

**Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo**

---

Número 6 / 2014

Dirección editorial:

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo  
Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad  
y Métodos Cuantitativos para la Gestión  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de Buenos Aires  
Av. Córdoba 2122 of. 211  
(C1120AAQ) Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Argentina  
Tel: (5411) 4370 6161  
E-mail: [cesot@econ.uba.ar](mailto:cesot@econ.uba.ar)  
<http://home.econ.uba.ar/economicas/cesot>

## Autoridades

DECANO

José Luis Giusti

VICEDECANO

José Luis Franza

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y DOCTORADO

Eduardo Scarano

DIRECTORA DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN  
ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD Y MÉTODOS  
CUANTITATIVOS PARA LA GESTIÓN

María Teresa Casparri

DIRECTORA DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE SOCIOLOGÍA DEL  
TRABAJO

Mirta Vuotto

## **Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo**

Publicada por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

La *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* se publica anualmente en el mes de abril. Es una publicación arbitrada de carácter interdisciplinario en el campo de los estudios socio-organizacionales y laborales. Está orientada a difundir los resultados de estudios teóricos y empíricos y a estimular debates e intercambios entre especialistas de distintas regiones. Se dirige a investigadores y a un público más amplio de profesionales, docentes y estudiantes en disciplinas que integran las Ciencias Sociales. Se publica en edición electrónica, acceso abierto en <https://ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/CESOT>

### Comité Editorial

Directora: Mirta Vuotto

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires - Argentina

Juan Fernando Álvarez

Universidad Católica de Colombia - Colombia

Oscar Barbosa

Universidad Nacional de Entre Ríos - Argentina

Sigismundo Bialoskorski

Universidad de San Pablo - Brasil

Antonio Cruz

Universidad Federal de Pelotas - Brasil

Reynaldo Jiménez

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Cuba

Martín Moreno

Universidad de Buenos Aires - Centro de Estudios de Población - Argentina

Jorge Walter

Universidad de San Andrés - Argentina

### Comité de Redacción

María Cristina Acosta

Andrea Levin

Griselda Verbeke

Impreso en Argentina

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, abril de 2014

ISSN 1852-4648

La Revista del Centro de Estudios de Sociología del trabajo integra el Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas. Se encuentra indizada en las bases de datos CATÁLOGO LATINDEX y CIEDEC.

Dirección electrónica: [cesot@econ.uba.ar](mailto:cesot@econ.uba.ar)

<http://home.econ.uba.ar/economicas/cesot-revista>

## **Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo**

Número 6 / 2014

Artículos	Página
Dinámica del empleo y demografía de las empresas cooperativas argentinas 1996 – 2012 Dynamics of Employment and Demography in Argentine Cooperatives 1996 – 2012	
Leandro Llorente, Mariela Molina	3
El bienestar laboral de los profesionales de la medicina: una comparativa iberoamericana Labor Welfare of Medical Professionals: a Latin American Comparison	
Javier L. Crespo	39
De la autonomía a la asociatividad: la organización del trabajo cartonero “en calle” en cooperativas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires From Autonomy to Associativity: “Cartoneros” “in street” Organization in Cooperatives in the City of Buenos Aires	
Johanna Maldovan Bonelli	73
Paradojas del sistema ferroviario argentino: reflexiones en torno a la confiabilidad y la vulnerabilidad en una línea metropolitana Paradoxes of the Argentine Railway System: Reflexions regarding Reliability and Vulnerability of one City Route	
Natalia L. Gonzalez	111
Reseñas bibliográficas	137
Instrucciones para los autores	143

Las opiniones expresadas en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores de las colaboraciones.



# **Dinámica del empleo y demografía de las empresas cooperativas argentinas 1996 – 2012**

**Leandro Llorente<sup>1</sup>**

**Mariela Molina<sup>2</sup>**

## **Resumen**

El presente trabajo tiene por objeto cotejar las hipótesis con respecto al rol anticíclico de las cooperativas y su mejor desempeño ante las crisis con la información disponible de empresas y empleo registrado proveniente del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Para ello se analizará la dinámica del empleo y la demografía de empresas del sector cooperativo que declara empleo registrado en Argentina a lo largo del período 1996-2012. Asimismo, se utilizará la información disponible para actualizar y ampliar los resultados de estudios precedentes sobre la estructura sectorial de las cooperativas argentinas. La evidencia internacional demuestra que la conformación de cooperativas representa una efectiva válvula de escape al desempleo durante las crisis capitalistas y que dichas unidades productivas presentan una elevada tasa de supervivencia.

Palabras clave: cooperativas, dinámica del empleo, demografía de empresas, crisis.

## **Dynamics of Employment and Demography in Argentine Cooperatives 1996 – 2012**

### **Abstract**

This paper aims to check the hypotheses regarding the anti cyclical role of cooperatives and their best performance in crises, using the available information about companies and registered employment of the social security system (Sistema Integrado Previsional Argentino-SIPA). We will

---

Fecha de recepción : 10/02/2014 – Fecha de aceptación: 17/03/2014

<sup>1</sup> Licenciado en Economía, Universidad de Buenos Aires, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial – MTEySS de la Nación. Argentina. Email [lllorente@trabajo.gob.ar](mailto:lllorente@trabajo.gob.ar).

<sup>2</sup> Licenciada en Economía, Universidad de Buenos Aires. Becaria Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - CONICET. Argentina. Email [mmolina@trabajo.gob.ar](mailto:mmolina@trabajo.gob.ar)

analyze employment dynamics and business demography of the cooperative sector for 1996 to 2012. Also, this paper seeks to update the results of previous studies concerning the structure of economic activity of Argentine cooperatives using the available information. International evidence shows that the formation of cooperatives is an effective solution for unemployment during capitalist-crises and that such production units have a high survival rate.

**Keywords:** cooperatives, employment dynamics, business demography, crisis.

## Introducción

Las primeras formas cooperativas surgieron en Europa a mediados del siglo XIX, como una defensa cohesionada de los trabajadores frente a la explotación del capitalismo industrial que, lejos aún de las crisis “correctoras”, recreaba condiciones de vida infrahumanas para la clase obrera con el fin de mantener elevadas tasas de ganancia.

Los primeros proyectos cooperativos fueron motivados por el deseo de crear comunidades utópicas donde pudieran renacer “las formas de sociedades ya desaparecidas” (Repetto, 1944). Constituyen ejemplos de este fenómeno las aldeas de cooperación promovidas por Robert Owen y los experimentos estimulados por figuras emblemáticas como Charles Fourier y Étienne Cabet.

Estos intentos, que en su mayor parte fracasaron o, en el mejor de los casos, no trascendieron su condición de fenómenos locales o islas en plena expansión del sistema capitalista, sentaron las bases ideológicas sobre las cuales se regirían las cooperativas modernas, caracterizadas sin embargo por un mayor grado de integración con el resto de los sectores de la economía y la sociedad.

Las sucesivas crisis capitalistas de la segunda mitad del siglo XIX y la crisis de 1930 pusieron de manifiesto la relevancia de las cooperativas modernas como fuente de estabilidad del empleo y la producción en momentos de incertidumbre general. La evidencia histórica presenta numerosas muestras de formación de cooperativas ante situaciones de crisis en Europa y Estados Unidos. El buen desempeño de estos emprendimientos, que en algunos casos incluso lograron incorporarse exitosamente en los mercados internacionales, contribuyó a que el cooperativismo se convirtiese paulatinamente en un valor universal, asimilado e impulsado tanto por estados socialistas como por las principales economías capitalistas.

En consecuencia, el cooperativismo alcanzó un elevado grado de desarrollo a lo largo del siglo XX, tanto en los aspectos económicos como en los aspectos sociales referidos a la participación y la igualdad entre los miembros. Sin embargo, existen algunos interrogantes con respecto al desempeño de las cooperativas, como por ejemplo si son exitosas solo en las crisis o también en los períodos de auge. Un estudio de Birchall y Ketilson (2009) señala que el buen desempeño durante las crisis resulta posible gracias al acervo generado en las épocas de crecimiento. No obstante, en el mismo análisis se menciona también la existencia de una visión “desmutualizadora”, que asegura que las cooperativas no pueden generar los incentivos suficientes para atraer ejecutivos idóneos para su desarrollo y que no tienen acceso a la acumulación de capital necesaria para aumentar su productividad.

El presente trabajo busca indagar sobre las características y el desempeño de las cooperativas argentinas con la intención de contribuir a responder los interrogantes respectivos al rol de las cooperativas en la economía y la dinámica del empleo. Con ese fin se plantea el doble objetivo de aportar al conocimiento existente con respecto a la estructura del empleo del sector cooperativo en Argentina y analizar su dinámica ocupacional particular como reacción a los cambios en el ciclo económico. Se actualizará la información estadística descriptiva del sector y se cotejará, con los datos disponibles, la hipótesis concerniente al rol anticíclico de las empresas cooperativas en tiempos de crisis y su mayor grado de supervivencia con respecto a las empresas capitalistas tradicionales.

La fuente de información del documento está constituida por los datos de empleo registrado, provenientes del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y, específicamente, por las bases de datos e indicadores desarrollados en el marco del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La estructura del texto se organiza en cuatro secciones. En la primera se da cuenta someramente de los antecedentes sobre este tema en la literatura local e internacional y se plantean las hipótesis que guían este estudio. Se expone luego la estructura del empleo de las cooperativas, para lo cual se toman en cuenta como ejes de análisis el tamaño de las firmas<sup>3</sup>, el sector de actividad y la antigüedad, con el objeto de contrastar la primera de las hipótesis del trabajo. El tercer

---

<sup>3</sup> La variable tamaño de las firmas se clasifica en cuatro categorías: microempresas, pequeñas, medianas y grandes, según el número de trabajadores registrados en el SIPA. Para mayor detalle sobre esta categorización ver el anexo metodológico de este artículo.

apartado analiza la dinámica del empleo en el sector cooperativo (dada por los flujos de creación y destrucción del empleo) para el período de tiempo dado entre 1996-2012. En la cuarta sección se indaga sobre la demografía y la supervivencia de las firmas correspondientes al sector cooperativo. Finalmente, se exponen algunas conclusiones preliminares de esta investigación.

## I. Antecedentes e hipótesis de trabajo

En la literatura concerniente a la actividad productiva del sector cooperativo existe un amplio consenso respecto del rol anticíclico de las empresas cooperativas sobre la dinámica general del empleo en tiempos de crisis. La evidencia internacional demuestra que la conformación de cooperativas representa una efectiva válvula de escape al desempleo para los trabajadores durante las crisis capitalistas y que también dichas unidades productivas presentan una elevada tasa de supervivencia y son más resistentes ante las crisis posteriores (Vuotto, 2011; Birchall y Ketilson, 2009; Díaz Foncea y Marcuello Servós, 2010).

En forma paralela, los estudios empíricos sobre dinámica del empleo otorgan un rol análogo a las pequeñas empresas (y microempresas), en contraposición con las firmas grandes. En esta línea, Castillo et al. (2002) analizaron los flujos de empleo registrado en la industria según el tamaño de las empresas y concluyeron que las empresas de menor tamaño (pequeñas y microempresas) registraron altas tasas de rotación del empleo durante el período 1995-2000, aunque estos comportamientos volátiles generaron tasas moderadas de creación neta de empleos.

Según ese estudio existe suficiente evidencia para respaldar la importancia de los flujos de empleo de las empresas que abrieron y cerraron durante el año y no solo sobre la acción de aquellas que aumentaron o disminuyeron la dotación de personal. En efecto, durante el período de análisis, el nacimiento y cierre de empresas incidió en las altas tasas brutas de creación y destrucción de puestos de trabajo, aunque este hecho no siempre afectó de manera significativa a la variación neta del empleo industrial. Uno de los principales hallazgos del estudio es que el tamaño de las firmas es decisivo para definir la dinámica del empleo y explicar las tasas registradas de creación como de destrucción bruta de empleo. Sin embargo, como el 70% del empleo formal industrial está concentrado en las firmas grandes y medianas, las microempresas resultan solo estabilizadoras marginales del empleo (Castillo et al., 2002).

Por otro lado, existe una fuerte heterogeneidad en el comportamiento de las empresas pertenecientes a una misma rama de actividad, lo que provoca que al observar cada rama en conjunto no se detecten cambios marcados debido a que en cada uno de los sectores se produjeron creaciones y destrucciones de puestos de trabajo. Con respecto a la antigüedad de las empresas, existen fuertes indicios de una relación inversa entre la edad de las firmas y los flujos brutos de puestos de trabajo y la tasa de rotación del empleo. De una forma muy generalizada se puede afirmar que las empresas nuevas son por definición creadoras de empleo, mientras que la destrucción de puestos de trabajo se da de manera generalizada en todos los estratos de antigüedad (Castillo et al., 2002).

Asimismo, Panaia (1994) sostiene que tanto las cooperativas como las microempresas y las pequeñas empresas cumplen una función diferente de regulación de empleo en el mercado de trabajo. Según la autora, los datos obtenidos a partir de fuentes censales de los años 1974 y 1985 revelan que durante esos quince años el desarrollo de las pequeñas empresas y micro-establecimientos productivos tiende a generar mayor empleo aunque presentan poca capacidad de acumulación de capital y fuertes estrangulamientos financieros. Desde esta perspectiva, las asociaciones y cooperativas constituyen un tipo diferenciado de unidades productivas que suelen tener niveles similares de producción y empleo a las microempresas, aunque responden a reglas y lógicas diferentes.

Finalmente, autores como Foncea y Marcuello Servós (2010) establecen una relación entre el desempeño del sector cooperativo y el ciclo económico. La hipótesis que sostienen los autores es que existe un "efecto sustitución" entre ambas variables, principalmente durante los períodos más recesivos. También mencionan la posibilidad de que haya un pequeño "efecto sustitución" entre el empleo cooperativo y el empleo total. En otras palabras, plantean la existencia de una relación anticíclica entre el PBI y el sector cooperativo. Su principal conclusión, basada en un estudio de la economía española, es que el empleo cooperativo tiene una menor dependencia a la variación del PBI que el empleo en general, por lo cual se podría inferir un tipo de empleo más estable en este sector que en el resto de la economía. Sin embargo, una hipótesis que no ha sido corroborada por los autores es el denominado "efecto refugio" por parte del sector cooperativo cuando se produce una recesión económica.

En el plano nacional existe escasa literatura orientada a la comprobación o contrastación de estas hipótesis de trabajo. La razón

se halla, en parte, en la escasa sistematización de los datos correspondientes a este tipo de organización productiva. La fuente de información disponible habitualmente es de tipo censal y por lo tanto no resulta del todo adecuada para mostrar los efectos de los cambios en el ciclo productivo u otros cambios de plazos menores.

En síntesis, los estudios previos sostienen diferentes argumentos que resumen la idea de que la conformación de cooperativas funciona como una válvula de escape al desempleo durante los períodos de crisis, que estas empresas poseen una elevada tasa de supervivencia y que resultan más resistentes a las posteriores crisis económicas. La literatura relacionada con este tema también sugiere que las nuevas empresas son por definición creadoras de empleo, mientras que la destrucción de puestos de trabajo se presenta de manera más generalizada en todos los estratos de antigüedad de las firmas. Además, muchos de los estudios advierten sobre la doble lógica del sector cooperativo que oscila entre la reacción y la adaptación al sistema capitalista del que forman parte.

En el marco de este debate, las principales hipótesis a evaluar en este trabajo son: (i) que las empresas cooperativas presentan una estructura sectorial diferente a la del resto de las firmas privadas, lo que se analiza en la próxima sección; (ii) que las empresas cooperativas registran un rol anti cíclico respecto al empleo en comparación con las empresas capitalistas, tema de la tercera sección y; (iii) que las empresas cooperativas presentan mayores tasas de supervivencia que las empresas capitalistas, finalidad de la cuarta sección.

## 2. Cooperativas y estructura del empleo en Argentina

Esta sección tiene como objetivo mostrar de forma descriptiva la estructura y composición del sector cooperativo en Argentina. En este estudio se analizan aquellas unidades productivas que declaran puestos de trabajo al SIPA bajo la forma jurídica denominada "cooperativa"<sup>4</sup>, conjunto que excluye a las cooperativas de trabajo ya que no tienen empleados en relación de dependencia. Se estima que 2.680 cooperativas se encontraban activas<sup>5</sup> en el cuarto trimestre de 2012. A

---

<sup>4</sup> Ver Anexo Metodológico, inciso a) "Delimitación del objeto de estudio".

<sup>5</sup> Se considera activa en el período de referencia a toda empresa que declara al menos un trabajador en dicho período. En los casos de empresas que declaran empleo en forma intermitente, se las considera activas si el período de declaración nula es inferior a ocho trimestres consecutivos - 2 años - (esta particularidad determina que el número de empresas activas en 2012 sea un valor estimado). Pasado este período se considera a la firma como "baja".

lo largo de ese año, estas empresas declararon a la seguridad social aproximadamente 86.000 puestos de trabajo, lo cual representa el 1,4% del total del empleo registrado en el país. A modo de referencia, esto equivale a la totalidad de los puestos de trabajo registrado en provincias como San Juan, Chubut, Misiones o Neuquén.

A continuación se presenta una caracterización del sector cooperativo argentino según parámetros como el tamaño, sector de actividad y antigüedad de las empresas, con el objetivo de indicar las particularidades de este conjunto respecto del resto de la economía. En cada caso se analiza la estructura empresarial y la composición del empleo del sector cooperativo, estableciendo comparaciones con el total de la economía privada (sector cooperativo y no cooperativo). Dicha caracterización se realiza a partir de los datos de empleo promedio anual del año 2012 y el stock de empresas activas al cuarto trimestre de 2011<sup>6</sup>.

## 2.1. Descripción según tamaño de las cooperativas

Según los datos de registro, las cooperativas argentinas son, en promedio, tres veces más grandes que el resto de las empresas privadas, ya que cuentan con un tamaño medio de 32 empleados<sup>7</sup>. Asimismo, más de la mitad de las cooperativas son pequeñas y medianas empresas y solo la tercera parte se engloba en el conjunto de las microempresas.

En contraposición, siete de cada diez firmas privadas son microempresas, mientras que la proporción de Pymes supera levemente la cuarta parte del total. Adicionalmente, el 9% de las cooperativas puede considerarse como “grande”, mientras que solo el 2% de las firmas privadas corresponde a este grupo.

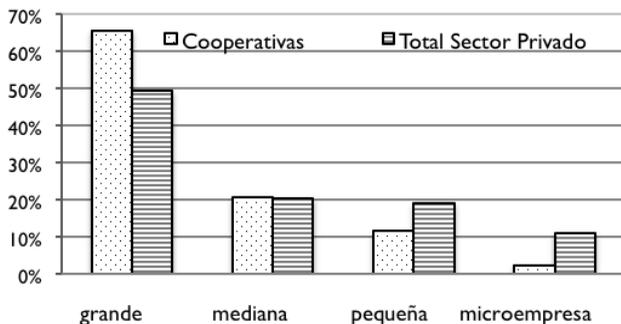
Si se observa la composición del empleo por tamaño de las cooperativas se advierte una fuerte concentración en torno a las más grandes. Concretamente, las cooperativas grandes comprenden dos tercios de los puestos de trabajo del sector, por lo que tienen una incidencia muy superior a la de este grupo de firmas en el total de la economía (49%).

---

<sup>6</sup> Se utiliza el dato del 4to trimestre de 2011 en lugar del 4to trimestre del 2012 para evitar trabajar con un valor estimado (ver nota al pie 4). La estructura empresarial se mantiene invariable entre ambos periodos.

<sup>7</sup> Ver Anexo Metodológico, inciso b) "Tamaño de las firmas".

Gráfico 1. Composición del empleo cooperativo según tamaño de las firmas. Comparación con el total de la economía. Promedio 2012



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, basado en SIPA– MTEySS.

Como contrapartida, las cooperativas pequeñas y las microempresas presentan una escasa participación que alcanza el 14%, en especial si se considera que en el total de la economía este subconjunto emplea al 30% de los trabajadores. La proporción de empresas medianas ronda el 20% tanto entre las cooperativas como en el conjunto de empresas privadas.

Como dato adicional, es probable que parte de las diferencias en la estructura por tamaño se deba a las exigencias de la legislación que regula el sector (Ley N° 20.337) al exigir a las cooperativas un mínimo de 10 socios para poder constituirse como tales. Aunque esta obligación comprende a los socios y no a los trabajadores registrados, es esperable que el requisito de constituirse con un determinado tamaño mínimo implique la necesidad de una estructura más grande que la que requeriría una unidad productiva privada. Es por eso que el marco legal que regula a este conjunto podría ser un factor que explique la tendencia hacia la concentración en los tamaños de unidades productivas más grandes. Con respecto a los estudios que emparentan a las empresas cooperativas con las empresas privadas pequeñas y/o microempresas por su rol estabilizador del empleo, la preponderancia de las cooperativas grandes sugiere que, en caso de existir un rol análogo, esto no estaría relacionado con su menor tamaño medio sino con características propias del sector cooperativo.

El análisis de las cooperativas en función del tamaño de los establecimientos se complementará en la próxima sección, atendiendo

a las diferencias de tamaño medio de las firmas pertenecientes a los distintos sectores productivos.

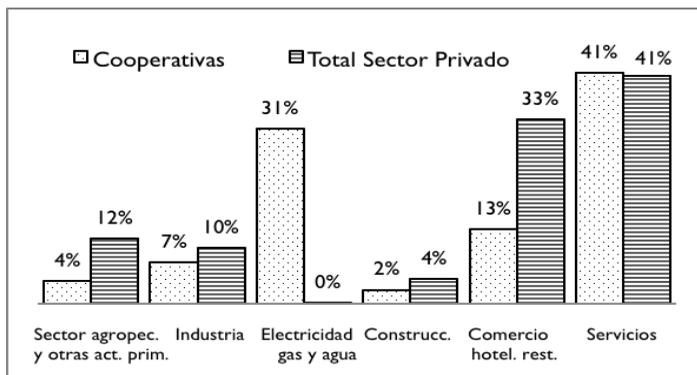
## 2.2. Descripción de la estructura sectorial

### 2.2.1. Estructura sectorial de las empresas cooperativas

Al igual que lo que se observa para el total de las firmas privadas, la mayor parte de las cooperativas corresponde al sector de servicios. Concretamente, cuatro de cada diez cooperativas pertenecen a este sector, lo que coincide con la proporción de los servicios en el total de las empresas. Más allá de esta constatación, la estructura sectorial de las cooperativas presenta algunas características que la diferencian del resto de las firmas.

