos y súbitos cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo provocan desequilibrios emocionales, y pueden a mediano o largo plazo crear las condiciones, o predisponer, para el *burnout*, para las depresiones prolongadas, el suicidio (se registraron estadísticas preocupantes en France-Telecom y la empresa Renault en Francia) o el Karoshi (muerte súbita en el lugar de trabajo debido a su intensificación) como se comprobó en el modelo japonés.

Pero la novedad constatada por numerosos estudios epidemiológicos es que estos riesgos psíquicos y mentales con el correr del tiempo se somatizan, dada la estrecha relación que tienen con el cuerpo humano y explican las enfermedades que aparecen en trabajadores que están sometidos a trabajos intensos, con elevadas exigencias en materia de productividad y calidad, que disponen de poca autonomía y deben soportar una elevada división social y técnica del trabajo impuesta, que tienen recompensas por debajo de lo que consideran justo en función del esfuerzo, de la movilización de sus calificaciones y competencias, del involucramiento emocional que ponen en juego y porque no reciben el reconocimiento de sus superiores o de sus pares.

Los más frecuentes son: enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo esqueléticos (TME), trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), efectos inmunológicos, depresiones prolongadas, y otros impactos frecuentes sobre la salud como fatiga generalizada, perturbaciones del sueño y del humor, perturbaciones hormo-

nales, variaciones de peso, perturbaciones de la fertilidad, patologías durante el embarazo y la percepción de “dolores inespecíficos”.

Todas ellas provocan sufrimiento y dolor, dañan la salud, pero además provocan ausentismo laboral, perturban e interrumpen el funcionamiento de las empresas y organizaciones, generan conflictos sociales y laborales, incrementan los costos, y requieren mayor presupuesto para los servicios públicos de salud y seguridad social. Pero estas dimensiones económicas, cuya magnitud es creciente en todos los países según la OIT, no son relacionadas con las profundas causas visibles e “invisibles” que los provocan.

Reflexiones y perspectivas

Postulamos que, desde el marco teórico que sustenta nuestras investigaciones, el trabajo no es patógeno. La variable determinante del impacto sobre la salud de los trabajadores es esencialmente el contenido y la organización del proceso de trabajo. Son las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los desequilibrios en los factores de riesgo psicosociales los que originan sufrimiento, lesiones, predisponen para sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se manifiestan con dolores en el cuerpo y los problemas de salud psíquica y mental. Esta afirmación abre una serie de desafíos e interrogantes a los economistas para quienes “el trabajo es un valor central que permanece” y la salud integral de los trabajadores –generadores del valor– es uno de los objetivos prioritarios de los modos de desarrollo:

- Hacer visible los RPST, porque han sido ocultados, naturalizados, invisibilizados, subestimados o negados para reducir los costos de la prevención y se los ha excluido de los listados de enfermedades reconocidas por la legislación del trabajo,
- Mostrar que los RPST son problemas colectivos y no individuales, que son provocados por el contenido y la organización del proceso de trabajo y la forma adoptada por la relación salarial,
- Afirmar que los RPST no son una fatalidad porque la prevención es posible y necesaria,

- No buscar una solución simple e inmediata a dichos problemas considerándolos de naturaleza psicológica, caracterizándolos como problemas relacionados con las características individuales de la personalidad, propios de personas de carácter débil y que no pudieron resistir. Es decir culpabilizando a las víctimas y estigmatizándolas.

El desafío consiste en que para buscar soluciones de fondo se deben atacar las causas y tratar de cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo, para “humanizarlo”, como ya lo propuso la OIT ¡en 1974!

La garantía para que se identifiquen esos problemas es que se asegure la libertad de expresión de la subjetividad y se escuche a los trabajadores que los padecen, a fin de que sus representantes tengan la posibilidad de participar para adoptar medidas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, constituidos a nivel de la rama de actividad o del sector y de las empresas u organización, derecho que a la fecha la legislación nacional no ha reconocido.

La condición necesaria para que la prevención se instaure y tenga éxito es el desarrollo de un sólido programa de información, formación y concientización sobre estos temas tanto por iniciativa de la gerencia y de los responsables de la gestión de las relaciones de trabajo, como por parte de los dirigentes, delegados, militantes sindicales y trabajadores en general, que esté dirigido al conjunto del personal de las empresas u organizaciones, estén o no afiliados al sindicato que los representa.