En primer término se observa la gran incidencia de la producción y distribución de electricidad, gas y agua. Este sector, cuyo peso es prácticamente nulo en el total del sector privado, representa casi la tercera parte de las cooperativas del país. Para Porrittelli (2010), la gran extensión a nivel nacional de este tipo de cooperativas está relacionada con los objetivos de estas organizaciones, orientadas a satisfacer las necesidades de sus comunidades, abaratar los costos y mejorar la calidad de los servicios.

Gráfico 2. Composición sectorial de las cooperativas y total de las empresas del sector privado. 4<sup>to</sup> trimestre 2011



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

Hacia fines del siglo XX dichos servicios eran provistos por grandes empresas que en su mayoría pertenecían a capitales extranjeros y mantuvieron su interés en las grandes ciudades sin estar dispuestas a

ofrecerlos a comunidades pequeñas del interior del país por cuestiones de rentabilidad. Actualmente, la participación de las cooperativas en la distribución de energía en todo el país equivale al 8% de la facturación y el 17% en cantidad de usuarios. En algunas provincias casi la totalidad de la población recibe la electricidad desde una cooperativa, como es el caso de La Pampa (99%) y Chubut (97%). En segundo término, se destaca entre las cooperativas la menor incidencia del sector comercial<sup>8</sup>. Solo el 13% de las cooperativas corresponde a dicho sector, mientras que éste comprende a la tercera parte del total de las empresas privadas. Con respecto a los sectores productores de bienes, las cooperativas industriales, primarias y constructoras presentan una participación baja (13%) en relación con el total de las empresas de la economía (25%). En particular, el sector primario tiene una incidencia tres veces menor entre las cooperativas.

### 2.2.2. Estructura sectorial del empleo cooperativo

En esta sección se analiza en forma comparada la composición sectorial del empleo al interior de las cooperativas y en el conjunto de empresas privadas, junto con las diferencias de tamaño medio entre las firmas de las diferentes actividades productivas con la finalidad de conocer la importancia relativa de cada una de ellas en términos de empleo.

Según los datos de registro, la tercera parte de los puestos de trabajo de las cooperativas argentinas corresponde al sector de servicios, lo cual lo presenta como el de mayor peso absoluto en el empleo cooperativo, al igual que lo observado con respecto a la composición de las firmas.

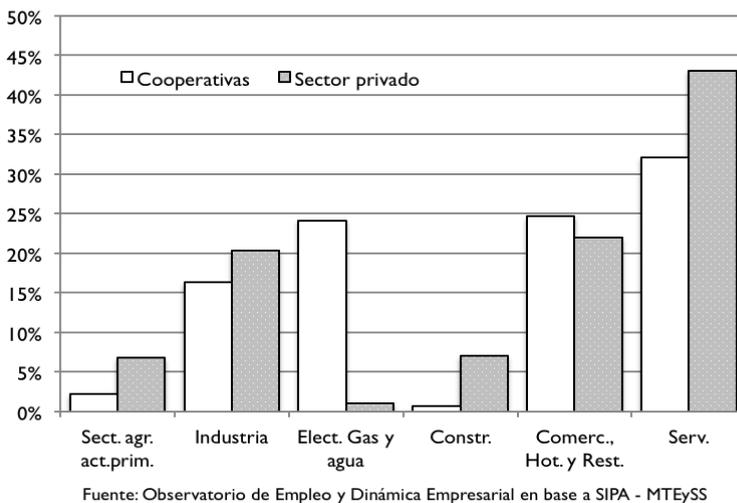
Sin embargo, la importancia de los servicios se ve relativamente disminuida si se toma en cuenta que en el total de la economía concentran el 43% de los puestos, con una preeminencia mucho más marcada sobre el resto de las actividades. Lo opuesto se observa con respecto a las cooperativas comerciales. Como se mencionó en el apartado anterior, tienen una incidencia baja en cantidad de establecimientos pero involucran al 25% de los puestos de trabajo del sector, lo que las ubica tres puntos porcentuales por sobre la participación del empleo en comercio en el total de la economía.

---

<sup>8</sup> En este trabajo se considera a los rubros de hotelería y restaurantes dentro del sector comercial, a diferencia del Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU) que ubica al mismo como parte del sector de servicios. Este reagrupamiento tiene la finalidad de adecuar los resultados a las publicaciones sobre el sector cooperativo, que a menudo consideran este sector como parte del rubro comercio.

Esto se explica al tomar en cuenta que el tamaño medio de 57 trabajadores de las cooperativas comerciales es muy superior al del resto de las empresas privadas del sector (7 trabajadores). Más de las dos terceras partes de las firmas comerciales de la economía son microempresas y solo el 1% son grandes empresas, en tanto el 30% de las cooperativas comerciales pertenecen al grupo de las "grandes" y solo la cuarta parte al de "microempresas".

Gráfico 3. Comparación entre la composición sectorial del empleo del sector cooperativo y la del total del sector privado. Promedio 2012

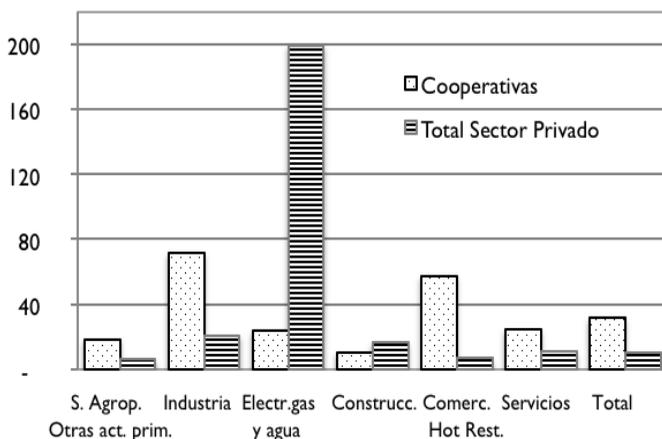


Con respecto a las actividades industriales, la construcción y el sector primario, los datos de empleo reflejan casi la misma estructura sectorial de las empresas cooperativas. Los tres sectores tienen una presencia inferior en el empleo cooperativo en relación al que tienen en el total de la economía, si bien se observa una fuerte distinción entre el peso de la industria manufacturera con respecto a los otros dos sectores. La industria involucra al 16% de los trabajadores de cooperativas, en tanto las actividades agropecuarias y la construcción son los sectores de menor importancia en la estructura del empleo cooperativo, ya que representan en conjunto menos del 3% del total. Así, el tamaño medio de las cooperativas industriales y de producción primaria es más de tres veces superior al del resto de las firmas de dichos sectores. Las cooperativas de construcción, en cambio,

presentan un tamaño medio inferior al del total de las empresas privadas del rubro.

De manera análoga a lo que sucede con la distribución de las unidades productivas, al tomar en cuenta los datos de empleo, el rasgo característico y distintivo de las cooperativas es la gran importancia de la producción y distribución de electricidad, gas y agua, que explica la cuarta parte de los puestos de trabajo registrados del conjunto. Esto nos revela la importancia de este sector tanto en términos productivos como ocupacionales. Otra particularidad se relaciona con el tamaño medio de los establecimientos. Mientras que en el conjunto de las empresas privadas el sector de electricidad, gas y agua está formado por un reducido grupo de firmas grandes, con casi 200 trabajadores en promedio, las cooperativas del rubro presentan un tamaño medio más acorde al de una Pyme (24 trabajadores). Esta característica se asocia al distinto tipo de cobertura del servicio que prestan las cooperativas, de carácter más local y rural, con respecto al del resto de las empresas de cobertura nacional y/o en las grandes ciudades.

Gráfico 4. Tamaño medio por sector productivo de las empresas cooperativas y del total de las firmas del sector privado (en cantidad de empleados). Promedio 2011

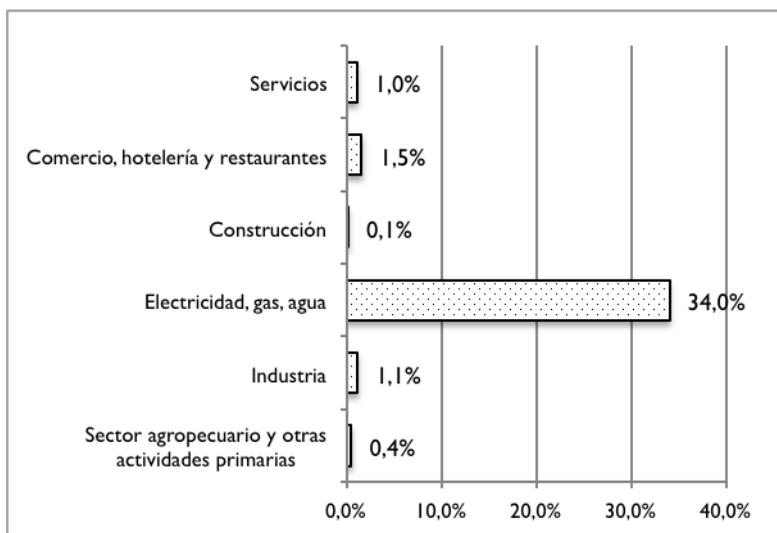


Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

La heterogénea distribución sectorial del empleo cooperativo determina algunas diferencias con respecto a la incidencia de cada

actividad sobre el empleo total de la economía. Como se mencionó previamente, las empresas cooperativas representan el 1,4% de los puestos de trabajo registrados por empresas privadas del país. Si se observa la incidencia de las cooperativas en cada sector, esta proporción se mantiene relativamente constante en el caso de la industria, comercio y servicios (1,1%, 1,5% y 1%, respectivamente), mientras que resulta marcadamente inferior en el caso de las actividades agropecuarias (0,5%) y la construcción (0,15%). No obstante, el dato más significativo es que las empresas cooperativas involucran a más de la tercera parte del empleo total del sector de producción y distribución de electricidad, gas y agua. Sin embargo es conveniente mantener en consideración que, en términos del total de la economía, la incidencia de este sector es inferior al 1%.

Gráfico 5. Incidencia del empleo cooperativo en el total de los puestos de trabajo registrados en empresas privadas por sector de actividad (en porcentajes)



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

### 2.2.3. Principales ramas de actividad

Un análisis sectorial pormenorizado de las cooperativas permite conocer con mayor exactitud su perfil productivo, más allá de la

mencionada preponderancia de los sectores de electricidad, gas y agua y el comercio.

De los casi 14 mil trabajadores que se desempeñan en el sector industrial cooperativo, las tres cuartas partes lo hacen en la producción de alimentos<sup>9</sup> y el 16% en la de tabaco. Del resto de las actividades industriales sobresalen la rama textil (4%) y la gráfica<sup>10</sup>, que sin embargo abarcan a menos del 1% de los trabajadores.

En lo que respecta a los servicios, el 46% de los trabajadores del sector se concentra en las cooperativas financieras. El segundo rubro en importancia es la enseñanza (17%), seguida por los servicios de transporte y almacenamiento (13%) y el servicio de correos y telecomunicaciones (10%). Con una incidencia menor se puede mencionar a la actividad inmobiliaria (2%) y los servicios sociales y de salud (2%).

Por último, cabe mencionar que las cooperativas del sector primario, y los trabajadores que emplean, corresponden prácticamente en su totalidad al sector agropecuario. En especial, al rubro de los servicios agrícolas, que abarca a más de la mitad del empleo del sector.

### 2.3. Cooperativas y antigüedad

En promedio, las cooperativas son más antiguas que el resto de las firmas de la economía. La antigüedad media de las cooperativas que se encontraban activas en el cuarto trimestre de 2011 es de aproximadamente 31 años, en tanto el promedio del sector privado es de solo 13 años. Más aun, mientras que el 50% de las firmas privadas inició actividades luego del año 2000, solo el 25% de las cooperativas se creó en este período.

Al observar los datos de creación de empresas por década (Gráfico 6) se aprecia que en general las cooperativas actuales corresponden a diferentes períodos históricos y no solo a las últimas dos décadas como sucede con el conjunto de las firmas privadas de la economía.

---

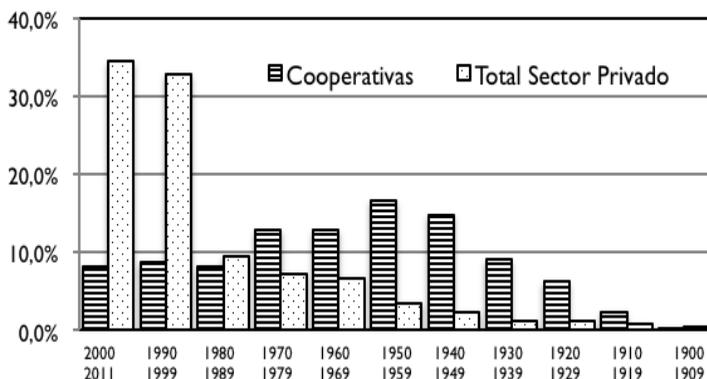
<sup>9</sup> Aproximadamente la mitad corresponde a las cooperativas lácteas.

<sup>10</sup> Una parte importante del empleo de las cooperativas gráficas corresponde a empresas recuperadas conformadas como cooperativas de trabajo, razón por la cual no figuran en la base del SIPA y no son captadas por este estudio. Los registros sobre empresas recuperadas pueden encontrarse en el relevamiento de empresas recuperadas del Programa Facultad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Véase: [http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informes%20relevamientos/informe\\_Tercer\\_Relevamiento\\_2010.pdf](http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informes%20relevamientos/informe_Tercer_Relevamiento_2010.pdf)

Solo una de cada dos cooperativas fue creada a partir de 1980<sup>11</sup> y casi la tercera parte corresponde al período comprendido entre 1940 y 1970.

La distribución del empleo cooperativo según la antigüedad de los establecimientos reafirma la tendencia observada en la composición de las firmas. El 44% de los asalariados del sector cooperativo se desempeña en firmas creadas entre 1940 y 1970. El resto de los trabajadores se distribuye en forma más o menos homogénea entre firmas de las últimas cuatro décadas y en menor medida, en algunas grandes empresas creadas antes de la década del 40.

Gráfico 6. Empleo por década de creación de las firmas. Empresas cooperativas y total del sector privado (en porcentajes).



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

La marcada influencia de las cooperativas más antiguas se relaciona con su mayor tamaño medio. Aproximadamente el 60% de las cooperativas grandes fue iniciada entre 1940 y 1970, mientras que solo el 15% corresponde a las últimas dos décadas. Las cooperativas más antiguas son las del sector comercial, con una antigüedad media de 46 años y las de producción y distribución de electricidad, gas y agua, con 40 años en promedio.

<sup>11</sup> El número de empresas que iniciaron su actividad durante la década de 1990-1999 puede presentar una sobreestimación, tanto para las cooperativas como para el resto de las firmas. Esto se debe a que se asignó el 1994 como año de inicio a las empresas sobre las que no se contaba con información, debido a que el registro administrativo del SIPA comienza en 1994.

Tanto la elevada antigüedad media como la fuerte incidencia de las cooperativas más antiguas en el empleo del sector dan muestra de un mayor grado de supervivencia de este tipo de emprendimientos, al menos en el largo plazo. Por otra parte, también puede considerarse como un indicador de mayores dificultades para crecer de las cooperativas en los años más recientes.

### 3. Dinámica del empleo del sector cooperativo

A continuación se presenta un análisis sobre la dinámica del empleo de las cooperativas, comparando su desempeño con el del total de las empresas privadas, a lo largo del período comprendido entre 1996 y 2012. El período seleccionado comprende dos etapas claramente diferenciables en términos del contexto internacional y las políticas macroeconómicas, lo que torna especialmente interesante el estudio de sus efectos sobre la dinámica del empleo.

Entre los años 1996 y 2001 tuvo lugar el auge y el fracaso del programa neoliberal de desregulación, apertura económica y desindustrialización<sup>12</sup>, con profundas consecuencias sobre la inserción laboral y el tejido productivo. El crecimiento del empleo registrado se estancó en 1999 y cambió de signo entre ese año y 2002, implicando la destrucción de más de 500 mil puestos de trabajo registrado en todos los sectores de la economía. La desocupación superó el 21% en mayo de 2001, lo que determinó que más de la mitad de la población se encontrara bajo la línea de la pobreza (y la cuarta parte de la población se ubicara por debajo de la línea de indigencia).

La cesación de pagos y la devaluación efectuada en el año 2002, propiciados por el estrangulamiento de las cuentas externas a raíz de la

---

<sup>12</sup> Los cambios más significativos que se registraron en la industria en la década del 90 fueron a) la desintegración vertical de los procesos en el marco de la consolidación del perfil de especialización de los años ochenta con fuerte peso de commodities y bienes intensivos en recursos naturales; b) el incremento del peso de los agentes de inversión extranjera directa; c) un fuerte proceso de concentración, favorecido por el dinamismo de las operaciones de fusiones y adquisiciones; d) una creciente heterogeneidad estructural inter e intra-sectorial; e) el mayor peso de las importaciones en la oferta doméstica que afectó la producción de bienes durables y difusores de progreso técnico; f) la disminución del coeficiente de valor agregado y la mayor intensidad de capital de las funciones de producción; g) la creciente adopción de tecnologías de producto de origen externo más cercanas a la frontera en desmedro de los esfuerzos adaptativos locales; h) la difusión de innovaciones blandas; i) la pérdida de importancia de los encadenamientos con proveedores y subcontratistas locales de bienes de capital y j) la creciente importancia de las estrategias de internacionalización aunque concentrado en un número relativamente reducido de agentes (Castillo et al., 2002; Kosacoff et al., 2000; Schvarzer; 1996 y Gatto y Ferraro, 1997).

política cambiaria y de endeudamiento de los años 90, marcaron el final del modelo aperturista-financiero y el comienzo de una nueva etapa caracterizada por el rápido crecimiento del empleo y la reconstitución de la trama empresarial.

El sector cooperativo no estuvo exento de los efectos de los cambios mencionados y su dinámica presentó particularidades que merecen estudiarse, en especial su reacción frente a las crisis económicas. En este sentido, el período de estudio incluye dos crisis de diferente magnitud y origen: la de 2002, desatada a partir de la inviabilidad del modelo de la década de 1990 en un contexto de fuerte endeudamiento externo, y la de 2008/2009, propiciada por la crisis financiera internacional.

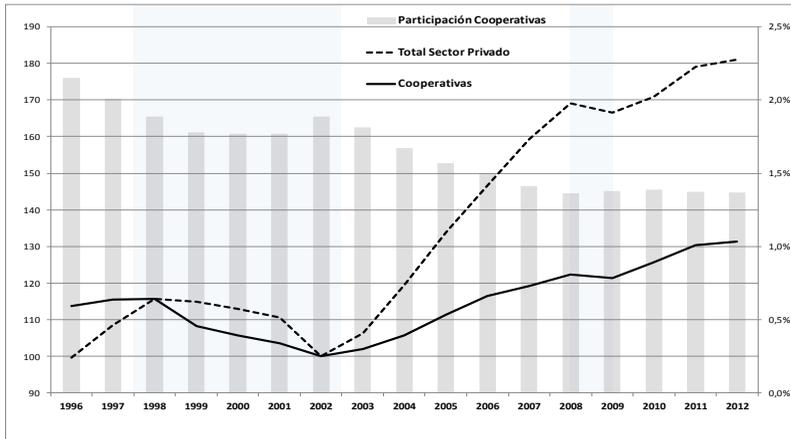
### 3.1. Dinámica del empleo de largo plazo

Entre 1996 y 2012 se crearon 11,5 mil puestos de trabajo en las empresas cooperativas, lo que implicó una expansión del 16%.

Como se mencionó previamente, independientemente del resultado observado para el total del período es posible distinguir dos etapas con dinámicas opuestas (Gráfico 7). En el subperíodo comprendido entre 1996 y 2002 el empleo cooperativo registró crecimiento solo durante los años 1997 y 1998, para luego experimentar una caída del 13,5% que determinó la destrucción de más de 10 mil puestos de trabajo entre 1998 y 2002. Al observar la variación del empleo del agregado de todas las firmas privadas se aprecia un comportamiento idéntico (-13,5%), si bien en este caso la mayor parte de la caída se produjo entre los años 2001 y 2002.

Por lo tanto, en términos de empleo se podría afirmar que la recesión (1998-2001) significó para el sector cooperativo un largo período de depresión, y el estallido de la crisis (2001-2002) representó una continuidad más que una caída abrupta, como fue el caso del resto de la economía que perdió gran parte del caudal de puestos en esos dos años. En este sentido, las cooperativas compartieron el contexto de crisis con el resto de las firmas, aunque los mismos guarismos de caída fueron experimentados durante un período de tiempo mayor, lo que proporciona indicios de un comportamiento más estable en períodos contractivos por parte del sector cooperativo.

Gráfico 7. Empleo registrado en las empresas cooperativas y en el total del sector privado (2002 = 100) y participación de las cooperativas en el empleo total (%)\*



\* Las áreas sombreadas indican períodos de crisis

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

La recomposición del empleo comenzó en el año 2003 tanto para las cooperativas como para el total de las empresas. Sin embargo, la recuperación del sector cooperativo fue más lenta y moderada. Fue en 2006 que alcanzó el nivel de empleo previo a la recesión, es decir, dos años después que el resto del sector privado. En total, entre 2002 y 2012 el empleo cooperativo creció un 31%, debido a la creación de casi 20,4 mil puestos de trabajo.

Esta importante expansión resulta moderada si se toma en cuenta que el sector privado en su conjunto incrementó su empleo en un 81% en el mismo período, lo que determinó una tendencia decreciente en la participación de las cooperativas en el empleo total.

Más allá de esta tendencia en la participación de las cooperativas en el empleo total, que pasó del 2,2% en 1996 al 1,4% en 2012, es posible distinguir en este fenómeno al menos tres etapas con lógicas diferentes. En primer lugar, durante la segunda mitad de la década del 90 se produjo un marcado retroceso del empleo cooperativo tanto en circunstancias de expansión del resto de los sectores (1996-1998) como en los primeros años de recesión (1998-1999). Solo la crisis de 2001-2002 determinó un incremento en la participación del sector, explicada fundamentalmente por la abrupta caída del resto de la economía privada.

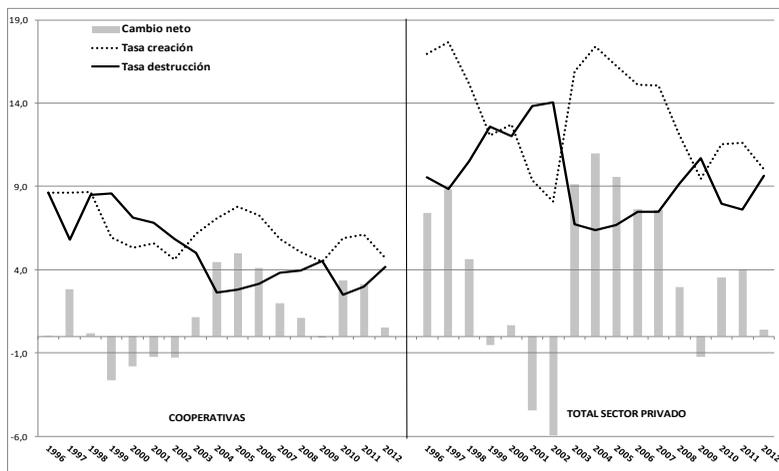
En segundo término, la incidencia del empleo cooperativo retomó la senda decreciente en forma sostenida a partir de 2003 y hasta 2008, a causa del menor dinamismo del sector. Por su parte, la crisis internacional de 2008-2009 afectó moderadamente a las cooperativas, que redujeron su nivel de empleo solamente en un 0,7% en 2009, frente a una caída general del 1,5% y la destrucción de casi 90 mil puestos de trabajo en el total de las firmas privadas.

Esta circunstancia determinó un freno a la tendencia decreciente y marca el comienzo de la tercera etapa, caracterizada por la estabilización de la participación del empleo cooperativo en torno al 1,4% del total.

### 3.2. Flujos de creación y destrucción de empleo

Las variaciones anuales en el empleo analizadas en el apartado anterior son el resultado de flujos simultáneos de creación y destrucción de puestos de trabajo por parte de firmas que atraviesan diferentes procesos (Gráfico 8).

Gráfico 8. Creación bruta, destrucción bruta y cambio neto en el empleo de las empresas cooperativas y del total de las firmas privadas. En tasas (%)



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

Se define la creación bruta de empleo como el total de puestos de trabajo generados en empresas que crecen o que inician actividades y de manera análoga, la destrucción bruta de empleo como los puestos

perdidos en las empresas que reducen sus dotaciones de personal o que cierran. La suma de la creación y de la destrucción es igual al cambio o crecimiento neto del empleo<sup>13</sup>. Las tasas de creación bruta, es decir, la creación bruta sobre el empleo promedio de un año determinado, son relativamente bajas en el conjunto de las cooperativas (en torno a la mitad que las registradas en el total de las firmas privadas). Esta particularidad, que da muestra de un menor dinamismo por parte de las cooperativas, se mantiene casi constante a lo largo de todas las etapas del período 1996-2012.

La tasa de destrucción bruta de las cooperativas también se mantuvo en valores más bajos que el resto de las firmas privadas en el período estudiado, en especial a partir del año 2004 y solo entre 1996 y 1998 se elevó a niveles similares. Incluso resulta llamativo su marcado descenso a partir de 1999, en especial en un contexto de aumento de la tasa de destrucción general. Estas dos particularidades de la tasa de destrucción de empleo de las cooperativas resultan consistentes con la noción sobre su potencial rol estabilizador, limitado por la baja incidencia de las cooperativas en el empleo total.

En este sentido, puede afirmarse que la destrucción neta de puestos de trabajo en las cooperativas entre 1999 y 2002 se debió más a la disminución en la creación de nuevos empleos que a la caída de la destrucción bruta de puestos. Como contraparte, en el total de la economía se observó el efecto conjunto de la caída de la creación y el aumento de la destrucción, lo que se tradujo en tasas negativas de cambio neto más pronunciadas.

La crisis internacional de 2008/2009 determinó una nueva caída en la dinámica de creación de empleo, tanto a nivel general como para las cooperativas. En ambos casos la tasa de creación se redujo durante el año 2009 a valores similares a los observados en 2002. Sin embargo, la recuperación posterior a la crisis alcanzó con más fuerza a las cooperativas: la tasa de creación se ubicó en 2011 en torno al 80% del registro más elevado (de 2005) en tanto el agregado del sector privado solo alcanzó las dos terceras partes de su valor máximo registrado durante el año 2004.

Durante el epicentro de la crisis se observó una equiparación entre las tasas de destrucción y creación brutas del sector cooperativo. Esto

---

<sup>13</sup> Para conocer los resultados actualizados del total de las firmas privadas de los sectores de industria, comercio y servicios, y obtener más información sobre la metodología utilizada para el cálculo de los flujos de creación, destrucción y cambio neto, se recomienda ver el Informe de Dinámica del Empleo y Rotación de Empresas y su Anexo Metodológico. [http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/oed/dinamica\\_delemplo.asp](http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/oed/dinamica_delemplo.asp)

se expresó en un estancamiento de la tasa de creación neta del sector, que si se compara con la destrucción neta observada en el total del sector privado evidencia un menor impacto de la crisis sobre las cooperativas.

Por otra parte, la tasa de destrucción de las cooperativas retomó valores bajos de inmediato, alcanzando el mínimo del período en 2010. Esta circunstancia, junto con la mencionada recuperación de la tasa de creación bruta, determinaron que la dinámica de la recuperación del empleo de las cooperativas luego de la crisis fuera de la misma índole que la del resto de las firmas privadas.

Si se toma en cuenta que previo al año 2010 las cooperativas mostraban tasas de cambio neto muy inferiores a las del resto de la economía puede inferirse nuevamente que este grupo resultó relativamente menos afectado por la crisis internacional en términos de dinamismo del empleo.

### 3.3. Dinámica sectorial

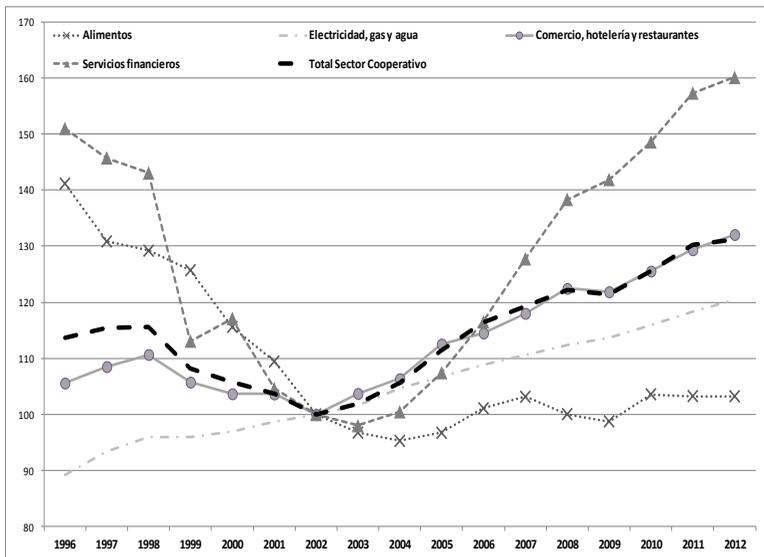
En este apartado se describe la evolución de los sectores más relevantes en términos del empleo de las cooperativas: la industria alimenticia, la producción y distribución de electricidad, gas y agua, el rubro de comercio, hotelería y restaurantes y los servicios financieros. Como se mencionó previamente, estas actividades representan las tres cuartas partes de los puestos de trabajo de las cooperativas, por lo que conocer sus particularidades por un lado puede arrojar luz sobre el rol de las cooperativas durante las dos crisis analizadas y por otro brindar una caracterización del conjunto más relevante de la actividad cooperativa.

El sector comercial cooperativo presenta una evolución de su empleo muy similar a la del total de las cooperativas, en especial a partir de 2002, lo que refleja su fuerte incidencia en el total. En particular, evidenció una caída del 11% entre 1998 y 2002 y una expansión del 31% entre 2002 y 2012. La crisis de 2008/2009 también tuvo un impacto moderado sobre el sector, reflejado en un estancamiento durante el año 2009 y una rápida recuperación en 2010 y 2011.

Las cooperativas de producción y distribución de electricidad, gas y agua mostraron un dinamismo más moderado que el total de las cooperativas, con una tasa anual de crecimiento promedio de aproximadamente el 2%. Sin embargo, estas empresas fueron las menos afectadas por las dos crisis estudiadas. La recesión de 1998-2001 solo se hizo evidente a través de un estancamiento del sector en 1999,

mientras que el empleo retomó luego su dinámica expansiva creciendo en forma ininterrumpida hasta 2012, incluso durante la crisis internacional de 2008/2009. En este sentido, resulta destacable que la relevancia de las cooperativas en el empleo total de este sector les confiere un rol determinante en su dinámica. La crisis de 2002 determinó una caída de más del 10% en el empleo de las empresas no cooperativas del sector de electricidad, gas y agua entre 1999 y 2003, mientras que el sector en su conjunto (incluyendo a las cooperativas) sufrió una caída muy inferior (5%) en ese período, lo que evidencia el impacto estabilizador de las cooperativas.

Gráfico 9. Evolución sectorial del empleo de las cooperativas. Principales sectores y total de las cooperativas. 2002 = 100



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

Las cooperativas de servicios financieros y de la industria alimenticia fueron las más afectadas por las políticas neoliberales de la década del 90, que implicaron la destrucción de aproximadamente la tercera parte de sus puestos de trabajo entre 1996 y 2003/2004<sup>14</sup>. La dinámica

<sup>14</sup> La contracción del empleo de las cooperativas de la rama alimenticia se extendió hasta el año 2004 e implicó la destrucción de más de 4.500 puestos de trabajo. Las cooperativas de servicios financieros destruyeron aproximadamente 4.000 puestos en el período 1996-2003.

posterior, sin embargo, fue muy diferente para estos dos sectores. El empleo de las cooperativas de servicios financieros creció a tasas superiores al 8% anual entre 2005 y 2008, lo que sumado al escaso impacto que sobre este grupo tuvo la crisis internacional de 2008/2009 permitió al sector superar en 2011 el nivel de empleo que tenía en 1996.

En contraposición, las cooperativas de la industria alimenticia mostraron una escasa capacidad de recuperación luego de la crisis de 2002 y fueron el sector más afectado por la crisis de 2008/2009. El empleo del sector se incrementó en poco más del 8% entre 2004 y 2012, lo que implicó una caída total del 27% entre 1996 y 2012.

#### 4. Demografía de empresas del sector cooperativo

Esta sección tiene como objetivo la contrastación de las hipótesis con respecto al surgimiento de un mayor número de cooperativas y la menor incidencia de cierres de cooperativas en períodos de crisis, a partir del análisis de demografía de empresas aplicado a las firmas del sector. La demografía de empresas estudia los procesos de apertura y cierre de empresas en relación al stock de firmas activas en cada año<sup>15</sup>.

Entre 1996 y 2011 se crearon, en promedio, 114 cooperativas por año, en tanto que cerraron otras 110 anualmente. Sin embargo, el número de aperturas y cierres mostró bruscas variaciones durante la recesión de 1998-2001 y posteriormente la crisis de 2002. El número de altas pasó de 150 en 1997 a 105 en 1999, lo que implicó una disminución del 30% y luego mostró una leve recuperación en 2000 y 2001 alcanzando las 117, para finalmente sufrir una nueva caída del 34% durante el año 2002. Las bajas se incrementaron un 42% entre los años 1997 y 1999, alcanzando un máximo de 173 en el último año, y luego descendieron fuertemente a 69 durante el año 2004. Sólo en el año 2001 se registró un leve repunte de las bajas, para luego retomar la senda decreciente. La dinámica conjunta de altas y bajas determinó, en promedio, una reducción de más de 30 firmas por año en el stock de cooperativas existentes durante el período 1998 y 2002.

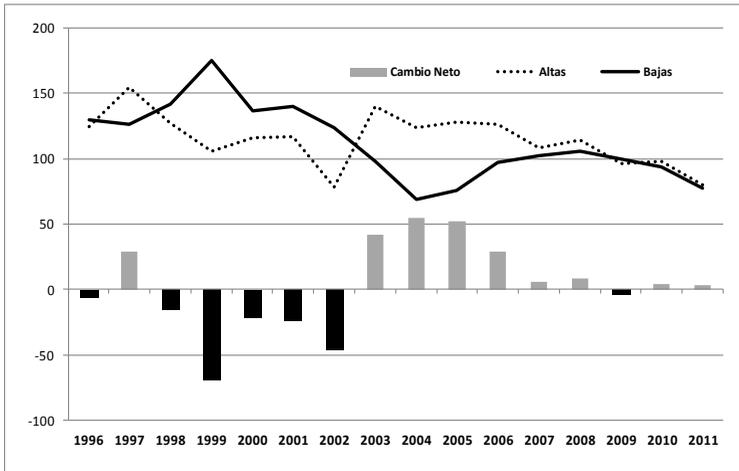
Durante el año 2003, la creación de cooperativas se recuperó fuertemente, retomando valores cercanos a los de 1997, aunque la tendencia fue decreciente entre 2003 y 2011, con leves repuntes en 2005 y 2008. En el año 2011 el número de altas volvió a los niveles de 2002. Análogamente, las bajas entre las cooperativas se incrementaron en más del 50% entre 2004 y 2008, pero luego retomaron la tendencia

---

<sup>15</sup> Ver Anexo Metodológico inciso c) "Demografía de empresas"

decreciente hasta finalizar en 2011 solo un 10% por sobre el valor mínimo de 2004.

Gráfico 10. Demografía de las empresas cooperativas. Altas, bajas y rotación neta. 1996-2011



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA- MTEySS

Esta dinámica conjunta de las altas y bajas (Gráfico 10) determinó la recomposición del stock de cooperativas activas. En el año 2007 el número de cooperativas alcanzó el nivel de 1997 y durante el año 2008 lo superó levemente. Sin embargo, la escasa creación neta a partir de 2009 determinó un relativo estancamiento en el número de cooperativas entre ese año y 2011.

Finalmente, al comparar las dos puntas del período 1996-2011, el número de cooperativas se incrementó en menos del 1%, mientras que el stock total de firmas privadas lo hizo casi en un 50%. Esto podría considerarse un indicio de que el último período de crecimiento fue mucho más favorable para el sector privado en general que para el sector cooperativo que apenas alcanzó los valores que había perdido durante la recesión y crisis previas.

Con respecto al comportamiento del sector cooperativo en períodos de crisis, los datos expuestos no parecen corroborar la hipótesis de una mayor creación de cooperativas en contextos adversos. Exceptuando las cooperativas de trabajo, en la mayor parte del período 1998-2002 y en la crisis de 2009 el número de nuevas

cooperativas disminuyó, en tanto que el principal incremento se observó en 2003, en el contexto de recuperación de la economía. Sin embargo, los datos disponibles respaldan la hipótesis respectiva al menor número de cierres durante las crisis, en particular en los años 2000, 2002 y también en el año 2009.

Sin embargo, ambas hipótesis requieren para su contrastación establecer una comparación con el resto de las firmas privadas. Para ello resulta apropiado analizar las tasas creación y destrucción, es decir, las altas y bajas con respecto al stock de empresas activas (Gráfico 11), y la tasa de rotación, que se obtiene como la suma de las tasas de creación y destrucción. La tasa de rotación de las empresas cooperativas es marcadamente inferior a la del total del sector privado. La tasa de creación de las cooperativas, que se ubica entre el 3% y 5%, es en promedio de aproximadamente un tercio de la del agregado de las firmas privadas, mientras que la tasa de destrucción, que oscila entre el 3% y el 7%, se ubica en torno al 40%.

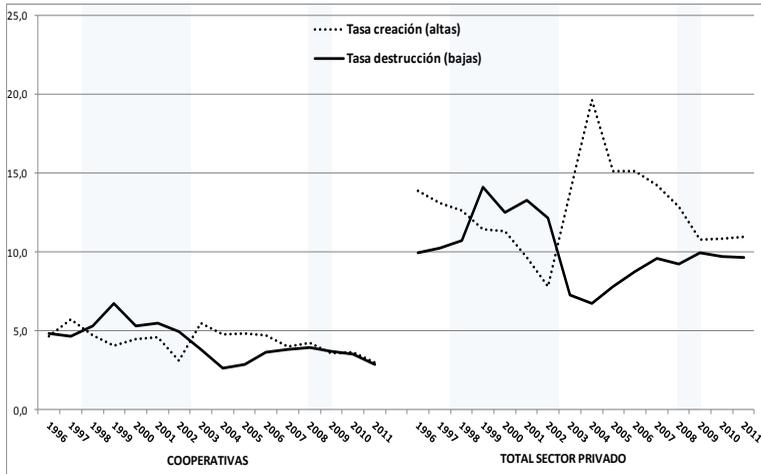
Al comparar la evolución de las tasas de creación de las cooperativas y del total de las firmas privadas toma relieve la leve recuperación experimentada por las cooperativas en 2000 y 2001, ya que el resto de las firmas privadas mostraron una constante merma en la tasa de creación entre 1996 y 2002. En cambio, la crisis de 2008/2009 tuvo idéntico impacto en ambos grupos, con sendas caídas del 16% en la tasa de creación. Por su parte, la tasa de destrucción de las cooperativas no parece mostrar grandes diferencias en su comportamiento con respecto a la del resto de las firmas durante los períodos de recesión y crisis.

Finalmente, los datos disponibles para el período 1996-2011 no permiten corroborar la primera hipótesis, más allá de demostrar una mayor estabilidad en la tasa de creación de cooperativas durante la recesión previa a la crisis de 2002. Con respecto a la segunda hipótesis, los datos muestran efectivamente una marcada caída en el número de cierres de cooperativas a partir de 2009, pero dicha conducta no difiere demasiado de lo sucedido con el total de las firmas privadas.

Este comportamiento análogo entre las cooperativas y el resto de las empresas resulta comprensible si se toma en cuenta que existe una relación entre las tasas de apertura y cierre. Concretamente, una parte relevante de las aperturas corresponde a microempresas con muy poco empleo, las cuales tienen una mayor probabilidad de ser bajas en los períodos subsiguientes. Esto implica que un incremento de las altas en un período determina un aumento en la probabilidad de que se

produzcan cierres en los siguientes períodos, lo que efectivamente se corrobora al observar las series.

Gráfico II. Demografía de las empresas cooperativas y el total del sector privado. Altas, bajas y creación neta. En tasas. 1996-2011



Los periodos sombreados se corresponden con etapas de recesión o crisis.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a SIPA - MTEySS

En forma análoga, los períodos de crisis determinan una disminución en el número de altas, lo que a su vez hace disminuir el número de cierres en los años siguientes. Esta relación permite explicar tanto la caída de la tasa de cierres a partir de 1999 en pleno contexto recesivo, como el continuo incremento de la tasa de aperturas entre 2004 y 2008 durante un período fuertemente expansivo.

### Conclusiones preliminares

Este documento presentó un análisis detallado del comportamiento del empleo cooperativo en términos de su estructura, su dinámica y de la demografía de las cooperativas, en comparación al resto de la economía. Como se mencionó en la segunda sección, entre las principales hipótesis que guiaron la investigación nos preguntamos si las empresas cooperativas presentan una estructura sectorial diferente a la del resto de las firmas; también intentamos corroborar la hipótesis acerca del rol anticíclico de las cooperativas en cuanto al empleo; y finalmente, si las empresas cooperativas presentan mayores tasas de supervivencia que las empresas capitalistas.

Respecto de la estructura, existe una característica distintiva del sector cooperativo dada por la fuerte incidencia de las firmas de tamaño más grande. Esto parece indicar que su rol estabilizador del empleo tendría más que ver con aspectos propios del cooperativismo que con el tamaño, como sucede en el resto de la economía con las Pymes.

Trabajos anteriores señalan la fuerte incidencia del sector proveedor de electricidad, gas y agua entre el conjunto cooperativo. Los datos disponibles nos permiten corroborar que efectivamente este sector ocupa el segundo lugar en importancia, luego del sector de servicios, con el 31% del total de firmas del sector cooperativo. Al mismo tiempo, representa el 24% del empleo registrado por cooperativas, lo que resulta distintivo si se compara con la incidencia del sector en el resto de las firmas privadas, siendo en estas de menos del 1%. Además, en general se trata de Pymes con inserción local que permiten el suministro de estos servicios a lugares donde los grandes oligopolios no llegan.

Por otro lado, en términos comparativos en el sector cooperativo la industria tiene menor incidencia, tanto en términos de establecimientos como de empleo. Algo similar sucede con el sector agropecuario y el de la construcción. Finalmente, las firmas de servicios registran un peso similar tanto en el sector cooperativo como en el resto de la economía.