Queda por delante una inmensa tarea: la de elaborar una política de Estado, consistente en un programa específico de prevención, partiendo del análisis y diagnósticos resultado de estudios e investigaciones multi o pluridisciplinarias, promovido con participación de los empleadores (para no impedir la realización de investigaciones en los lugares de trabajo), los trabajadores y sus respectivas organizaciones, con el apoyo de las universidades y centros de investigación especializados. Es decir que se trata de un problema cuya solución de fondo es política.

Pero siempre encontraremos límites para lograrlo, pues desde que se instauró la división técnica y social del trabajo, el control del proceso de trabajo fue retirado de la esfera de influencia de los trabajadores que lo ejecutan.

Referencias bibliográficas

- Boltanski, L. y Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Clot, Y. (2004). Travail et sens du travail. En P. Falzon, *Ergonomie*. Paris: PUF.
- CoPsoQ e ISTAS. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (Version1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales: para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: ISTAS.
- Dejours, C. (1986). *Le corps entre biologie et psychanalyse: essai d'interprétation comparée*. Paris: Payot.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale*. París: Seuil.
- Dejours, C. y Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. París: Elsevier Masson.
- Folger, R. y Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. London: Foundation for organizational science / SAGE .
- Gollac, M. (Dir.). (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad / Centro de Estudios de la Mujer de Chile, PIETTE/CONICET.
- Johnson, J., Hall, E. y Theorell, T. (1988). Combined effects of job strain and social isolation and cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 15(4), 271-279.

- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kristensen, T.S. (1996). Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 246-260.
- Laurell A. C. y Márquez, M. (1983). *El desgaste obrero en México, Proceso de producción y salud*. México D.F: ERA Editorial.
- Neffa J. C. y Henry M. L. (Coords.). (2017). ¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud. *Documento de trabajo N°1*, Instituto de Investigaciones Administrativas, FCE UNLP.
- Neffa, J. C (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Recuperado de Centro de Estudios e Investigaciones Laborales -CEIL-CONICET: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- OIT. (2016). *Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe del Director General*. Ginebra: OIT.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill Paperbacks.
- Siegrist, J. (2013). *Reconnaissance et santé au travail : de l'évidence scientifique à l'action*. Ponencia presentada en Colloque International DIM GESTES: Quelles actions pour un autre travail, Montrouge, Francia.
- Siegrist, J. y Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment –two scientific challenges. *Social Science and Medicine*, 58, 1463-1473.
- Wisner, A. (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

Los autores

Pablo Ernesto Pérez

Investigador independiente del CONICET con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET)-IdIHCS / Universidad Nacional de La Plata. Doctor en Ciencias Económicas (Paris-Est, Francia) y en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires). Profesor titular ordinario de Economía en la UNLP. Profesor de posgrado en las universidades de La Plata (Economía) y Buenos Aires (Economía del Trabajo). Su tema de investigación refiere a la problemática del empleo desde distintas perspectivas, que van desde su vinculación con la dinámica macroeconómica a cuestiones más específicas asociadas a la problemática de la inserción laboral, particularmente de los jóvenes.

Emiliano López

Investigador asistente del CONICET con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET)-IdIHCS / Universidad Nacional de La Plata. Licenciado en Economía y Doctor en Ciencias Sociales (UNLP). Docente de grado y posgrado (Economía) en la Universidad Nacional de La Plata. Su tema de investigación discute los proyectos de desarrollo en disputa; las articulaciones económicas y políticas entre actividades extractivas, agro-alimenticias e industriales en la Argentina post-neoliberal.

Agustín Santella

Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires e

investigador adjunto de CONICET en el Instituto de Investigaciones Gino Germani. Su línea temática es sobre conflicto laboral y social, con una perspectiva histórica y sociológica crítica. Ha realizado investigaciones sobre la radicalización obrera en la Argentina en los años setenta, y durante el período neoliberal, en particular en el sector automotriz. Sus publicaciones más relevantes son el libro “El Perón de la fábrica éramos nosotros” (2007) en coautoría con Andrea Andujar, y “Labor conflict and capitalist hegemony” (2017, Haymarket).

Anabel Beliera

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de La Plata, Magister en Ciencias Sociales (UNLP), Licenciada y Profesora en Sociología (UNLP). Becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (IdIHCS, UNLP/CONICET) y docente en Sociología General de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP). Sus temas de investigación refieren a las particularidades del Estado en tanto ámbito de relaciones laborales, al hospital como espacio de trabajo, la dinámica sindical en este sector y la configuración de perfiles profesionales en el ámbito de la salud pública.