En lo referido a la antigüedad, las cooperativas resultan tres veces más antiguas que el resto de las firmas. Además, más de la mitad de las firmas grandes fueron creadas entre las décadas de 1940 y 1970. Este aspecto proporciona indicios para pensar que las cooperativas tienen mayores posibilidades de supervivencia en el largo plazo, pero también sería un indicador de dificultades para el crecimiento de las cooperativas más nuevas. En este sentido sería interesante ampliar el análisis mediante el estudio de la probabilidad de supervivencia de las cooperativas a partir del momento de su creación, aunque existe la importante limitación que implica la carencia de información sobre las empresas que no estuvieron activas a partir de 1995. Si bien existen datos de supervivencia para el total de las firmas a partir de ese año, los mismos no resultan representativos para el conjunto de las cooperativas, ya que solo la tercera parte de las mismas iniciaron actividades entre 1995 y 2011.

En cuanto a la dinámica de las cooperativas respecto al resto de la economía, el rasgo destacable es que las empresas cooperativas ganaron incidencia luego de la crisis de 2001/02, aunque luego la

perdieron con la expansión posterior. Actualmente, la incidencia de las cooperativas en el empleo total de la economía privada se encuentra estabilizada en torno al 1,4%.

La dinámica del empleo permite corroborar el rol estabilizador de las cooperativas si se toma en cuenta que la destrucción de puestos se redujo en época de crisis, en contraposición a lo que sucedió para el resto de las firmas. Además, la crisis de 2008/2009 pareció afectar menos a las cooperativas, que no destruyeron empleo, y salieron de la misma con tasas de creación neta similares a las del resto de la economía cuando antes eran menores.

Sin embargo, la crisis de 2002 parece haber afectado más a las cooperativas que la del año 2008. Esta situación puede estar relacionada tanto con que la crisis de principios de los años 2000 fue mucho más profunda para nuestro país, como con el hecho de que las cooperativas fueron afectadas principalmente por la larga recesión de entre los años 1998 y 2001, previa al estallido y causada por las limitaciones internas del modelo productivo. Como contraparte, la crisis de 2008/09 fue motivada por causas externas y por eso las cooperativas se vieron menos afectadas al no verse involucradas tan fuertemente a las cadenas globales de valor y, principalmente, a las finanzas internacionales.

Más allá de la dinámica general del sector cooperativo, resulta destacable el peor desempeño de las cooperativas dedicadas a la industria de la alimentación con respecto a las demás a partir de 2003, lo cual derivó en una merma en el peso de este conjunto de cooperativas en el empleo total. En contraposición, las cooperativas de electricidad, gas y agua mostraron una evolución creciente en su empleo a lo largo de todo el período y prácticamente no fueron afectadas la crisis de 2008/2009, mientras que las de comercio sólo recibieron un leve impacto. Paradójicamente, las cooperativas financieras tampoco se vieron afectadas por la crisis a pesar de que la misma fue originada por la debacle financiera internacional, lo que muestra que están a resguardo de los vaivenes de las finanzas internacionales posiblemente por estar más ligadas a operaciones de carácter local.

Con respecto a la demografía de las empresas, resultan notorios los menores niveles de creación y cierre de cooperativas en todo el período. Lo más significativo es que no se observan mayores niveles de creación de cooperativas en períodos de crisis, sino solo una mayor estabilidad, es decir, que no cae tanto la creación. En estos casos es posible considerar una mayor incidencia por parte de las cooperativas

de trabajo y las empresas recuperadas, que se encuentran excluidas del análisis dado que no figuran en la base como empleadoras con trabajo registrado. Por otra parte, se advierte una menor incidencia de las bajas en períodos de crisis, aunque esta tendencia no es característica sólo de las cooperativas sino que tiene que ver con la vinculación en el tiempo entre las altas y las bajas de personal.

Tomando en cuenta lo anterior, los datos del período 1996-2011 no permitieron corroborar las hipótesis respecto a la demografía de empresas. En este sentido, el rol estabilizador de las cooperativas parecería estar más relacionado con el sostenimiento del empleo de las cooperativas existentes que con la aparición de nuevas cooperativas.

Si bien se obtuvieron evidencias en favor de las hipótesis sobre el rol anticíclico de las cooperativas, es importante tomar en cuenta que dichas hipótesis deben relativizarse en la Argentina debido a la menor incidencia del sector cooperativo sobre el empleo total, en especial si se toma como punto de comparación el peso que tienen las cooperativas en Europa. Es por esto que aunque el empleo de las cooperativas argentinas presente variaciones negativas menos pronunciadas que las observadas para el resto de la economía, este comportamiento no genera un efecto estabilizador significativo sobre el empleo registrado total del país.

Sin embargo, un hecho destacable de la dinámica sectorial es que las empresas cooperativas de electricidad gas y agua logran efectivamente estabilizar la serie del total del sector durante la crisis de 2002. Esta particularidad demuestra que si bien el rol de las cooperativas en el total es limitado, en los sectores en los que tienen una mayor incidencia su capacidad estabilizadora se ve incrementada y se hace efectiva. Nos parece importante remarcarlo ya que es una muestra de la potencialidad de este sector en términos de los objetivos de las políticas de empleo de calidad y de larga duración.

Por último, consideramos que resulta interesante continuar indagando sobre la cuestión del tamaño en el sector cooperativo. En particular, un estudio más focalizado sobre las cooperativas de mayor tamaño podría permitir una mejor comprensión de su comportamiento respecto del empleo, dado que la literatura acerca de la temática, en especial en el caso de las cooperativas de producción, sugiere que las cooperativas no suelen despedir trabajadores sino a partir del momento en el cual se vuelven grandes y tienen mayor proporción de asalariados que de asociados. En este sentido, consideramos de gran utilidad poder contar con una base de datos que integre los registros

administrativos con la información disponible con respecto a los asociados de las cooperativas.

### Bibliografía

Birchall, J. y Ketilson, L. H. (2009). *Resilience the cooperative business model in time of crisis*, International Labour Office, Sustainable Enterprise Program, Geneva: ILO.

Castillo, M.V., Cesa, V., Filippo, A., Rojo Brizuela, S., Schleser, D. y Yoguel, G. (2002). *Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa*. Serie Estudios y Perspectivas 9. Buenos Aires: CEPAL.

Díaz Foncea, M. y Marcuello Servós, C. (2010). Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB, CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 67, 23-44.

Gatto, F. y Ferraro, C. (1997). Consecuencias iniciales de los comportamientos Pymes en el nuevo escenario de negocios en Argentina, Documento de trabajo, 79. Buenos Aires: CEPAL.

Justo, J. B. (1977). *La cooperación libre*, Buenos Aires: Ediciones Intercoop.

Kosacoff, B., Yoguel, G., Bonvecchi, C. y Ramos, A. (2000). *El desempeño industrial argentino. Más allá de la sustitución de importaciones*, Buenos Aires: CEPAL.

Panaia, M. (1994). Generación de empleo en el sector cooperativo, en N. Giarraca (Comp.), *Acciones colectivas y organización cooperativa. Reflexiones y estudio de caso* (pp. 36-44). Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Porritelli, S. (2010). Cooperativismo Argentino: Incidencia económica y social. *Revista Acción*, 1064, 4-7.

Repetto, N., (1944). *Lecciones sobre Cooperación*, Buenos Aires: Librería y Editorial de la Federación Argentina de Cooperativas de Consumo.

Schvarzer, J., (1996). *La industria que supimos conseguir*. Buenos Aires: Editorial Planeta.

Schvarzer, J. y Gómez, T. (2006). *La primera gran empresa de los argentinos. El ferrocarril del Oeste (1854-1862)*. Buenos Aires: Fondo de cultura Económica.

Vuotto, M. (2011). *El cooperativismo de trabajo en la Argentina: construcciones para el diálogo social*. Serie de documentos de trabajo 217. Lima: OIT.

Yoguel, G. (2000). La dinámica del empleo industrial desde la crisis del modelo sustitutivo. En B. Kosacoff (ed.) Yoguel G., Bonvecchi C., Ramos A. *El desempeño industrial argentino. Más allá de la sustitución de importaciones*, Buenos Aires: CEPAL.

## Anexo Metodológico

Este trabajo fue realizado en el marco del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. El OEDE es un sistema de información que se construye a partir de integrar, a nivel de microdatos, distintos registros administrativos producidos por agencias gubernamentales y encuestas que toman al observatorio como marco muestral.

El registro más importante es el del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), que contiene la información declarada mensualmente por las empresas sobre la totalidad del personal que emplean en relación de dependencia para el pago de los aportes y contribuciones patronales. Las características de las mismas (rama, tipo jurídico, etc.) surgen del padrón de contribuyentes de la AFIP.

Las declaraciones juradas mensuales que realizan las empresas a la autoridad de la de Seguridad Social para gestionar los pagos de aportes personales y contribuciones patronales se pueden vincular entre sí a nivel de microdato (empresas y trabajadores) gracias a la existencia de códigos de identificación únicos para cada agente económico (CUIT y CUIL). Este procedimiento permite construir paneles históricos (bases longitudinales) que registran la evolución del empleo al nivel de cada empresa (y de cada empresa en cada provincia) desde 1995, año en que se puso en marcha el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (actual SIPA). Asimismo, se incorporan las variables de caracterización de las empresas provenientes de otras fuentes. La construcción de esta base longitudinal involucra varios procesos cuyo objetivo final es el de consolidar a partir del registro administrativo un sistema de información estadístico. A continuación se presentan algunas aclaraciones metodológicas propias del objeto de estudio y del tratamiento de los datos por parte del OEDE.

### a. Delimitación del objeto de estudio

Para la selección del objeto de estudio que conforma el conjunto analizado en este trabajo se procedió a realizar un recorte de la base de datos disponible al mes de junio de 2013, que contiene datos actualizados hasta el cuarto trimestre de 2012. La base de datos abarca al conjunto de las firmas que informan trabajadores registrados al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) en todo el país.

Se consideró como cooperativa a toda firma privada que cumple con alguna de las siguientes características:

- figura en la base con forma jurídica "94" (cooperativas), exceptuando las mutuales, asociaciones, consorcios, cooperadoras y fondos de cooperación;
- figura en la base con forma jurídica distinta de "94", pero la razón social incluye las palabras "cooperativa", "coop.", "Itda." o "limitada", exceptuando los casos que corresponden a empresas cuyo nombre incluye dichas partículas pero resulta evidente que no son cooperativas (selección manual).

Cabe aclarar que, por ser una fuente de registro, el SIPA excluye a las cooperativas de trabajo. Por definición, las cooperativas de trabajo no tienen empleados sino asociados trabajadores que no entran en el registro del SIPA, ya que los miembros de una cooperativa de trabajo se inscriben individualmente bajo el régimen de "monotributo" y la cooperativa de trabajo se registra e inscribe en otro sistema que depende del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES). En forma análoga, quedan excluidos del análisis los asociados de los otros tipos de cooperativa que presentan empleo al SIPA.

#### b. Tamaño de las firmas

Para una correcta comprensión de los datos del análisis de las empresas cooperativas a partir de su tamaño es necesario realizar una aclaración relativa a la metodología empleada. En la misma se clasifica a las empresas entre cuatro estratos de tamaño (grandes, medianas, pequeñas y microempresas) a partir del número de puestos de trabajo que declaran, en promedio, en los cuatro trimestres de cada año de referencia. Esto convierte al tamaño de la empresa en una variable dinámica e implica, por ejemplo, que una firma puede cambiar de estrato de tamaño entre dos años si se producen variaciones importantes en su nivel de empleo. En este caso se pueden producir cambios en el stock de empleo según tamaño de firma, ya que todo el empleo de las firmas que cambian de tamaño pasa a ser asignado al nuevo estrato.

Los rangos de empleo utilizados en cada estrato de tamaño varían según rama de actividad, atendiendo a diferencias sectoriales en la productividad media del trabajo y a las pautas establecidas por el país para la aplicación de políticas orientadas a la pequeña y mediana empresa. Estos tramos se determinaron a partir del nivel de ventas de las empresas definido por la SEPyme en la Resolución 24/2001 que establece el nivel máximo de ventas para cada categoría de empresa

(micro, pequeña, mediana y gran empresa) según el sector en el que desarrollan su actividad.

El tamaño es una característica de la empresa en su conjunto y no de cada local de cada empresa. Es decir que cada empresa, y por ende la cantidad de ocupados que emplea, es clasificada en los estratos de tamaño, según el empleo total de la firma<sup>16</sup>.

#### Cortes por tamaño (\$)

	Agropecuario	Industria y Minería	Comercio	Servicios
Micro	150.000	500.000	1.000.000	250.000
Pequeña	1.000.000	3.000.000	6.000.000	1.800.000
Mediana	6.000.000	24.000.000	48.000.000	12.000.000

Fuente: Resolución SEPyme No 21/2010

#### c. Demografía de empresas

La metodología utilizada por el ODE para el análisis de la dinámica empresarial toma en cuenta la tipología presentada en el Manual de Estadísticas de Demografía de Empresas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) y los indicadores propuestos en el proyecto Business Employment Dynamics, desarrollado por el Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. Se aplican las siguientes definiciones para determinar los distintos eventos demográficos:

**Empresas que nacen (A):** son las empresas que inician actividades durante el período de referencia. Se identifica el inicio de actividades de una firma a partir del ingreso al padrón de empleadores de AFIP y de la fecha de la primera declaración de personal ocupado. También se considera una apertura a toda empresa existente en el padrón que vuelve a declarar puestos de trabajo luego de haber permanecido sin presentar empleo durante dos años (ocho trimestres consecutivos) o más.

**Empresas que cierran (B):** se definen a partir de un criterio empírico que considera cerradas (dadas de baja) a aquellas empresas que no

<sup>16</sup> Las estadísticas tradicionales de Argentina no siempre pueden agrupar el empleo de todos los "locales" de las empresas, por ello solamente suelen clasificar por estratos a los locales. Esta forma de clasificación de las estadísticas tradicionales lleva a subestimar la importancia del empleo en las grandes empresas (generalmente multiplanta), lo que queda contemplado clasificando a las empresas a partir de su empleo total y no a cada local por separado.

declararon personal ocupado a lo largo de ocho trimestres consecutivos (dos años). Para poder medir el impacto de los cierres en los flujos de empleo, se considera que el momento en que se produce el cierre de la empresa es el primer período de empleo nulo.

Empresas continuadoras (C): son empresas que fueron consideradas como apertura en algún período anterior y no cierran en el período actual, por lo que se considera que se mantienen en operación. Pueden presentar una variación positiva, negativa o nula en el empleo entre el trimestre de referencia e igual trimestre del año anterior. Las firmas que no declaran trabajadores en el trimestre en cuestión son consideradas continuadoras sólo si retoman la presentación de ocupados en alguno de los siguientes siete trimestres (en caso contrario pasan a ser cierres). Empresas activas durante el año: ( $ACT_T$ ). Este grupo se conforma por la suma de los nacimientos y las continuadoras. Este total es el que se utiliza como denominador para expresar en tasas las variables de demografía de empresas.

$$ACT_T = A_T + C_T$$

Empresas activas al principio del año ( $ACT_0$ ): son las empresas que estaban en actividad en el 4to trimestre del año anterior (T-1)

$$ACT_0 = C_T + B_t$$

Empresas activas al final del año ( $ACT_1$ ): son las empresas que llegan en actividad al 4to trimestre del año actual (T)

$$ACT_1 = C_T + A_t$$

Cambio neto anual de empresas ( $CN_T$ ): es la variación del total de empresas activas que se produce a lo largo del año, es decir, la diferencia entre los flujos brutos de creación y destrucción de empresas. En la práctica se puede calcular como la diferencia entre el stock de empresas activas a final del año y el stock del principio del año, lo que es equivalente a la diferencia entre las altas y las bajas de dicho año

$$CN_T = ACT_1 - ACT_0$$

$$CN_T = A_T - B_t$$

Empresas que cambian de CUIT: en los casos en los que la mayor parte de la plantilla de una firma deja de ser declarado por ésta y comienza a ser declarado por otra empresa se considera que dichas firmas se encuentran atravesando un proceso de cambio de sociedad (fusión, adquisición, escisión, etc.)<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Para ampliar acerca del tratamiento metodológico referido a la dinámica empresarial ver: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/notaMetodologica.pdf>



# **El bienestar laboral de los profesionales de la medicina: una comparativa iberoamericana**

**Javier L. Crespo<sup>1</sup>**

## **Resumen**

El proceso de modernización del trabajo en el ámbito de la sanidad iberoamericana, fruto de tendencias globalizadoras y postfordistas, ha producido profundas transformaciones de las condiciones del trabajo y del sentido del servicio público. Estas circunstancias indujeron al planteamiento de la pregunta principal, objeto de este estudio: ¿Cómo las nuevas condiciones de trabajo impuestas por el New Management sanitario influyen en el bienestar laboral de los profesionales de la medicina? El estudio articuló un diseño mixto que combinó metodología cualitativa y cuantitativa en el cual participaron 281 profesionales de la medicina -47,7% de España y 52,3% de América Latina-. Los resultados ponen de manifiesto la tendencia general a una valoración moderadamente positiva de las condiciones de trabajo y del bienestar laboral general, contrapesada por sentimientos y percepciones ambivalentes hacia el contexto y la propia experiencia laboral. Se encontraron diferencias significativas entre los dos grupos estudiados, destacando una valoración más positiva del bienestar laboral del grupo latinoamericano.

Palabras clave: bienestar laboral, organización saludable, personal médico, riesgo psicosocial.

## **Labor Welfare of Medical Professionals: a Latin American Comparison**

### **Abstract**

The modernization of work processes in the Ibero American health service, as a result of globalization and postfordists mega-trends, has

---

Fecha de recepción : 20/12/2013 – Fecha de aceptación: 18/03/2014

<sup>1</sup> Profesor Doctor del Departamento de Psicología y Director del Área de Personas, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Abat Oliba CEU, Barcelona – España. Email [jrcrespo@uao.es](mailto:jrcrespo@uao.es)

dramatically transformed working conditions and sense of public service. These circumstances have led to the main question in this study: How have new working conditions imposed by the new health management influenced on the well-being of health professionals at their workplace? 281 Health professionals, 47,7% from Spain and 52,3% from Latin America have participated in this study. A mixed design combining qualitative and quantitative methodology was applied. Results showed a general tendency towards a moderate positive appraisal of working conditions and general well-being at the workplace, counterbalanced by ambivalent feelings and perceptions about the context and individual work experience. Significant differences between the two groups were found, with higher positive appraisal of well-being at the workplace among the Latin American group.

**Keywords:** well-being at work, healthy organization, medical staff, psychosocial risk.

## Introducción

La situación de los profesionales de la medicina ha ido evolucionando a lo largo de la historia humana paralelamente a la propia evolución sanitaria. La sanidad ha respondido a los cambios sociales y culturales que han acaecido en la sociedad en general, intentando satisfacer las expectativas que esta tiene sobre los servicios de salud. La organización sanitaria como institución, ha progresado en concordancia con esos cambios socioculturales modificando sus estructuras, portafolio de servicios, personal, tecnología, etc., por ello el profesionalismo médico (Ochoa, 2012), ha ido transformándose en paralelo, no sin tensiones, tanto en el plano de la praxis como en el social, político, económico, tecnológico, etc.

A los seis períodos en el desarrollo histórico de la medicina que distingue Laín (1990), hay que añadir un nuevo período, mediatizado por los fenómenos de la globalización, el postfordismo, la reforma neoliberal, la crisis del Estado de Bienestar y sus derivadas en Latinoamérica. Este nuevo período, caracterizado por la medicina mercantilizada (Homedes y Ugalde, 2002, 2005a, 2005b; Blanch y Stecher, 2010), aparece como un proceso de reorganización sanitaria bajo los preceptos, esquemas y valores de la empresa privada que deja en un segundo plano el referente axiológico de servicio público. Se caracteriza por un nuevo paradigma de significado del quehacer médico, donde los valores de la eficiencia y la eficacia basados en la economía de la salud, compiten con los criterios decisionales médicos en los protocolos sanitarios.

Asimismo se observa en paralelo, una evolución del perfil de paciente y del modelo de relación asistencial médico-paciente. El profesional de la medicina ha ido perdiendo prestigio social, mientras que el usuario, subjetivado por la sociedad de consumo propia del referente neoliberal, ha ido pasando de ser un usuario pasivo a convertirse en un “cliente activo”, que tiene derechos y capacidad de exigir. Mientras antaño el poder y control lo ostentaba el facultativo en la relación médico paciente (RMP), en esta etapa mercantilizada, el poder se ha transferido en cierta medida al “cliente”, por lo que una nueva fuente de conflictos y de tensión laboral irrumpe en la dicha relación (Brock, 1993). Este aumento de exigencia y de las expectativas de calidad del usuario, influyen en las dinámicas de comunicación y procesos de interacción en la RMP (Moreno, et al., 2005), en la que el profesional de la medicina resulta sujeto -y sujetado- por las restricciones imperativas de la eficiencia y la eficacia, que no siempre puede satisfacer, dando lugar a una nueva fuente de conflictos y a la pérdida de calidad de la RMP, y por tanto, aumentando el riesgo de *burnout* (Freudenberger, 1974; Maslach y Leiter, 1997; Noval 2002; Gil- Monte, 2005; Gil-Monte y Moreno, 2007).

Las constantes reformas sanitarias han sido fundamentadas en la modernización de los servicios públicos de salud. Esta modernización se ha traducido en la profesionalización de la gestión (siguiendo pautas del *New Management*). Reformas impulsadas desde una perspectiva economicista, neoliberal, dentro del paradigma de la nueva gestión pública, con las diferencias entre países propias del desarrollo democrático y social (Aldunate et al., 2012). El *New Management* ha comportado una transformación profunda de las condiciones de trabajo y de la cultura organizacional, que está desplazando los viejos valores de servicio público por los valores mercantilistas (Blanch y Stecher, 2009). El resultado de estas reformas sanitarias han dado un resultado deficiente en equidad, eficiencia y calidad de servicio (Homedes y Ugalde, 2002). La flexibilidad laboral en países como Colombia, por ejemplo no sólo ha reducido la calidad percibida de los usuarios de servicios de salud, sino también ha incrementado la carga de trabajo de los profesionales sanitarios que autoevalúan peor su trabajo para con los usuarios, reducen el tiempo de dedicación y la comunicación con los pacientes (Homedes y Ugalde 2005 a y b).

El presente trabajo trata de dilucidar la relación que existe entre las (nuevas) condiciones del trabajo médico y la calidad de vida laboral, concretamente en lo concerniente a la salud y el bienestar ocupacional de los profesionales de la medicina.

## I. Condiciones de trabajo y bienestar laboral general

Trabajar es una de las vías fundamentales para la provisión de recursos necesarios para vivir y para la satisfacción de otras necesidades subjetivas clave para el desarrollo e integración social. El trabajo es central en la sociedad y ocupa un lugar prominente entre las distintas dimensiones de la vida personal, familiar y social. Es por tanto, parte implicada en la salud psicosocial, en la calidad de vida y en el bienestar subjetivo (Agulló, Alvaro, Garrido, Medina y Schweiger, 2012; Blanch, 2003; 2007; 2012; Keyes y Corey, 1998; Peiró, 1992; Quick y Tetrick, 2003; Moyano y Ramos, 2007; Warr, 2007). Los elementos que conforman la experiencia laboral y las condiciones de trabajo son claves en la determinación de la salud ocupacional, el bienestar psicológico en el trabajo y la conformación de la organización saludable.

Las condiciones de trabajo han pasado al primer plano del análisis de los riesgos psicosociales gracias a la toma de conciencia política, al desarrollo legislativo de los países y al impulso de organismos internacionales<sup>2</sup>. La ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales española, concibe las condiciones de trabajo como las características del trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Por su parte, Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) definen las condiciones de trabajo como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrolla la actividad y las relaciones laborales. El R.D. 39/1997 que reglamenta los servicios de prevención identifica como riesgo psicosocial la probabilidad de sufrir un daño psicosocial como consecuencia de las condiciones de trabajo. Estos daños psicosociales suelen ir asociados a estados mentales y se manifiestan a través de procesos psicológicos como el estrés, que a su vez son el efecto de un tipo de organización y gestión del trabajo, o de interacciones socio laborales (Blanch, 2011).

El foco en el estudio interdisciplinar sobre el tema, se ubica en la dimensión más psicosocial y subjetiva de la experiencia laboral, así como en la interacción socio laboral en el trabajo. Blanch (2011) revisa la literatura científica sobre las condiciones de trabajo y destaca las dimensiones que conforman la percepción y valoración de los

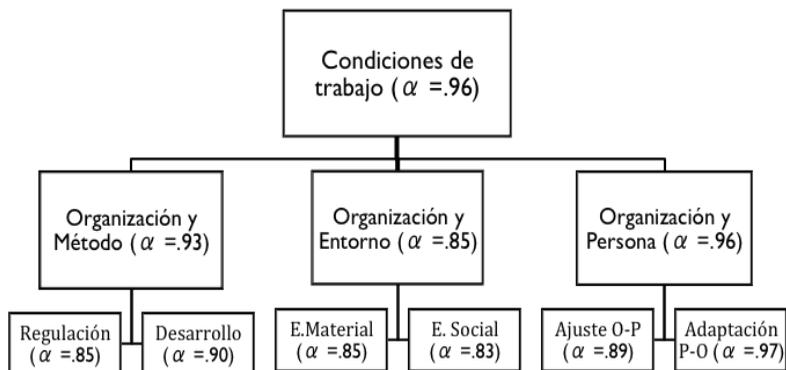
---

<sup>2</sup> Para una revisión completa de la legislación internacional sobre distintos aspectos de condiciones de trabajo, consúltese TRAVAIL (ILO/OIT), [En línea] <http://www.ilo.org/travail/lang--en/index.htm>

trabajadores/as: a) factores individuales (organización y persona), b) sociales (organización y entorno) y c) organizacionales (organización y método). Estas dimensiones objetivas tienen su importancia por el grado en que son percibidas y valoradas por cada persona en el contexto laboral en que se encuentra.

Blanch et al. (2010) entienden que las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización: con el método, con el entorno y con la persona. Se basan en el consenso internacional por el cual las dimensiones clave de tales condiciones refieren al ambiente físico y social, a la organización y características de las tareas (demandas cuantitativas y cualitativas, exigencias de rol y carga y tiempo de trabajo), a la salud ocupacional y seguridad laboral, y a la calidad de la relación laboral (tipo de contrato, duración, jornada, etc.). En su modelo dirigen el foco de atención hacia los factores psicosociales de las condiciones de trabajo sobre los que insiste desde hace décadas la OIT (ILO, 1986). Se centran en evaluar los componentes esenciales de la dimensión psicosocial, subjetiva y percibida de las condiciones de trabajo en organizaciones de servicios a las personas. Su contenido incluye aspectos de las condiciones de trabajo, bienestar y calidad de vida laboral, que en función de su presencia e intensidad, pueden actuar como factores protectores y saludables, o por el contrario, como factores de riesgo psicosocial.

Gráfico I. Modelo teórico de condiciones de trabajo (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010)

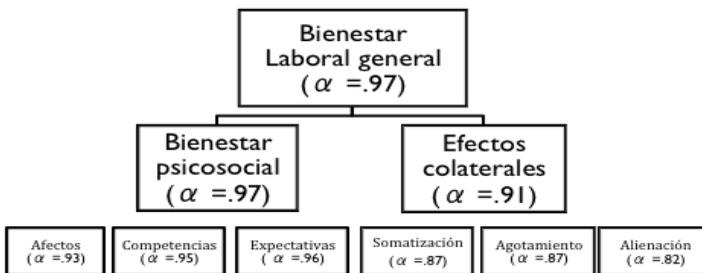


Este modelo teórico, operacionalizado en las escalas cuyas propiedades psicométricas aparecen en la figura I, evalúa especialmente las características psicosociales de las condiciones de trabajo en

organizaciones de servicio a personas (*human services*), tratando a estas condiciones como un todo integrado y posibilitando un abordaje holístico tanto de aspectos positivos a promover como de otros negativos a prevenir, tal como recomienda la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003).

Vinculado con lo precedente, Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) desarrollan un modelo teórico sobre el bienestar laboral general con relación al cual diseñan, aplican y validan un cuestionario. Este modelo (figura 2) contempla dimensiones del bienestar psicosocial, como afectos, competencias y expectativas, así como efectos colaterales referidos a somatización, agotamiento y alienación. Desde la óptica de este modelo los autores proponen una visión del bienestar laboral que no se limita al estatus de mera variable dependiente, efecto o consecuencia de determinadas características organizacionales que impactan sobre el individuo (Warr, 1987; 2007) y que responde a la tradición clásica clínica. El modelo contempla tanto los aspectos negativos de la experiencia laboral como el polo positivo de lo saludable y del bienestar. De alguna manera, se inspira en los principios de la declaración fundacional de la OMS, que concibe la salud como bienestar (no como simple ausencia de malestar), así como en los de la psicología ocupacional positiva, (Seligman, 2002; Salanova, Bakker y Llorens, 2006). Asimismo, esta concepción de bienestar laboral, “situada” en lo subjetivo del entorno laboral, promueve una visión más amplia y global de la experiencia en el trabajo.

Gráfico 2: Modelo de Bienestar laboral general (Blanch et al., 2010)



Numerosos estudios sobre las características del trabajo y sus repercusiones en el bienestar de los empleados focalizan en aspectos como el *burnout* (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte y Moreno, 2007), la salud

ocupacional (Salanova, 2009), la felicidad en el trabajo (Warr, 1990, 1994, 2003, 2007) o el papel que desempeñan determinados factores psicológicos como predictores del grado de bienestar en el trabajo, como la articulación demanda-control de Karasek o esfuerzo y recompensa de Siegrist. Siguiendo a Karasek, la combinación de altas demandas y bajo control sobre el trabajo sería un predictor de estrés y patología. Bosma y cols. (1997), en un estudio realizado sobre una amplia muestra de funcionarios británicos, observaron que un bajo control sobre el trabajo predijo enfermedad coronaria tanto en hombres como en mujeres.

Los efectos sobre la salud del profesional sujeto a estrés crónico en un ambiente de condiciones de trabajo difíciles, han sido ampliamente documentados en la literatura científica (Quick et al, 2003). Murphy (1996) señala que las principales consecuencias del estrés laboral sobre la salud se relacionan con trastornos cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, musculares, dermatológicos, sexuales, endocrinos e inmunológicos y con ansiedad y depresión. Aranda et al. (2006) los relacionan con diversas manifestaciones clínicas como lumbalgias, gripes, cefaleas, problemas dentales y cansancio.

En suma, la salud laboral resulta influenciada por una amplia gama de estresores ocupacionales, psicológicos, organizativos y del diseño del trabajo. Al respecto González y de la Gándara (2004) recogen, a) la insatisfacción y deterioro del ambiente laboral, b) la disminución de la calidad del trabajo, c) el ausentismo y d) el abandono profesional, como principales consecuencias.

## 2. Condiciones de trabajo y bienestar laboral en la profesión médica

En el contexto organizacional de la profesión médica, diversos estudios han profundizado sobre los principales factores psicosociales que afectan al bienestar laboral, tales como, la actitud hacia el cambio (Dale y Milner, 2009; Ochoa, 2012), el trabajo emocional (Larsen y Stamm, 2008); la angustia y ansiedad laboral (Lepnurm et al. 2009); la falta de apoyo del supervisor, (MacCulloch y Shattell, 2009; Gil-Monte, 2005); la sobrecarga de trabajo y el papel de las expectativas (Ogiwara y Araki, 2006); la jornada completa voluntaria y la autonomía en la toma de decisiones (Riley y Connolly, 2007); la alta carga de trabajo emocional, el ambiente estresante y la importancia de la formación en grupo como herramienta de combate al estrés (Trowell et al. 2008). Freeborn (2001) resalta en orden de importancia decreciente, el control percibido sobre el ambiente de trabajo, las demandas laborales percibidas, el apoyo social de los compañeros y la satisfacción con los

recursos, ya que estos son potentes predictores de la satisfacción (Peiró, Silla, Sanz, Rodríguez y García, 2004; Ross y Zander, 1957), del compromiso organizacional y del desgaste profesional.

La creciente intensificación del trabajo en la sanidad en América Latina y España, conlleva unas deficientes condiciones laborales tanto físicas como psicológicas de la que derivan efectos nocivos sobre la salud y la seguridad en el trabajo (Eurofound, 2009). El agotamiento, es la dimensión del desgaste profesional con mayor incidencia y se relaciona de manera directa con las consecuencias negativas en la salud de los profesionales de la medicina (Olmedo et al, 2001). Hay también otras exigencias cualitativas, como la complejidad de la demanda, la necesidad de aplicación de la tecnología, el acceso y recuperación de la información y la toma de decisiones médicas, que conforman un abanico de demandas que requiere un empleo de recursos personales y estructurales muy exigentes y potencialmente de riesgo para la salud (Gálvez et al. 2009).

A estas condiciones de trabajo hay que añadir las altas demandas emocionales que tienen que afrontar los profesionales de la medicina, que provienen de la RMP y que son un potencial estresor. La situación crónica de altas demandas emocionales es potencial precursora de desgaste profesional (Cordes y Dougherty, 1993; Gil-Monte, 2005; Gil-Monte y Moreno, 2007).

La gestión de situaciones asistenciales complicadas, la identificación con el sufrimiento del paciente y sus familiares, y la frustración ante la valoración negativa de su trabajo, producen junto a las condiciones de trabajo de la sanidad actual, una situación de estrés crónico que allana el camino hacia el *burnout* (Gálvez et al, 2009).

McGlone y Chenoweth (2001) encontraron que sólo el 50% de los profesionales de la medicina encuestados estaban satisfechos en su trabajo, que describían como un contexto de altas demandas laborales y bajo control sobre las tareas. En este estudio, el control sobre el trabajo funcionó como el mejor predictor de la satisfacción laboral de los profesionales de la medicina. Bakker y col. (2000) evidenciaron la importancia en el bienestar de las demandas emocionales en profesionales de la medicina. Se observó que, cuando la demanda emocional de los pacientes iba acompañada de una sensación de falta de reciprocidad, daba lugar a una espiral viciosa que empezaba con una disminución de los recursos emocionales de estos profesionales y culminaba en una erosión de la salud que podía desembocar en el *burnout*. Bakker, Demerouti y Verbeke (2004) y Bakker y Demerouti (2007), probaron que los excesos en cuanto a presión del tiempo y

demandas emocionales eran los principales predictores del *burnout*, mientras que la autonomía y el apoyo social eran los recursos principales predictores del rendimiento extra rol. En el caso de profesionales de la medicina se encontraron evidencias de la relación positiva entre adecuación demandas-recursos y satisfacción en el empleo. La satisfacción de los profesionales de la medicina dependía principalmente de las condiciones del trabajo, especialmente en lo concerniente a equilibrio y ajuste entre demandas y recursos. Entre las demandas más relevantes destaca la carga cuantitativa de trabajo y entre los recursos, la posibilidad de progreso en la carrera, el trabajo en equipo y la calidad de la supervisión.

### 3. Método, diseño y procedimiento

La pregunta principal de esta investigación se concreta en los términos siguientes: ¿Cómo las nuevas condiciones de trabajo impuestas por el *New Management* sanitario influyen en el bienestar laboral de los profesionales de la medicina? De ella se deriva como hipótesis general que las repercusiones de las nuevas condiciones del trabajo médico en la experiencia laboral de los profesionales de la medicina tienen un doble signo: (a) positivo, en forma de bienestar subjetivo, satisfacción laboral y *engagement* o vinculación y compromiso con la organización y con la profesión, y (b) negativo, en forma de mala salud ocupacional, efectos colaterales psicofisiológicos, *distress*, *burnout* e insatisfacción laboral, asociados especialmente a la presión asistencial y la consiguiente sobrecarga de trabajo, y al déficit de tiempo para realizarla. De dicha hipótesis pende una serie de expectativas de resultados, a saber, a) La intensificación del trabajo y el déficit de tiempo percibidos irán asociados a una percepción de reducción de la cantidad y calidad de las interacciones sociales tanto con colegas como con usuarios y pacientes; b) Conocidas las inversiones realizadas en las últimas décadas en los equipamientos materiales y tecnológicos, se espera una alta puntuación en la escala de organización y entorno material, valoración que tendrá una relación positiva con la del bienestar psicosocial; c) Los profesionales de la medicina que mejor se adapten a la organización (alta puntuación en la escala de adaptación persona- organización) percibirán menos efectos colaterales en la salud y puntuarán mejor en bienestar laboral general y d) Los profesionales de la medicina que puntúan más alto en afectos, competencias y expectativas, percibirán un ambiente social más positivo, mientras que aquellos con alta somatización, desgaste y alineación percibirán un ambiente social más negativo.

La investigación fue diseñada en dos fases: una fase piloto de carácter exploratorio y otra empírica, que combinaba tanto metodología cualitativa como cuantitativa. Este diseño mixto, exigido por el objeto de la investigación, conllevó la producción y análisis de datos numéricos y textuales. Con ellos se trató, por una parte, de evaluar aspectos cuantificables del bienestar laboral del colectivo médico en el marco de sus nuevas condiciones de trabajo y, por otra, de analizar la dimensión subjetiva y fenomenológica de su experiencia de trabajo.

La fase piloto del proyecto, de carácter exploratorio tuvo como objetivo la investigación de los fenómenos psicosociales del bienestar en el trabajo en la experiencia laboral del profesional de la medicina, con el foco de análisis tanto en las condiciones objetivas como subjetivas del trabajo de la medicina principalmente en la sanidad hospitalaria. Las percepciones del entorno laboral, las experiencias y sentidos del trabajo, el impacto psicosocial percibido y las estrategias de afrontamiento en relación a las condiciones de trabajo, fueron los focos de la atención del estudio en esta fase exploratoria.

El trabajo de campo comportó la utilización de tres técnicas: (a) una encuesta mediante una versión preliminar del cuestionario de calidad de vida laboral, (b) una entrevista semiestructurada con preguntas referidas a aspectos específicos de la experiencia del participante en su entorno laboral y (c) un grupo focal en la producción de información sobre aspectos puntuales de esta experiencia.

La fase empírica se desarrolló durante los dos años siguientes. En esta fase se aplicó el cuestionario de calidad de vida laboral que incluye escalas relacionadas con las condiciones de trabajo y bienestar laboral general (Blanch et al., 2010) (véase anexos 1 y 2). Participaron voluntariamente 281 profesionales de la medicina empleados en hospitales -47,7% de España y 52,3% de América Latina-, a quienes se accedió mediante un muestreo de conveniencia, intencional y estratificado por sexo (55,4% hombres y 44,6% mujeres), edad ( $X=43,16$  años,  $SD=11,19$ ), antigüedad en la profesión ( $X=16,51$  años,  $SD=10,85$ ) y en el centro de trabajo ( $X=10,75$  años,  $SD 9,97$ ), tipo de contrato (permanente = 70,8%, temporal= 29,2%) y asunción de responsabilidades directivas en el centro (No=70,9%, Sí= 29,1%).

#### 4. Resultados

En referencia a las condiciones de trabajo (Cuadro 1) puede apreciarse una media en el puntaje general de 6,36 (SD 1,33) en una escala de 0 a 10. En cuanto a la organización y método, la media es algo

inferior al puntaje general (M 5,86; SD 1,63), también en los aspectos de regulación (5,99 SD 1,66), como en los aspectos de desarrollo (5,73 SD 1,83).

El factor organización y entorno tiene un puntaje mayor que el anterior (M 6,71 SD 1,37), por lo que las condiciones de organización y entorno son mejor valoradas que las de organización y método. La escala social (M 7,12 SD 1,48 ) de compañerismo, respeto en el grupo de trabajo, reconocimiento del trabajo por parte de colegas y por usuarios, es el aspecto mejor valorado de todo el qCT, junto con la escala de adaptación persona-organización que obtiene una M 5,02 (SD 1,17) en una escala de 0 a 7.

Respecto al puntaje en organización y persona, este arroja una media de 4,9 y una SD (1,08) en una escala de 1 a 7, siendo inferior el relativo al ajuste organización persona (M 4,76, SD 1,26) y superior el de adaptación persona-organización (M 5,02, SD 1,17).

Cuadro I. Medias y desviaciones estándar en puntajes de escalas

Factores y Escalas		Valores	M	SD
qCT	Puntaje general	0-10	6,36	1,33
	Organización y método	“	5,86	1,63
	regulación	“	5,99	1,66
	desarrollo	“	5,73	1,83
	Organización y entorno	“	6,71	1,37
	material	“	6,28	1,68
	social	“	7,12	1,48
	Organización y persona	1-7	4,90	1,08
	ajuste org.-persona	“	4,76	1,26
adaptación pers.-org.	“	5,02	1,17	

Fuente: elaboración propia.

El primero refiere a que la organización “satisface mis intereses, me exige según mis capacidades, responde a mis necesidades, encaja con mis expectativas, se ajusta a mis aspiraciones, concuerda con mis valores”, etc., mientras que el relativo al ajuste remite a situaciones como “me adapto a la política del centro, asumo los valores de la dirección, acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo, me identifico con el espíritu de los cambios producidos, me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados”, etc. En los resultados del análisis cualitativo sólo el 4,38% destacó que la adaptación organización-

persona era un elemento de evolución positiva, frente al 1,46% que destacaba que era un factor que empeoraba.

Cuadro 2. Frecuencias de respuesta a la evolución percibida de las condiciones de trabajo

Mejorando		Frecuencia	Porcentaje
CIa1.	Regulación	26	9,49
CIa2.	Desarrollo	15	5,47
CIa3.	Entorno Material	147	53,65
CIa4.	Entorno Social	28	10,22
CIa5.	Ajuste O-P	12	4,38
CIa6.	Adaptación P-O	0	0
CIa7.	Otro	34	12,41
CIa8.	Ns/Nc	12	4,38
Totales		274	100,00

Empeorando		Frecuencias	Porcentaje
CIb1.	Regulación	177	64,60
CIb2.	Desarrollo	17	6,20
CIb3.	Entorno Material	18	6,57
CIb4.	Entorno Social	13	4,74
CIb5.	Ajuste O-P	4	1,46
CIb6.	Adaptación P-O	9	3,28
CIb7.	Otro	27	9,85
CIb8.	Ns/Nc	9	3,28
Totales		274	100,00

Fuente: elaboración propia.

Con relación a los aspectos que están siendo percibidos respectivamente como mejorando y empeorando en su actual contexto laboral (cuadro 2), las respuestas de los profesionales de la medicina entrevistados refieren a las condiciones laborales de regulación como las que más se percibe que “empeoran”. El 64,6% de los participantes reconoce que en la coyuntura actual estos aspectos son lo que más está empeorando, en especial en cuanto a lo relacionado con la presión del tiempo de trabajo y el aumento de la carga de trabajo. Lo que más se destaca como “mejora” es el entorno material (53,65%) muy por delante del entorno social (aspecto más valorado en el qCT) que sólo

el 10,22% lo subraya. Posiblemente, el entorno social se destaca menos debido a que se ha mantenido estable, alto y positivo, mientras que aspectos como el entorno material, con instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales y servicios auxiliares, han ido mejorando en mayor medida, incentivados por la exigencia y la evolución de la tecnología médica. Como se aprecia en el Cuadro 2, los aspectos de regulación, presión del tiempo y sobrecarga de trabajo, se perciben en mayor medida “empeorando” muy por encima de otras condiciones laborales.

#### 4.1. Condiciones de trabajo por grupos (España y grupo de países latinoamericanos)

Comparando las puntuaciones en CT del grupo de encuestados españoles (47,7% del total) y del configurado por los participantes de todos los países latinoamericanos (52,3%) se encontraron tendencias casi significativas ( $p=.054$ ) en el puntaje general y en el factor de organización y método, siendo la media de los países latinoamericanos 6,52 (SD 1,46) y la de España (M 6,19 SD 1,15).