Demian Panigo

Licenciado en Economía por la UNLP, Magister en Ciencias Sociales del Trabajo por la UBA y Doctor en Economía en la EHESS (Paris-Francia). Presidente de la Asociación de Pensamiento Económico Latinoamericano (APEL) y vice-director del Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) del CONICET, enseña actualmente Macroeconomía Avanzada en tres universidades nacionales (La Plata, Avellaneda y Moreno) y Planificación y gestión de políticas para el Desarrollo en el Doctorado de Desarrollo Económico de la Universidad Nacional de Quilme. Actualmente investiga metodologías de “High Performance Computing” para su aplicación al análisis económico y la evaluación de políticas públicas.

Facundo Barrera Insua

Doctor en Ciencias Sociales (UBA), Magister en Economía Política (FLACSO) y Licenciado en Economía (UNLP). Además se desempeña como Becario postdoctoral (LESET-IdIHCS-UNLP/CONICET), Investigador del PESEI (CIS-CONICET/IDES) y Profesor del Instituto de Ciencias Sociales y Administración (UNAJ).

Federico González

Licenciado y Profesor en Sociología por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Becario doctoral CONICET con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET-IdIHCS-CONICET). Es profesor de grado de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Sus líneas de investigación cruzan los campos de la sociología de la educación y del trabajo para el estudio de políticas públicas de terminalidad educativa en Argentina.

Juan Eduardo Santarcángelo

Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y del Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes. Es Editor de la Palgrave Studies in Latin American Heterodox Economics Series, Palgrave Macmillian (NY, USA); evaluador experto de la CONEAU y profesor de grado y posgrado en diversas universidades.

Julia Soul

Doctora en Humanidades, mención antropología UNR (2010) Investigadora CEIL-CONICET (2012). Su trabajo de investigación está focalizado en la dinámica de formación de la clase trabajadora en la historia reciente. Ha publicado SOMISEROS. La constitución y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva socioantropológica” (Prohistoria, 2014) y ha publicado diversas contribuciones; artículos y capítulos de libros en Argentina y el exterior. Se desempeña como

docente de posgrado en diferentes universidades del país (UNPA, UNGS, UBA). Desde 2003 participa activamente del Taller de Estudios Laborales, organización dedicada a la producción conjunta de conocimiento para la organización sindical con activistas y militantes del movimiento sindical en Argentina y en Uruguay.

Julieta Longo

Doctora en Ciencias Sociales (UBA) Licenciada en Sociología (UNLP). Sus investigaciones abordan temas relacionados con la tercerización, la precarización laboral, y sus consecuencias en las formas de organización colectiva de los trabajadores. Actualmente se desempeña como docente de grado de la Universidad Nacional de La Plata y de la Universidad Nacional de La Matanza y es miembro del Laboratorio de Sociología y Economía del Trabajo (LESET).

Julio César Neffa

Licenciado en Economía Política UBA, Diplomado en la Escuela Nacional de Administración (ENA) de Francia, Doctor en Ciencias Sociales del Trabajo (especialidad Economía) de la Universidad de Paris I. Investigador Superior del CONICET. Profesor en las Universidades de La Plata, Lomas de Zamora, Nordeste, Moreno y Buenos Aires. Sus líneas de investigación son Economía del trabajo y del empleo, procesos y organización del trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, y economía de las innovaciones científicas y tecnológicas.

Kevin Castillo

Estudiante de Licenciatura en Economía (FCE-UNLP). Ha tenido participación en diversos proyectos de análisis sectoriales para América Latina para el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA-UMET). Actualmente se desempeña como Ayudante adscripto de la asignatura Macroeconomía II de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP e impulsa el Observatorio de Políticas para la Economía Nacional (OPEN), espacio destinado a la investigación con foco en el desarrollo económico y a la divulgación científica.

Lucía Reartes

Socióloga por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Actualmente se encuentra en el segundo año de una beca doctoral y desempeña sus actividades en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (IdIHCS-CONICET). Sus temas de investigación se relacionan con la heterogeneización del mercado de trabajo argentino durante la posconvertibilidad. Asimismo ha investigado temas relacionados con la precarización laboral y las condiciones laborales de las y los trabajadores.

Mariana Busso

Licenciada en Sociología (UNLP), Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA), Dra en Ciencias Sociales (UBA), y Dra de la Université de Provence, mention Lettres et Sciences Humaines (Francia). Actualmente se desempeña como Investigadora adjunta del CONICET con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET)-IdIHCS (CONICET/UNLP). Es profesora de grado y posgrado de la Universidad Nacional de La Plata.

Mariano Félix

Licenciado en Economía (UNLP). Magíster en Sociología Económica (UNSAM). Doctor en Ciencias Económicas (Paris XIII/Nord). Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Profesor del Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Investigador Independiente CONICET en el Centro de Investigaciones Geográficas del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (CIG-IdIHCS) del CONICET y la UNLP.

Martín Schorr

Doctor en Ciencias Sociales (FLACSO-Argentina). Investigador del CONICET; Docente en cursos de grado y posgrado en la UNSAM. Entre sus trabajos más recientes se destacan: Entre la década ganada y

la década perdida. La Argentina kirchnerista (Batalla de Ideas, 2018); Restricción eterna. El poder económico bajo el kirchnerismo (Futuro Anterior, 2014); Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007 (Siglo XXI Editores).

Pablo Ghigliani

PhD in Philosophy in Industrial Relations por la Faculty of Business and Law de De Montfort University (Inglaterra); MA in Development Studies por el Institute of Social Studies (Holanda) e investigador del CONICET/IdIHCS. Es profesor de Historia Social en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE) y de la Facultad de Bellas Artes, ambas de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Autor de numerosos artículos y capítulos de libros sobre historia del movimiento obrero y estudios laborales en publicaciones nacionales e internacionales. Autor del libro *The Politics of Privatisation and Trade Union Mobilisation: The Electricity Industry in the UK and Argentina*, Peter Lang Press, Bern (2010) y compilador junto a Alejandro Schneider de *Clase obrera, sindicatos y Estado. Argentina (1955-2010)*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2015.

Pablo Ignacio Chena

Licenciado en Economía (UNCu). Magíster en Dirección de Empresas (UNLP) y Doctor en Ciencias Económicas de la Universidad de Picardie Jules Verne (Francia). Se desempeña como investigador en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET-IDIHCS-CONICET) y como profesor de Economía en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Sus temas de investigación están relacionados a mercado de trabajo, desarrollo económico, moneda y distribución del ingreso. Es autor de diversos libros y artículos en revistas especializadas.

Pablo Lavarello

Doctor en Ciencias Económicas Universidad Paris XIII (2001), Magister en Política Económica UBA (1996), Licenciado en Economía UNLP (1993). Investigador CONICET. Director Centro de Es-

tudios Urbanos Regionales (CEUR-CONICET). Coordinador del Área de Economía Industrial y la Innovación de la Maestría en Desarrollo Económico (IDAES-UNSAM). Profesor de Macroeconomía y Políticas Socioeconómicas Argentinas (Facultad de Ingeniería, UNLP). Especializado en problemáticas de Economía Industrial y de la Innovación.

Victoria Basualdo

Ph.D in History por la Universidad de Columbia, investigadora del CONICET, coordinadora del Programa “Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial” en el Área de Economía y Tecnología de FLACSO Argentina y Profesora de la Maestría en Economía Política (FLACSO) y en otras instituciones académicas. Es autora de numerosos artículos y capítulos en publicaciones académicas sobre temas de historia de la clase trabajadora y el movimiento sindical en Argentina y América Latina.

La crisis de los proyectos populares y progresistas de inicios del nuevo siglo se manifiesta en un giro a la derecha en la región que tiene significativas consecuencias en el mundo del trabajo. En nuestro país, el triunfo electoral de la alianza Cambiemos en diciembre de 2015 delinea un nuevo escenario, que articula una propuesta político-económica acorde a las necesidades del gran empresariado y una serie de dimensiones problemáticas que aparecen como estructurales en nuestro país. Este nuevo contexto abre una serie de interrogantes para las clases trabajadoras. Los capítulos que componen este libro recuperan los debates dados en las jornadas Pensamiento Crítico y Mundo del Trabajo sobre las diferentes formas que adoptan las problemáticas ligadas al mundo del trabajo (económicas, sociales, identitarias, organizativas) respecto al cambio de época que transita nuestra región.



Estudios/Investigaciones, 69

ISBN 978-950-34-1693-8

CONICET



IdIHCS Instituto de
Investigaciones en
Humanidades y
Ciencias Sociales