Se encontraron diferencias significativas en la escala de desarrollo, aunque con un tamaño del efecto pequeño ( $p=.000$  d Cohen 0,29). Los participantes de los países latinoamericanos valoraron más alto las condiciones de trabajo en lo referente a desarrollo (M 5,99 SD 1,93) que el grupo español (M 5,46 SD 1,69). Los primeros valoraron especialmente los aspectos relativos a autonomía, justicia laboral, posibilidad de carrera, relaciones y apoyo por la dirección, etc.

Además, se encontraron diferencias significativas y un tamaño del efecto bastante alto en el puntaje general del factor organización y persona ( $p=.000$  d Cohen 0,48), en adaptación persona organización ( $p=.000$ , d Cohen 0,50) y en ajuste organización persona ( $p=.001$ , d Cohen 0,41).

Por lo general los países latinoamericanos puntúan por encima en toda esta subescala. En el puntaje general de la escala se encuentra una media de 5,14 (SD 1,1) en los países latinoamericanos frente al grupo español que puntúa por debajo con una media de 4,64 (SD 1).

La misma tónica se sigue en las subescalas siguientes, así es en ajuste organización – persona en el grupo latinoamericano (M 5,05, SD 1,24) frente al español (M 4,44, SD 1,21) y en la de adaptación persona - organización en el grupo latinoamericano (M 5,24, SD 1,24) y español (M 4,77, SD 1,03).

#### 4.2. Tendencias comunes en bienestar laboral general

Una media global de 4,81 (SD 0,89) en una escala de 1 a 7 en el cuestionario de bienestar laboral indica un nivel de valoración de bienestar en el trabajo medio alto. El primero de sus dos factores principales, el referido a bienestar psicosocial, que engloba las facetas de afectos, competencias y expectativas, arroja una media de 5,13 (SD 0,97), mejorando incluso el puntaje general del cuestionario. En referencia a los factores que incluye, destaca el factor de competencias (M 5,13, SD 1,2), seguido por el factor expectativas (M 5,08 SD 0,93) y por último afectos (M 4,86 SD 1,17).

El segundo factor del cuestionario, referido a los efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación), arroja en su puntaje general una media de 3,50 (SD 1,11), lo que indica un resultado medio bajo aunque poco desdeñable. Entre las tres escalas que incluye, la de desgaste (M 4,61 SD 1,37) sobresale por encima del resto, seguida de alienación (M 3,14 SD 1,28) y somatización (M 2,74 SD 1,42).

Cuadro 3. Medias y desviaciones estándar en puntajes de escalas

Escalas y Subescalas		Valores	M	SD
qBLG	Puntaje general	1-7	4,81	0,89
	Factor de bienestar psicosocial	“	5,13	0,97
	expectativas	“	5,08	0,93
	afectos	“	4,86	1,17
	competencias	“	5,32	1,20
	Factor de efectos colaterales	“	3,50	1,11
	alienación	“	3,14	1,28
	desgaste	“	4,61	1,37
	somatización	“	2,74	1,42

Fuente: elaboración propia

#### 4.3. Bienestar laboral por sexo

Se encontraron diferencias significativas entre sexos en la escala de somatización, con un tamaño del efecto medio ( $p=,001$  d Cohen  $-0,48$ ). Esto parece indicar que las participantes de sexo femenino (M 3,1 SD 1,42) perciben o declaran más efectos de naturaleza somática (trastornos digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda y tensiones musculares) que los participantes de sexo masculino, que arrojan una media menor a la femenina (M 2,43 SD 1,36).

#### 4.4. Bienestar laboral por países

En la comparación de medias por países en el factor bienestar psicosocial (ver anexos cuadro a.1 y a.2) se encuentran diferencias significativas y un tamaño del efecto medio ( $p=,009$  d Cohen 0,41). El grupo latinoamericano muestra una media (M 5,29 SD 1,04) mayor que el español (M 4,9 SD 0,8), aunque en ambos casos la media es moderadamente positiva.

Mayor nivel de significación estadística aparece en las diferencias en la escala de expectativas ( $p=,001$  d Cohen 0,51) con un tamaño del efecto medio. Igual que en el factor anterior, el grupo latinoamericano arroja una media superior (M 5,27 SD 0,97) que el español (M 4,81 SD 0,81).

#### 4.5. Condiciones de trabajo, bienestar psicosocial y efectos colaterales

Se analizó la relación entre las medias de las escalas del cuestionario de condiciones de trabajo y las de los factores de bienestar psicosocial y de efectos colaterales del cuestionario de bienestar laboral general, encontrándose correlaciones significativas en todos los cruces, tal y como se puede observar en los cuadros a.1 y a.2 del anexo.

La escala de regulación (tiempo de trabajo, organización del trabajo, retribución, carga de trabajo, calidad del contrato laboral y conciliación) en relación con el factor bienestar psicosocial arrojó una correlación positiva y significativa ( $p=,000$  R= 425); lo que permite inferir a que a mejor percepción de las condiciones de regulación del trabajo existe mayor bienestar psicosocial percibido, mientras que en el cruce con el factor efectos colaterales ( $p=,000$  R= -421), la dirección de la correlación, también significativa, fue inversa, donde a mayor valoración de las condiciones de regulación menores efectos colaterales percibidos.

Cuando se asocia la escala de desarrollo (autonomía, oportunidades de formación, promoción, participación, apoyo directivo, etc.) con el factor bienestar psicosocial aparece una correlación positiva y significativa ( $p=,000$  R= 550); lo que permite inferir que a mejor valoración de desarrollo, mayor bienestar psicosocial percibido, y menores efectos colaterales ( $p=,000$  R= -351). Tener oportunidades de desarrollo mejora el bienestar psicosocial percibido y se padecen menores efectos colaterales.

En la asociación de la escala entorno material (recursos materiales y técnicos, PRL, instalaciones, etc.) con el factor bienestar psicosocial se obtuvo también una correlación positiva y significativa ( $p=,000$  R= 410);

lo que permite inferir que a mejor valoración del entorno material en el trabajo, mejor valoración del bienestar psicosocial percibido y menores efectos colaterales ( $p=,000$   $R= -268$ ).

La escala de entorno social con bienestar psicosocial, arrojó unos resultados con una correlación positiva y significativa ( $p=,000$   $R= 601$ ), lo que permite inferir que a mejor valoración del entorno social (Apoyo social, percepción de un ambiente social positivo, compañerismo, etc.) mayor bienestar psicosocial y menores efectos colaterales ( $p=,000$   $R= -307$ ).

Cuadro 4. Correlaciones de qCT con bienestar psicosocial y efectos colaterales (BLG)

Condiciones de trabajo		BP Puntaje Factor de Bienestar Psicosocial	Efectos Colaterales
OM_R escala de regulación	Pearson	,425**	-,421**
	Correlation		
	Sig. (2- tailed)	,000	,000
	N	171	181
OM_D escala de desarrollo	Pearson	,550**	-,351**
	Correlation		
	Sig. (2- tailed)	,000	,000
	N	166	175
OE_M escala de entorno material	Pearson	,410**	-,268**
	Correlation		
	Sig. (2- tailed)	,000	,000
	N	172	180
OE_S escala de entorno social	Pearson	,601**	-,307**
	Correlation		
	Sig. (2- tailed)	,000	,000
	N	171	180
OP_S escala de satisfacción	Pearson	,638**	-,381**
	Correlation		
	Sig. (2- tailed)	,000	,000
	N	167	176
OP_A escala de adaptación	Pearson	,536**	-,220**
	Correlation		
	Sig. (2- tailed)	,000	,004
	N	166	172

Fuente: elaboración propia.

Una vez comprobada la importancia de la sobrecarga (regulación) y de la escala de entorno social, se realizó una regresión de efectos colaterales sobre carga de trabajo y entorno social. Los resultados arrojan un coeficiente de regresión de 0,130 (Beta = ,280;  $p < ,001$ ) para la primera y de -0,144 (Beta = -,202;  $p = ,007$ ) para la segunda. En conjunto, la suma del cuadrado de los residuos de la regresión sobre las dos variables es de 187,64 ( $F_2, 177 = 17,120$ ). La prueba de regresión resultó significativa y positiva para ambas es decir, se encuentran más efectos colaterales por la sobrecarga de trabajo, y menos cuando existe un entorno social positivo; la hipótesis del apoyo social como moderador de los efectos nocivos de las condiciones de trabajo se corrobora.

Al relacionar la escala de ajuste organización-persona con los factores bienestar psicosocial y efectos colaterales, se encuentran correlaciones significativas y positivas con bienestar ( $p=,000$   $R= 638$ ) y significativas y negativas con efectos colaterales ( $p=,000$   $R= -381$ ).

Por último, relacionando la escala de adaptación persona-organización (adaptación a la política del centro, asunción de valores de la dirección, identificación con los cambios, etc.) con el factor bienestar psicosocial, aparece una correlación positiva y significativa ( $p=,000$   $R= 536$ ) y una correlación negativa y significativa con el de efectos colaterales ( $p=,000$   $R= -220$ ).

En este punto, se realizó una regresión múltiple de efectos colaterales sobre regulación y adaptación. En el caso de regulación, el coeficiente de regresión fue de -0,242 (Beta = -,380;  $p < ,001$ ), y en el caso de adaptación, el coeficiente de regresión fue igual a -0,092 (Beta = -,090;  $p = ,232$ ). La suma de cuadrados de los residuos es igual a 170,29 ( $F_2, 168 = 17,961$ ). La prueba de regresión resultó significativa y negativa para la primera, es decir, se encuentran más efectos colaterales cuando las condiciones de regulación se perciben negativas, pero no aparece una influencia significativa de los efectos colaterales sobre la adaptación.

También se aplicó la regresión múltiple al bienestar psicosocial sobre las escalas del qCT desarrollo y entorno material. Los resultados arrojaron un coeficiente de regresión de 0,191 para Desarrollo (Beta = -,425;  $p < ,001$ ) y de 0,084 para Entorno material (Beta = ,177;  $p = ,026$ ). La suma de cuadrados de los residuos fue de ( $F_2, 158 = 32,316$ ). Ambas resultaron significativas observándose mayor potencia sobre el bienestar por parte del desarrollo que del entorno material.

## 5. Discusión

La valoración moderadamente positiva de los profesionales de la medicina, respecto de sus condiciones de trabajo, está en parte determinada por la notable valoración de la escala ambiente social, que abarca aspectos como compañerismo, apoyo social, respeto en el grupo de trabajo y reconocimiento del trabajo por parte de colegas y usuarios. El valor del apoyo social para el bienestar psicosocial y satisfacción en el trabajo ha quedado patente en la literatura científica (Cassel, 1976; Cobb, 1976); Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Hall, 1988). El apoyo social juega un papel fundamental en la satisfacción en el trabajo, en el bienestar laboral y en la salud ocupacional. Siendo la mejor puntuada la escala social en el qCT, se infiere el peso dado a los recursos sociales para valorar moderadamente positivas las condiciones de trabajo en general. Además, el ambiente social percibido, que se construye sobre las relaciones sociales que se dan en el contexto organizacional, es el segundo aspecto que se destaca como mejorando en la evolución percibida de las condiciones de trabajo.

Asimismo, la valoración moderadamente positiva de los profesionales de la medicina respecto de sus condiciones de trabajo, responde también a la ligeramente alta puntuación en la escala de adaptación persona-organización; lo que significa que los profesionales de la medicina, se adaptan bastante bien a la política del centro y a los valores y cambios de la organización. French, Caplan y Van Harrison (1982) desde la teoría de adaptación persona-entorno, destacan la importancia que tiene la falta de adecuación a la organización, ya que puede tener como resultado el estrés y la pérdida de bienestar. En los resultados obtenidos, se observa que esta “buena” adaptación persona-organización puede favorecer una mejor respuesta ante el estrés laboral propio de la sobrecarga de trabajo y mitigar en gran medida los efectos perniciosos de la sobrecarga laboral.

Los países latinoamericanos puntúan mejor las condiciones de trabajo en lo referente a desarrollo que el grupo español. Valoran más alto en su contexto laboral los aspectos de autonomía, justicia laboral, posibilidad de carrera, relaciones y apoyo de la dirección, etc. También valoran más positivamente que el grupo español, su adaptación a la política del centro, la asunción de los valores de la dirección, la identificación con los cambios, etc. (ajuste organización-persona), al igual que la organización les satisface sus intereses, encaja con sus expectativas, concuerda con sus valores, etc. (ajuste persona-organización). En definitiva, la valoración de las condiciones de trabajo es más alta en los Países latinoamericanos que en España. Esto puede

ser interpretado por el hecho de que en España la tendencia percibida va de más a menos (empeorando), mientras que en algunos países latinoamericanos parece ser la contraria (mejorando). Las diferencias observadas pueden tener que ver con factores objetivos, pero también con la vivencia subjetiva de la tendencia histórica percibida. En el grupo latinoamericano se encuentra más satisfecho con las condiciones de trabajo que el español, y por consiguiente también satisfecho con la tendencia percibida de los cambios que acontecen en el mundo sanitario. En el caso español, se puede interpretar que los pasos hacia atrás que está imponiendo la severidad de la crisis, están marcando la valoración actual de las condiciones de trabajo.

Levi (1984) destacó que situaciones de sobrecarga, falta de control sobre el trabajo y de apoyo social, acarrear un potencial riesgo para la salud. Cox, Griffiths y Rial-González (2005) identifican en referencia al contenido de trabajo, la carga/ritmo de trabajo como uno de los principales estresores de las características del mismo, igual que la escasa relación con superiores y la falta de apoyo social en el contexto laboral. Los resultados arrojan una excesiva carga del ritmo de trabajo, así como de los indicadores de acceso que empiezan a perjudicar en cantidad y calidad las relaciones personales en la organización. Este hecho supone eliminar el amortiguador natural del apoyo social ante el estrés, lo que representa un serio riesgo psicosocial (Cohen y Wills, 1985).

Por otra parte, los cambios organizacionales, exigen al profesional un constante esfuerzo de adaptación a las nuevas circunstancias, y este es un aspecto constante en el sector sanitario, donde en los últimos tiempos el *New Management* introduce elementos conflictivos entre los valores puramente de servicios humanos y los puramente empresariales. El cambiante mundo del trabajo tiene un alto y profundo impacto en la dinámica de las organizaciones y puede llevar asociado riesgos potenciales que incidan sobre la salud y el bienestar (Cox et al. 2005).

Se encontraron diferencias significativas en cuanto a la variable demográfica sexo, en la escala de somatización, correspondiente al factor efectos colaterales. Las mujeres informan de más efectos de naturaleza somática (trastornos digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda y tensiones musculares) que los hombres. Resultados en la misma línea encuentran Cifré, Salanova y Franco (2011), donde exponen que las mujeres informan más sobre los efectos de las condiciones de trabajo y que junto con otros estresores asociados al rol femenino, tienen más probabilidad de padecer

trastornos cardiovasculares. A ese respecto, cabe tener en cuenta también la concurrencia del factor género como variable cultural: el reconocimiento y la comunicación de problemas de salud y de enfermedad resulta culturalmente más fácil desde la asunción del rol de género femenino que desde la del masculino (Echebarría y Páez, 1989; Páez, Fernández y Mayordomo, 2000). Por lo general, el género femenino somatiza más el estrés y refiere más síntomas físicos y de dolor, mientras que el hombre expresa menos estas somatizaciones y canaliza más su estrés en forma de enojo o agresividad (Moral, et al. 2010).

Los resultados obtenidos y expuestos confirman la hipótesis general del trabajo, concerniente al doble signo de las repercusiones de las nuevas condiciones del trabajo médico en la experiencia laboral de los profesionales de la medicina: Por el lado positivo, los participantes mostraron un grado notable de bienestar subjetivo, de satisfacción laboral y de *engagement* o vinculación y compromiso con la organización y con la profesión. Por el negativo, aparecieron indicios preocupantes de mala salud ocupacional, efectos colaterales psicofisiológicos, estrés, *burnout* e insatisfacción laboral, asociados especialmente a la presión asistencial y a la consiguiente sobrecarga de trabajo y al déficit de tiempo para realizarla como así se han encontrado en otros estudios (Crespo, 2009, 2012).

Asimismo, los resultados del análisis de contenido temático y la prueba de significación R y D de Cohen sobre la escala de regulación del qCT confirman que, una de las consecuencias de la intensificación del trabajo (sobrecarga) es la presión del tiempo, que reduce las relaciones sociales, en cantidad y calidad, tanto con colegas como usuarios/pacientes.

Por otra parte, los resultados del análisis de frecuencias, la prueba de correlación de entorno material con bienestar psicosocial y la prueba de regresión de bienestar psicosocial sobre organización y entorno material, confirman la hipótesis de que, a mayor valoración del entorno material del trabajo (recursos estructurales), mayor bienestar psicosocial percibido y por ende, menores efectos colaterales.

Los resultados de la prueba de regresión de bienestar psicosocial y efectos colaterales sobre adaptación persona organización, confirman parcialmente la hipótesis de que los profesionales de la medicina que mejor se adaptan a la organización (alta puntuación en la escala de adaptación persona- organización) percibirán menos efectos colaterales en la salud y puntuarán mejor en bienestar laboral general. Se

corroboró la relación entre adaptación persona- organización y bienestar psicosocial, pero solamente se aportan indicios en lo que concierne a los efectos colaterales.

Las pruebas estadísticas realizadas ponen de manifiesto igualmente que los profesionales de la medicina que puntuaron más alto en afectos, competencias y expectativas, percibieron también un ambiente social más positivo en su entorno de trabajo. Asimismo, se corroboró que aquellos profesionales con alta somatización, desgaste y alineación percibieron un ambiente social más negativo.

Las limitaciones de este trabajo han venido en parte determinadas por la dificultad de acceso al colectivo médico en el trabajo de campo, que ha condicionado el diseño y el procedimiento empleados en la investigación; y por la ausencia de inclusión de variables culturales que puedan ayudar a una comparativa intergrupos más certera. Por otra parte, la pluralidad metodológica empleada aporta una riqueza de perspectivas al análisis realizado. En todo caso, los resultados alertan del riesgo al acceso de los recursos sociales, con lo que ello supone, y el largo camino que tiene la organización sanitaria, tanto en América Latina como en España, para convertirse en verdaderamente saludable.

## Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Agulló, E., Alvaro, J. L., Garrido, A., Medina, R. y Schweiger, I. (Eds.). (2012). *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. Oviedo: Ediuono.

Ansoleaga, E., Artaza, O., Fuentes, L., Ramirez, P. (2012). La opinion de los trabajadores. En E. Ansoleaga, O. Artaza, y J. Suárez (Eds.). *Personas cuidando personas: ser humano y trabajo en salud* (pp.70-73). Santiago de Chile: Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J. y Franco, S. (2005). Factores psicosociales y *burnout* en médicos de familia. *Anales de la Facultad de Medicina*, 66(3), 225-231.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Sixma, H., Bosveld, W., y Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and

burnout: a five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 425-41.

Bakker, A. B.; Demerouti, E. y Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job Demands – Resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Blanch, J.M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J.M. Blanch (Coord.) *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos*. Vol.1. (pp.13-148), Barcelona: UOC.

Blanch, J.M. (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales* (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos-UAM.

Blanch, J.M. (2011). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales Bajo la Nueva Gestión (FOCAD). Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.

Blanch, J.M. (2012). Trabajar y Bienestar. En J.M. Blanch (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales* (pp. 4-101). Barcelona: FUOC.

Blanch, J.M. y Stecher, A. (2009). La empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales. Implicaciones psicosociales de la colonización de universidades y hospitales por la cultura del nuevo capitalismo. Avance de resultados de una investigación iberoamericana. En T. Wittke, y P. Melogno, (Comps.). *Psicología y organización del Trabajo. Producción de subjetividad en la organización del trabajo* (pp.191-209). Montevideo: Psicolibros.

Blanch, J.M. y Stecher, A. (2010). Organizaciones excelentes como factores de riesgo psicosocial. La modernización de los sistemas de salud desde la perspectiva del personal sanitario. Un estudio iberoamericano. En M.A. Carrillo (Coord.). *Psicología y trabajo: Experiencias de investigación en Iberoamérica* (pp. 88-104). México: U.A. Querétaro.

Blanch, J.M., Crespo, J.L. y Sahagún, M.A. (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. En E. Ansoleaga, O. Artaza y J.Suárez (Eds.). *Personas que cuidan*

personas: *Dimensión humana y trabajo en salud* (pp.176-182). Santiago de Chile: OPS/OMS.

Blanch, J.M., Ochoa, P.J. y Sahagún, M.A. (2012). Resignificación del trabajo y de la profesión médica bajo la nueva gestión sanitaria. En E. Ansoleaga, O. Artaza y J.Suárez (Eds.). *Personas que cuidan personas: Dimensión humana y trabajo en salud* (pp.165-175). Santiago de Chile: OPS/OMS.

Blanch, J.M. , Sahagún, M.A. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. Factor structure of Working Conditions Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (3), 175-189.

Blanch, J.M., Sahagún, M.A., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas". *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.

Brock, D. (1998). Medidas de la calidad de vida en el cuidado de la salud y la ética Médica. En M. Nussbaum, A.Sen, *La calidad de vida* (pp.135-181). México: Fondo de Cultura Económica.

Bosma, H., Marmot, M. G., Hemingway, H., Nicholson, A. C., Brunner, E., y Stansfeld, S. A. (1997). Low job control and risk of coronary heart disease in the Whitehall II (prospective cohort) study (558-65). *British Medical Journal BMJ*, 314(7080).

Cassel, J. (1976).The contribution of the social environment to host resistance. *Am. J. Epidemiol*, 104, 107-23.

Cifré, E., Salanova, M. & Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?". *Gestión práctica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosom. Med.*, 38, 300-314.

Cohen, S. & Wills, T.A. (1985). Stress, Social Support And Buffering Hypothesis". *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.

Cordes, CL. & Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.

Crespo, J. L. (2009, octubre). *Subjetividad laboral del profesional sanitario en hospitales de Barcelona*. Comunicación presentada en el XI Congreso Nacional de Psicología Social, Tarragona, España.

Crespo, J. L. (2012, marzo). *El recurso tiempo para el bienestar laboral en la organización sanitaria saludable*. Póster presentado en el I Congreso Nacional de Psicología Positiva, El Escorial, España.

Dale, J., & Milner, G. (2009). New ways not working? Psychiatrists attitudes. *Psychiatric Bulletin*, 33(6), 204-207.

EUROFOUND (2009). *Condiciones de trabajo en la Unión Europea. Tiempo de trabajo e intensidad del trabajo*. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.es/publications/htmlfiles/ef0927.htm>.

Freeborn, D.K. (2001). Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians. *West Journal Medicine*, 174, 13-18.

French, J.R., Caplan, R.D. & Van Harrison, R. (1982). *The mechanism of job stress and strain*. New York: Wiley and sons.

Freudenberguer, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Gálvez, M., Moreno, B. & Mingote, J.C. (2009). *El desgaste profesional del médico. Revisión y guía de buenas prácticas. El vuelo de Ícaro*. Madrid: Díaz de Santos.

Gil-Monte, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. R. & Moreno-Jiménez, B. (Coord.). (2007). *El Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.

González, R. & De La Gándara, J. (2004). *El médico con burnout. Conceptos básicos y habilidades prácticas para el médico de familia*. Madrid: Novartis.

Homedes, N. & Ugalde, A. (2002). Privatización de los servicios de salud: las experiencias de Chile y Costa Rica. *Gaceta Sanitaria*, 16 (1) 54-62.

Homedes, N. & Ugalde, A. (2005a). Las reformas neoliberales del sector de la salud: déficit gerencial y alineación del recurso humano en América Latina. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 17(3), 202-209.

Homedes, N. & Ugalde, A. (2005b). Las reformas de salud neoliberales en América Latina: una visión crítica a través de dos estudios de caso. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 17 (3), 210-220.

ILO. (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series, 56. Geneva: International Labor Organization.

Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A crosssectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.

Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Keyes, L. & Corey, M. (1998). Social Well-Being. *Social psychology Quarterly*, 61, 121-140.

Laín, P. (1990). *Historia de la Medicina*. Barcelona: Salvat.

Larsen, D. & Stamm, B. H. (2008). Professional quality of life and trauma therapists. En P. A. Linley (Ed.), *Trauma, recovery, and growth: Positive psychological perspectives on post traumatic stress*, (pp. 275-293) Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Lepnurm, R., Lockhart, W. S., & Keegan, D. (2009) A measure of daily distress in practicing medicine. *Canadian Journal of Psychiatry*, 54 (3), 170-180.

Levi, L. (1984). *Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention*. Occupational Safety and Health Series, 51, Geneva: *International Labour Office*.

Macculloch, T. & Shattell, M. (2009). Clinical supervision and the well-being of the psychiatric nurse. *Issues in Mental Health Nursing*, 30 (9), 589-590.

Mcglone, S.J. & Chenoweth, I.G. (2001). Job demands and control as predictors of occupational satisfaction in general practice. *Medical journal of Australia*, 175 (2), 88-91.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey Bass.

- Moral, J., Valdez, J.L., González, N.I., González, S., Alvarado, B.G. & Gaona, L.S. (2010). Emociones y síntomas físicos médicamente no explicados en mujeres y hombres adultos. *Medicina Universitaria*, 12 (47), 96-105.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, R., Gálvez, M., y Garrosa, E. (2005). Aspectos psicosociales de la práctica clínica. *Atención primaria y Salud Mental*, 8, 12-20.
- Moyano, E., & Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región de Maule. *Universum*, 22 (2), 177-193.
- Murphy, L.R. (1996). Stress Management in working settings: a critical review of health effects. *American Journal Health Promotion*, 11, 112-135.
- Noval, R. (2002). Aspectos médicos éticos y legales. Recuperado de <http://www.amaportal.com/cgi-sys/suspendedpage.cgi>
- Ochoa, P. (2012). *Significado del trabajo en profesionales de la medicina. Un estudio iberoamericano*. (Tesis inédita Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Ogiwara, S. & Araki, H. (2006). Job satisfaction among physiotherapists in Ishikawa prefecture, Japan. *Journal of Physical Therapy Science*, 18 (2), 127-132.
- Olmedo, M., Santed, M. A., Jiménez, R. & Gómez, M.D.( 2001). El síndrome de burnout: variables laborales, personales y psicopatológicas asociadas. *Psiquis*, 22, 117-129.
- Páez, D., Fernández, I. & Mayordomo, S. (2000). Alexitimia y cultura. En Páez, D. & Casullo, M. M. (Comps.), *Cultura y Alexitimia: ¿cómo expresamos aquello que sentimos?* (pp. 51-71). Buenos Aires: Paidós.
- Peiró, J.M. (1992) *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Peiró, J. M., Silla, I.; Sanz, T., Rodríguez, J. & García, J. L. (2004) Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis*, 25(4), 5-16.
- Quick, J.C. & Tetrick, L.E. (Eds.). (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Riley, B., & Connolly, P. (2007) A profile of certified therapeutic recreation specialist practitioners. *Therapeutic Recreation Journal*, 41(1), 29-46.
- Ross, I.C., Zander, A. (1957). Need satisfactions and employee turnover. *Personnel Psychology*, 10(3), 327-338.
- Salanova, M. (Dir.). (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Pirámide.
- Salanova, M., Bakker, A. & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for a gain spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Seligman, M.E.P. (1990). *Learned Optimism*. New York: Knopf. (reissue edition 1998), Free Press.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Trowell, J., Davids, Z., Miles, G., Shmueli, A. & Paton, A. (2008). Developing healthy mental health professionals: What can we learn from trainees?. *Infant Observation*, 11 (3), 333-343.
- Warr, P.B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford, UK: Clarendon.
- Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects on mental health. *Journal of occupational psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P.B. (1992). Job Features and excessive stress. En R, Jenkins & N. Coney (Eds.) *Prevention of Mental Ill Health at work*. Londres: HMSO
- Warr, P.B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and stress*, 8, 84-97.
- Warr, P. B., (2003). Well-being and the workplace. En D. Kahneman, E. Diener Y N. Schwarz (Eds.) *Well-being. The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412.) New York: Russel sage foundation.
- Warr, P. B., (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lea.

## Anexos

## Cuadro a.1.

Medias en puntajes de escalas por países: América Latina.

Escalas y sub escalas	Muestra total		Países A.L		
	M	D.S	n	M	D.S
qBLG Puntaje general	4,81	0,89	98	4,91	0,92
Factor bien. psicosocial	5,13	0,97	101	5,29	1,04
Expectativas	5,08	0,93	106	5,27	0,97
Afectos	4,86	1,17	141	4,92	1,29
Competencias	5,32	1,20	138	5,41	1,31
Factor de efectos colat.	3,50	1,11	107	3,46	1,13
Alienación	3,14	1,28	112	3,14	1,32
Desgaste	4,61	1,37	113	4,62	1,36
Somatización	2,74	1,42	108	2,61	1,43

Fuente: elaboración propia

## Cuadro a.2.

Medias en puntajes de escalas por países: España

Escalas y sub escalas	España			Dif.	Sig.	SD	dCoh.	r
	n	M	D.S					
qBLG Puntaje general	71	4,67	0,83	0,24	,086	0,88	0,27	,134
Factor B. psicosis.	72	4,90	0,80	0,39	,009	0,94	0,41	,201
Expectativas	76	4,81	0,81	0,46	,001	0,90	0,51	,245
Afectos	132	4,78	1,03	0,14	,321	1,17	0,12	,060
Competencias	129	5,22	1,05	0,19	,199	1,19	0,16	,079
Factor E. colat.	76	3,56	1,10	-0,10	,547	1,11	-0,09	-,045
Alienación	77	3,15	1,23	-0,01	,958	1,28	-0,01	-,004
Desgaste	77	4,59	1,40	0,03	,901	1,37	0,02	,009
Somatización	76	2,93	1,41	-0,32	,131	1,41	-0,23	-,113

Fuente: elaboración propia

## Questionario de Condiciones de Trabajo

### Escala 1.1 Organización y método: regulación (rodee el número elegido)

Valor pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Val. ópt.
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro												
Tiempo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Organización general del	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Conciliación trabajo-vida privada famil.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

### Escala 1.2 Organización y método: desarrollo (rodee el número elegido)

Valor pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro												
Autonomía toma de decis.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Justicia contratat., remun., promoc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Oport. para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Particip. decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Evaluc. rendim. profesional por la	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Apoyo recibido del personal	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

### Escala 2.1 Organización y entorno material (rodee el número elegido)

Valor pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Val. ópt.
Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo												
Entorno físico, inst. y	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Servicios auxiliares (limp.,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Subescala 2.2 Organización y entorno material (rodée el número elegido)

Valor pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Val. ópt.
Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo												
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Reconoc. propio trab. por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Reconoc. propio trabajo por usar.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 3.1 Organización y persona. Ajuste Organización-Persona (rodée el número elegido)

Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total ac.
La actual organización del trabajo de mi centro...								
Satisface mis intereses	1	2	3	4	5	6	7	
Me exige según mis capacidades	1	2	3	4	5	6	7	
Responde a mis necesidades	1	2	3	4	5	6	7	
Encaja con mis expectativas	1	2	3	4	5	6	7	
Se ajusta a mis aspiraciones	1	2	3	4	5	6	7	
Concuerda con mis valores	1	2	3	4	5	6	7	
Facilita que mis méritos sean valor. con justicia	1	2	3	4	5	6	7	
Estimula mi compromiso laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Me permite trabajar a gusto	1	2	3	4	5	6	7	
Me motiva a trabajar	1	2	3	4	5	6	7	
Me da sensación de libertad	1	2	3	4	5	6	7	
Me hace crecer personalmente	1	2	3	4	5	6	7	
Me permite desarrollar mis compet. profesion.	1	2	3	4	5	6	7	
Me proporciona identidad	1	2	3	4	5	6	7	
Me hace sentir útil	1	2	3	4	5	6	7	

Escala 3.2 Organización y persona. Adaptación Persona/Organización (rodée el número elegido)

Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total ac.
Ante las demandas de mi organización...								
Me adapto a la política del centro	1	2	3	4	5	6	7	
Asumo los valores de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Acepto que me digan como debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	

Interiorizo fácilmente las normas establ. en mi servicio		2	3	4	5	6	7
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos		2	3	4	5	6	7
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia		2	3	4	5	6	7
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados		2	3	4	5	6	7
Me adapto a la política del centro		2	3	4	5	6	7
Asumo los valores de la dirección		2	3	4	5	6	7

### Cuestionario de Bienestar Laboral General

#### Factor de bienestar psicosocial

#### Escala de Afectos (rodee el número elegido)

Actualmente, en mi trabajo siento:

Insatisfacción		2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad		2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad		2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia		2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar		2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza		2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre		2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión		2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza		2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad		2	3	4	5	6	7	Facilidad

#### Escala de Competencias (rodee el número elegido)

Actualmente en mi trabajo siento:

Insensibilidad		2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad		2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia		2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad		2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad		2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso		2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad		2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo		2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia		2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad		2	3	4	5	6	7	Utilidad

## Escala de Expectativas (rodee el número elegido)

Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) sub.
En mi trayectoria laboral:								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identific. con los valores de la org.	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capac. de gestión de mi carga de trab.	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La concil. de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organiz.	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

## Factor de efectos colaterales

Escala de somatización (rodee el número elegido)

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:								
Trastornos digest.	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones muscul.	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de desgaste (rodee el número elegido)

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:								
Sobrecarga de trab.	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de alienación (rodee el número elegido)

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:								
Malhumor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización profes.	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	



# **De la autonomía a la asociatividad: la organización del trabajo cartonero “en calle” en cooperativas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

**Johanna Maldovan Bonelli<sup>1</sup>**

## **Resumen**

Este artículo analiza los principales cambios surgidos en el trabajo cartonero a partir de su cooperativización en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el período 2007-2012. Para ello se analizan las distintas etapas de proceso de trabajo de los recolectores a partir de las características que han adquirido en el transcurso de los últimos años teniendo en cuenta las distinciones entre su realización de manera autónoma y la forma que han asumido bajo una forma asociativa. Las reflexiones propuestas en este trabajo parten de un estudio de caso realizado sobre tres cooperativas de recuperadores urbanos de la CABA en el cual se ha aplicado un cuestionario a 78 trabajadores de organizaciones cooperativas y más de 40 entrevistas a funcionarios, asociados y otros actores vinculados a la problemática de la gestión de los residuos sólidos urbanos.

Palabras clave: asociatividad, cartoneros; trabajo; cooperativismo, reciclaje, política ambiental.

## **From Autonomy to Associativity: “Cartoneros” “in street” Organization in Cooperatives in the City of Buenos Aires**

### **Abstract**

This article focuses on the main changes of the “cartoneros” work since its cooperativization in Buenos Aires City, during the period 2007-2012. It analyzes the different stages and characteristics of the waste pickers work process, taking into account the distinctions between autonomous and

---

Fecha de recepción : 28/02/2014 – Fecha de aceptación: 28/03/2014

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Sociales, Becaria Postdoctoral, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales -CEIL-, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas -CONICET-, docente de la Universidad Arturo Jauretche. Argentina. Email [jmaldovan@ceil-conicet.gov.ar](mailto:jmaldovan@ceil-conicet.gov.ar)

associative work. The reflections proposed in this article are based on a case study on three “cartoneros” organizations that perform their activities in Buenos Aires City. Data collection and analysis were carried out according to qualitative method principles. A questionnaire was applied to 78 cooperative workers and more than 40 interviews to associates, public employees and other actors related to the urban solid waste management problematic.

**Keywords:** associativity, waste pickers, work, cooperatism, recycling, environmental policy.

## Introducción

Desde hace más de una década diariamente miles de cartoneros circulan por las calles porteñas en busca de materiales reciclables que son recolectados para luego ser vendidos a cambio de un ingreso monetario. Si bien los orígenes de la recuperación informal de residuos pueden rastrearse en la fundación de la Ciudad de Buenos Aires (Suárez, 1998), fue a principios de este siglo que la actividad comenzó a expandirse en Argentina, luego del estallido de la crisis que sumergió a cientos de miles de familias en una situación de desempleo y pobreza. En este contexto es que comenzó a configurarse una modalidad específica de ejercicio de la actividad que dio paso a la construcción del cartoneo como un oficio, cuyo ejercicio requiere de diversas aptitudes y habilidades vinculadas a las diversas etapas que conforman el proceso de trabajo.

La rápida extensión de la recuperación informal en los principales centros urbanos conllevó diversos tipos de análisis y respuestas provenientes de una amplia variedad de actores vinculados a la gestión de los residuos sólidos urbanos (RSU) que imprimieron sus visiones acerca de cómo ésta debía realizarse. Así, en los últimos años es posible encontrar posturas disímiles en torno a la problemática, que analizan la cuestión desde perspectivas ambientales, económicas, políticas y sociales (Schamber y Suárez, 2011) que permiten dar cuenta de los diversos intereses en disputa en el campo de la política ambiental en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

En primer lugar, la presencia masiva de los cartoneros en las calles se presentaba, a inicios de la década pasada, como una de las principales expresiones de la crisis económica y social por la que el país estaba atravesando. En este contexto, los principales medios de comunicación presentaban a estos trabajadores como el ejemplo de “los pobres honrados” que con su esfuerzo cotidiano habían logrado construir una

fuelle de autoempleo que les permitía subsistir (Clarín, 23 de abril de 2002). Así ese grupo de trabajadores representaba una problemática de índole social a la que era necesario atender. En segundo lugar, la recolección informal de residuos comenzó a visibilizar la crisis del modelo vigente de gestión de residuos en la ciudad que al momento se centraba en la disposición generalizada de los residuos vía entierro sanitario, desestimando la recuperación de materiales reciclables y hasta hacía pocos años atrás prohibiendo la recolección de materiales en la vía pública. Diversas voces se alzaron en defensa de la labor ambiental que los cartoneros realizaban diariamente y abrieron el juego a disputar el papel de los cartoneros como actores legítimos de las políticas de higiene urbana (Koehs, 2005). En esta disputa otra tensión aparecía como central y era aquella vinculada a los intereses de las empresas privadas encargadas de la gestión de los residuos en la ciudad. Diversos estudios (Pescuma, 2002) mostraban cómo la labor de los cartoneros afectaba directamente sus intereses económicos en tanto que hasta el año 2004 las empresas cobraban su servicio por el principio de tonelada recolectada y enviada a disposición final<sup>2</sup>. Junto a ello la presencia de los cartoneros en las calles había incrementado la hostilidad de gran parte de los vecinos de la ciudad que centraban su descontento en la forma en la cual los cartoneros llevaban a cabo su tarea, de ahí que el problema se presentaba en términos de limpieza y orden del espacio urbano. A pesar de estas tensiones la demanda de RSU aumentaba y el mercado de materiales reciclables durante los primeros años de la década pasada, luego de la devaluación, se mostraba sumamente dinámico (Pardo et al., 2006). Cada vez más industrias utilizaban materias primas provenientes de residuos reciclados lo cual volvía más rentable la actividad.

En este contexto, la formalización de los recolectores fue una de las estrategias llevada a cabo en el marco de las políticas ambientales locales, dando paso a una nueva forma de regulación de las prácticas de los cartoneros durante el ejercicio de la actividad y a la reorganización

---

<sup>2</sup> Hasta el año 2004 las empresas licitantes del servicio de higiene urbana de la CABA cobraban la prestación brindada calculando la cantidad de toneladas recolectadas y enviadas a la Coordinación Ecológica Área Metropolitana, Sociedad del Estado (CEAMSE) para su disposición final. La presencia masiva de cartoneros en las calles supuso una importante disminución de sus ingresos, en tanto que éstos recuperaban cientos de toneladas diarias que eran “desviadas” del circuito de recolección formal. De ahí que durante los primeros años de expansión de la actividad las empresas privadas entablaron una fuerte disputa por la apropiación de los residuos buscando disuadir la presencia de cartoneros en la ciudad. Esta tensión fue saldada a partir de modificar el principio de cálculo del canon empresarial, pasando de pagarse por tonelada a hacerlo por área limpia.

de sus formas de trabajo y organización. En este marco se sancionaron dos leyes que se orientaron a la formalización de los recolectores a través de su reconocimiento e incorporación como actores legítimos en el sistema de higiene urbana local, denominados allí “recuperadores urbanos”.

La ley 992 en el año 2002 fue pionera en este sentido y otorgó un estatus legal a los cartoneros abriendo paso a su formalización, a través de su registro y el otorgamiento de credenciales habilitantes para realizar la actividad. En dicha disposición se establecían también las primeras regulaciones de la actividad, dando un marco de acción formal al trabajo de los cartoneros en el territorio porteño. Posteriormente, en el año 2005, dicha ley fue refrendada por otra disposición -la ley de Basura Cero (1.854)- que estableció una nueva concepción sobre la forma de gestión de los RSU orientada a la recuperación total de los materiales reciclables en el mediano plazo. En esta nueva visión los cartoneros asumían, al menos nominalmente, un rol protagónico. Debían ser de allí en más los encargados de llevar a cabo la gestión de los centros de clasificación y comercialización de residuos a construirse en distintas zonas de la ciudad denominados centros verdes. Para ello, uno de los requisitos centrales fue la formalización de los recolectores a través de la constitución de cooperativas, que una vez inscriptas en el registro público destinado a esta actividad<sup>3</sup>, podrían disputar la gestión de estos espacios. Durante estos años, sin embargo, la cantidad de cartoneros cooperativizados era escasa (alrededor de doscientos entre una población estimada en nueve mil) y las cooperativas en actividad en la ciudad ocupaban un lugar marginal en la política de higiene urbana y en la cadena de valor del reciclado (Maldovan, 2011).

Hacia el año 2007, una serie de conflictos vinculados a las formas de acceso de los cartoneros a la ciudad marcaron el inicio de una nueva etapa en su forma de organizar el trabajo. Entre estos conflictos, el cierre de los ramales de tren utilizados por los recolectores para transportar sus carros y la mercadería recolectada desde sus barrios de residencia hacia los barrios de recolección fue el que cobró mayor relevancia en el período, dada su prolongación en el tiempo, la visibilidad que adquirió y la amplia participación de los recolectores y

---

<sup>3</sup> La Ley 992 creó en 2002 un Registro Permanente de cooperativas y pequeñas y medianas empresas (REPIME) relacionadas con la actividad, en el que debían inscribirse todas aquellas personas físicas o jurídicas que se dedicasen a la comercialización, rehuso y reciclado de materiales en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Dicho registro depende de la Dirección General de Políticas de Reciclado Urbano dependiente del Ministerio de Ambiente y Espacio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

otras organizaciones que apoyaban a los cartoneros en distintos tipos de protestas que se sucedieron luego de este hecho. En respuesta a la conflictividad creciente que suscitó la pérdida de una herramienta de trabajo tan central como era el tren se estableció un acuerdo entre los grupos de cartoneros que utilizaban los servicios ferroviarios y el gobierno de la CABA (GCABA). El acuerdo preveía que el GCABA proveería a los cartoneros de servicios diarios de camiones para que pudieran transportar sus carros y la mercadería desde sus barrios de residencia hasta la ciudad y viceversa. En cada camión deberían viajar grupos de entre diez y quince trabajadores que para acceder a este recurso tendrían que pertenecer a una organización cooperativa. Asimismo cada recolector debía estar correctamente registrado y poseer credencial habilitante para trabajar en el territorio porteño y adscribir a un conjunto de reglas cuyo contenido se basaba en parte en las disposiciones reglamentarias de la ley 992. Al recurso de camiones se añadieron en los meses posteriores dos nuevos recursos: uniformes de trabajo y un incentivo monetario mensual; ambos distribuidos también a través de organizaciones cooperativas. De ahí que desde fines de la década pasada se han constituido nuevas organizaciones en la ciudad que hoy nuclean a más de tres mil asociados.

Este artículo analiza una de las modalidades bajo la cual se organiza el trabajo en calle en estas organizaciones asociativas, teniendo en cuenta los cambios y continuidades establecidos en las formas que se ejerce el oficio cartonero a partir del proceso de cooperativización. Dado que en estas organizaciones la figura cooperativa aparece más bien como una herramienta legal antes que como un objetivo deseado y buscado por estos trabajadores, vinculado a una adscripción explícita a los valores del movimiento cooperativo, se propone la noción de asociatividad para el trabajo (Maldovan y Dzembrowski, 2009) como herramienta analítica para comprender estas experiencias. Este tipo particular de asociatividad es definido como el conjunto de prácticas que permiten el sostenimiento de actividades productivas gestionadas por trabajadores y la consecución, distribución y control de los recursos que circulan en torno a estos emprendimientos, sea cual fuere su origen (mercado, políticas públicas, programas de fomento gubernamentales y/o no gubernamentales, donaciones, etc.) y su especie (dinero, prestigio, legitimidad, bienes para consumo, herramientas, etc.).

El análisis aquí presentado es resultado de la investigación basada en un estudio de caso realizado en tres organizaciones cooperativas de la CABA, en el período 2007-2012: Recicladores del Tren, Recuperando

Futuro y La Nueva Esperanza del Oeste<sup>4</sup>. Para dar cuenta del análisis propuesto comenzaré por caracterizar las etapas que componen el proceso de trabajo cartonero, para luego analizar cómo se llevan a cabo dichas etapas bajo la gestión asociada.

### I. Las etapas del trabajo cartonero

El trabajo cartonero, a grandes rasgos, puede dividirse en cuatro etapas: el acceso a un territorio de trabajo, para lo cual se requiere de un medio de transporte que permita trasladar los carros y los materiales, desde los barrios de residencia hacia los barrios de recolección y viceversa; la recuperación de materiales reciclables en la vía pública, realizada a través de abrir las bolsas de residuos o bien de recibir donaciones que realizan vecinos, encargados de edificios y comerciantes; la clasificación de los residuos recolectados en función del tipo de material, la cual se realiza o bien en los carros a medida que se recolecta, o bien en los hogares; y la comercialización de los materiales, llevada a cabo de manera diaria, semanal o quincenal, dependiendo dicha frecuencia de la posesión de un espacio para destinar al acopio, de la posibilidad de acumular un cierto capital y de los acuerdos realizados con los compradores de los materiales.

En tal sentido cartonear no es solo, como aparece a primera vista, la recolección de materiales en la vía pública. El oficio del cartonero requiere poner en práctica una serie de conocimientos y técnicas en torno a los materiales de recolección y los precios de mercado, pero también requiere de la construcción de vínculos sociales basados generalmente en la confianza y la reciprocidad (Perelman, 2010b). Para ser cartonero, ante todo, se requieren algunos conocimientos técnicos que permitan reconocer los distintos tipos de materiales a recuperar y acomodarlos adecuadamente en los carros para su transporte, de manera tal que éstos no se mezclen o “contaminen”. Lo cual implica saber qué juntar y ello está relacionado con qué materiales son los que tienen un valor en el mercado que resulte redituable. De ahí que es necesario distinguir entre diversos tipos de papeles y cartones, de

---

<sup>4</sup> Los nombres de estas tres organizaciones y de sus integrantes han sido modificados a fin de respetar el anonimato de sus relatos. Las entrevistas serán identificadas por el nombre ficticio, la edad, el cargo que ocupa, la organización/institución a la que pertenece el entrevistado (NEO: La Nueva Esperanza del Oeste; RT: Recicladores del Tren; RF: Recuperando Futuro) y el año de realización de la entrevista.

plásticos, vidrios y metales<sup>5</sup>, pero también conocer el mercado disponible.

Asimismo, es necesario contar con la capacidad de gestionar la logística del trabajo, esto es, saber organizar el recorrido, de manera tal de acceder a recursos valiosos sin entrar en conflicto con otros colegas y gestionar -individual o colectivamente- una forma de acceso a la ciudad. En tanto que gran parte de los cartoneros que trabajan en la ciudad vive en los barrios periféricos de la Provincia de Buenos Aires, la forma de acceso al territorio de trabajo requiere del acceso a un medio de transporte capaz de transportar a los trabajadores, a sus carros y a la mercadería. Hasta el año 2008 (cuando el sistema de organización y logística comenzó a modificarse a partir de la creación de cooperativas y de ahí el establecimiento de varios acuerdos con el gobierno local) el principal medio utilizado para acceder a la ciudad era el tren. En los diversos ramales provenientes de las zonas norte, sur y oeste de la provincia, se crearon furgones especiales que eran utilizados por los cartoneros para el transporte de sus carros y de la mercadería recolectada<sup>6</sup>.

Para cartonear se requiere también el despliegue de aptitudes sociales, dado que es necesario poder establecer relaciones de confianza con los vecinos, comerciantes y encargados de edificios -llamados "clientes" por los cartoneros- no solo para atenuar los niveles

---

<sup>5</sup> Es ese valor el que también hace que ciertas zonas urbanas se conviertan en las más deseadas y buscadas y que en otras, la presencia de los cartoneros disminuya. El elevado precio del papel blanco (en relación con otros materiales) por ejemplo hace que el microcentro porteño, zona de gran concentración de oficinas, sea un espacio más redituable para trabajar. La alta concentración de comercios en barrios como Once o Flores abre las puertas a conseguir cartón a mayor escala, convirtiendo a estas zonas en espacios disputados de trabajo.

<sup>6</sup> El caso más conocido de esta modalidad ha sido el Tren Blanco, correspondiente al ramal proveniente de José León Suárez con destino a la Estación Carranza, en el barrio de Palermo. El tren comenzó a funcionar para los cartoneros en 1999 y dejó de funcionar en 2007 como resultado de las reiteradas quejas de los pasajeros del tren y del conflicto entre la empresa Trenes de Buenos Aires (TBA) y los recolectores. El tren carecía de asientos, de modo tal que los cartoneros podían subir con sus carros, pero carecía de toda medida de seguridad, higiene, comodidad e iluminación (Paiva, 2008). Para viajar en el tren los cartoneros debían pagar un abono mensual, acordado entre las autoridades de TBA y los delegados de los vagones. Se calcula que hacía mediados de la década el tren era utilizado por aproximadamente 500 cartoneros diariamente (Koebs, 2005). Si bien este ramal representó el caso más emblemático de los trenes por la estructura organizativa que alcanzó, los diversos servicios ferroviarios provenientes desde el conurbano bonaerense hacia la capital eran utilizados por los cartoneros como medio de transporte, teniendo las distintas empresas entre dos y ocho servicios diarios exclusivos para cartoneros.

de conflictividad entre unos y otros sino para acceder a mejores materiales y/o a otros bienes, como ropa, juguetes, calzado, que pueden consumirse o venderse en otros circuitos. Los lazos de confianza entre recolectores y “clientes” son fortalecidos por la continuidad en un mismo recorrido que permite el reconocimiento mutuo de los actores, generando el compromiso de las partes para la realización de las entregas. Mientras uno se compromete a retirar los materiales, el otro se compromete a guardarlos y entregarlos. Esta relación depende de la constancia del recolector pero, fundamentalmente, de la voluntad del cliente para realizar una entrega. En este sentido, se constituye una relación asimétrica dado que quien recibe, difícilmente puede corresponder lo recibido con otras acciones tendientes a equiparar la relación de donación. En todo caso, en una actividad sometida a tantos vaivenes, contar con ciertas estaciones fijas atenúa la sensación de inestabilidad, limita la competencia entre pares y permite moldear relaciones menos hostiles con “los vecinos”, con quienes la convivencia era francamente difícil a comienzos de la década pasada. Cada recolector se convierte de este modo en una presencia habitual y familiar en el contexto de “su” recorrido.

Finalmente, cartonear implica también poseer ciertas aptitudes y conocimientos comerciales en tanto que el saber qué recoger, cuándo y a quién vender resulta fundamental para poder obtener un mejor ingreso. La fijación de los precios está también ligada al establecimiento de vínculos y compromisos informales (por fuera de la regulación formal) que los recolectores deben cumplir para garantizar la posibilidad de comercializar su mercadería. El cumplimiento de dichos compromisos está basado principalmente en sostener la relación de compra-venta con un único galponero. Esto les garantiza a los dueños del depósito la posibilidad de mantener un volumen relativamente constante de materiales para procesar y vender, al mismo tiempo que se busca evitar los engaños en el peso y el tipo de materiales comprados. A cambio, los recolectores obtienen mejores precios que los que conseguirían con la venta irregular y la confianza en que la balanza pesa correctamente. Además generalmente acceden a una serie de beneficios tales como préstamos de dinero o distintos tipos de ayuda en alimentos, medicamento, ropa, etc. De este modo, se fundan relaciones con base en la confianza mutua que permiten que unos y otros obtengan mejores ingresos de sus actividades.

Por otra parte se destaca como otra de las características de este oficio su alta peligrosidad dado que quienes lo ejercen se exponen cotidianamente a situaciones que ponen en riesgo su salud e integridad

física. El hecho de trabajar en la vía pública y exponerse a revolver las bolsas de basura amenaza cotidianamente la integridad física de los cartoneros. La actividad se realiza de noche, y generalmente, sin medidas de protección frente a los posibles accidentes de tránsito, a lastimaduras, escoriaciones o infecciones que pudieran adquirirse al manipular objetos como vidrios, jeringas o alimentos en mal estado. Asimismo, el enorme esfuerzo físico que supone el traslado de unos 100 kilos en un carro acarreado manualmente conlleva también el riesgo de sufrir lesiones óseas, articulares o musculares de todo tipo. A estas situaciones de exposición física se suman el maltrato y diversas formas de discriminación a las que son sometidos producto de los prejuicios de algunos vecinos y/o transeúntes.

## 2. El trabajo asociado en las calles

En los últimos cinco años han surgido nuevas organizaciones asociativas de cartoneros mientras que otras han logrado ampliar su base social. El crecimiento exponencial de estas organizaciones -que en conjunto nuclean más de tres mil quinientos asociados en la CABA- estuvo vinculado a la creciente cantidad y variedad de recursos que el Estado comenzó a brindar a aquellos cartoneros que acreditan su pertenencia a una cooperativa inscripta y en ejercicio en la ciudad. Como contraprestación a la percepción de estos recursos, las organizaciones cartoneras deben garantizar el cumplimiento de un conjunto preestablecido de reglas.

En tal sentido, se impuso la regulación de las prácticas de los recolectores "en calle" que incluyen: 1. Concurrir al menos tres veces a la semana a trabajar; 2. No romper las bolsas de residuos durante la recolección; 3. No consumir alcohol ni otras sustancias durante la prestación del servicio; 4. No concurrir con menores de 16 años a trabajar y 5. Utilizar el uniforme de trabajo y la credencial para poder ser identificados. Estas regulaciones aluden al ejercicio del trabajo imponiendo ciertas normas disciplinarias, como el no consumo de sustancias que alteren la sobriedad del recolector y su comportamiento en la ciudad, el cuidado de la limpieza de las calles, el uso del uniforme y la credencial y la regularidad en la prestación del servicio. Recogen en buena medida los conflictos generados en los primeros años de masividad del cartoneo por parte de vecinos y empresas recolectoras. En el primer caso, la sobriedad, la identificación y la asiduidad son "garantías" que se ofrecen a los vecinos de que los cartoneros, al menos "estos" cartoneros, no alterarán el orden público. La cuestión de "no romper las bolsas" retoma también preocupaciones y demandas

de los vecinos vinculadas con la problemática sanitaria, pero también remite a la necesidad de evitar conflictos con las empresas recolectoras que desde 2004 cobran sus servicios según el principio de “área limpia”. Finalmente, la cuarta de estas reglas, impide la presencia de menores de 16 años en la calle y posiblemente busca desalentar el trabajo infantil, que de acuerdo a un informe de UNICEF (Gutiérrez Ageitos et al., 2005) llegaron a representar el 48% del total de personas abocadas a esta actividad en la calle a mediados de la década pasada.

Notablemente estas regulaciones ayudaron a moderar los niveles de conflictividad relacionados con la presencia de los cartoneros tal como fueron expresados por los vecinos y permitieron regular los conflictos con las empresas recolectoras, pero también han dejado su huella en el modo en que ejercen el oficio los cartoneros vinculados a cooperativas, que se expresan sobre todo en nuevas prácticas de cooperación y vinculación entre los asociados, así como entre éstos y el resto de los actores involucrados de una manera u otra en la política ambiental. La forma en la cual los cartoneros realizan su trabajo dentro de esta modalidad es en varios aspectos similar a la forma de trabajo de los recolectores no asociados. La recolección, clasificación y comercialización de RSU son realizadas por cada cartonero de manera individual, tal como he descrito en el apartado anterior. Sin embargo, la cooperativización de estos trabajadores implicó algunos cambios en sus formas de organizar el trabajo, varios de ellos en relación a la gestión de un recurso particular.

Para dar cuenta de estos cambios me centraré en el análisis de la modalidad de “trabajo en calle” de las tres organizaciones asociativas antes mencionadas. Con respecto a estas cooperativas es posible observar que, en primer lugar, las organizaciones estudiadas tienen una cantidad significativa de asociados: Recuperando Futuro 50, Recicladores del Tren alrededor de 500 y La Nueva Esperanza del Oeste más de 700. En segundo lugar cada organización se encuentra dividida en pequeñas unidades de 10 a 15 trabajadores que se agrupan a partir del servicio de camiones. En tercer lugar, su estructura organizativa está basada en dos niveles de representación: el primero surge de cada camión que posee un delegado y un subdelegado, quienes ejercen como mediadores entre los cartoneros del grupo que representan; y el segundo nivel, encarnado en el Consejo de Administración de las cooperativas.

Los delegados tienen una doble tarea: por un lado controlar que sus representados cumplan las normas establecidas “desde arriba”, esto es por el Estado, así como por las organizaciones y, por otro, canalizar

demandas y respuestas entre ambas partes. Para ello, las cooperativas tienen un espacio semanal de encuentro entre éstos, los integrantes del Consejo y los representantes del GCABA, que funciona bajo el formato de asamblea, en que todos tienen derecho a voz y voto.

En las secciones siguientes analizaremos las características que adquieren las etapas del trabajo cartonero bajo una gestión asociada en la modalidad de "trabajo en calle".

## 2.1. El viaje a la ciudad: del tren a los camiones

En esta modalidad, el trabajo de los cartoneros comienza cuando parten de sus hogares con sus carros vacíos hacia puntos de encuentro en los barrios en los que residen, donde los espera el camión que trasladará sus herramientas de trabajo hasta los puntos de recolección en la ciudad. En cada camión se trasladan entre diez y quince carros y viajan entre dos y cuatro cartoneros responsables de subirlos y bajarlos en los puntos de encuentro. Las cooperativas han incluido dentro de sus reglamentos que sólo pueden viajar en los camiones los varones, ya que en variadas ocasiones surgieron conflictos basados en las relaciones de algunas asociadas con los choferes y al mismo tiempo, porque la tarea de quienes viajan en el camión requiere de un gran esfuerzo físico que resulta más dificultoso de llevar a cabo por las mujeres. Luego, la decisión de quiénes viajan es realizada por cada grupo y no comporta otras prerrogativas. Generalmente lo hacen aquellos cartoneros que suben en las primeras paradas del recorrido, ya que ello facilita la tarea del resto para subir y bajar los carros.

Las paradas en la ciudad están situadas siguiendo una línea de continuidad con las estaciones y vías de los ramales de tren en las que anteriormente viajaban quienes ahora usan este servicio. Cada camión realiza varios viajes por día (entre tres y cuatro) entre la ciudad y los barrios. Es por ello que la gestión de este recurso requiere del cumplimiento de acuerdos entre los grupos basados en dos instancias: la división de tareas para acordar quiénes viajan en el camión y son responsables de trasladar los carros y cuidarlos en los puntos de encuentro y el acuerdo y respeto de los horarios de salida y llegada, lo que permite que los servicios lleguen a tiempo y todos puedan utilizarlos. Llevar a cabo estos acuerdos implica entonces un cambio en las prácticas cotidianas de estos trabajadores que sitúa a las organizaciones en un punto de tensión, en tanto que es necesario que los asociados construyan y se adscriban a nuevas reglas, se vinculen con nuevos actores y aprendan a gestionar los recursos movilizados por la asociatividad. Por ende, el paso del trabajo autónomo al trabajo en

organizaciones asociativas requiere de una reconfiguración de las formas de ejercicio de la actividad en el cual la gestión de los camiones tiene, como analizaré a continuación, un papel de importancia.

El primer espacio de encuentro es entonces el barrio, allí es que los cartoneros suben sus carros y se separan en dos grupos. Rubén es delegado de uno de los camiones de la cooperativa Recicladores del Tren, cartonea hace once años y hace tres que está en la organización. Así describía cómo se organizan los grupos:

*¿Y cuántos son los que van con el chofer, son uno o dos?*

Y... son tres.. porque menos de eso, no pueden bajar. Menos de tres, menos de cuatro; si es cuatro mucho mejor porque menos peligro. Pero, el chofer ayuda mucho, no hay ningún problema con eso, si hace falta uno, se pone el chofer a ayudar. No hay ningún problema. Y después la mercadería que llevamos nosotros cada uno en su carro, nadie toca nada, nadie se queja nada (Rubén, 43 años, delegado, RT, 2012).

La división de estas tareas surge entonces de una necesidad. La ayuda para cargar el peso de los carros y bolsones es una forma de reducir el peligro que significa levantar una carga de más de cien kilos. desde la calle hasta los acoplados. Si bien los camiones tienen una rampa para subir los carros, ello representa una tarea riesgosa que difícilmente puede realizarse de manera individual. Para Rubén esta división de tareas no resulta en un proceso conflictivo ya que, además de la ayuda de los compañeros, el chofer también “ayuda mucho”.

De este testimonio se desprende, asimismo, lo vertiginoso de la actividad de los camioneros, lo “peligroso” que resulta quedarse mucho tiempo en espera de la descarga del camión. También la clara distinción entre el transportista, el “chofer” y los cartoneros en cuanto a la responsabilidad de descargar rápidamente el camión: ellos “no tienen problema en ayudar”, con lo cual queda claro que esa no es su tarea. Sin embargo esto no implica que estén “por fuera” del circuito productivo, ya que también tienen un rol que desempeñar más allá del transporte de los carros. En efecto otra de las reglas implícitas que se desprende de este fragmento es que el chofer es responsable por custodiar que lo que cada uno ha recogido en el recorrido permanezca en “su carro” de lo contrario, dice Rubén, podría haber “quejas”. De este modo la posición del chofer se revela con un relativo privilegio no solo porque -aunque demandante- su trabajo no es tan duro como el de los cartoneros, sino también porque cumple una tarea de vigilancia y control.

Los chóferes son empleados de las empresas que prestan el servicio de logística y son contratadas por el GCABA. Muchos de ellos me

comentaban que su obligación es llevar y traer los carros y respetar los horarios lo que depende de que los cartoneros cumplan con su parte del trabajo. Como anticipaba mi entrevistado, ésta no es la única función que ellos desempeñan. Repetidas veces presencié en las “paradas” discusiones en torno a quién sube y quién no sube, en qué parte del barrio suben y bajan los carros, quién se hace cargo del cuidado de los materiales, etc. Aquí la posibilidad de reducir los niveles de conflicto está vinculada al cumplimiento de las normativas pero también a las relaciones entabladas entre los distintos actores. Para que el sistema de logística funcione adecuadamente se necesita que todos respeten un horario. Si parte del grupo se atrasa ello produce un retraso en los servicios y perjudica al siguiente grupo, que depende de dicho servicio para trasladarse; asimismo representa un riesgo que implica la posibilidad de perder la mercadería. Chelo es delegado de la cooperativa La Nueva Esperanza del Oeste hace tres años, como Rubén cartonea hace más de diez pero la relación de su grupo con el chofer es diferente. Una noche en la “parada” de Once, mientras entrevistaba a uno de los asociados, un grupo de cartoneros discutía con el chofer por el horario en que iba a dejar su carro en su parada que en este caso estaba situada en el barrio de Olympo, en Lomas de Zamora. La asociada con la que se había generado el problema argumentaba que no podía garantizar un horario exacto de llegada ya que dependía para ello del buen funcionamiento del transporte público y de que no se produjeran otros imprevistos durante la vuelta a casa. Cuando terminó la discusión me acerqué a este grupo, en el cual se encontraba el delegado de ese camión, quien me contó lo sucedido:

*¿Tuvieron un problema con el chofer?*

Estaban discutiendo con el camionero porque a la chica... porque ella, ahora nos estamos yendo todos en colectivo y el camionero dice que si la chica no llega a destino le va a dejar las cosas en la parada de ella ¿y si pasa alguien y le roba?

*¿Todos van para Lomas?*

Sí pero con distintas paradas, uno baja antes otro después... yo bajo primero, unas 20 cuadras antes que ella, ella baja también unas 10 cuadras antes que la parada que tiene y ese trayecto que ella... si hay quilombo en Puente La Noria, vos sabés que lo cortan.... Lo cortan por todos lados, y a veces cortan la calle y cómo haces? De Puente La Noria a mi casa por ejemplo hay 60 cuadras (Chelo, 38 años, delegado, NEO, 2011).

La situación que describe Chelo es sumamente habitual y se produce frecuentemente debido a las dificultades de compatibilizar los horarios, en especial con aquellos que se desplazan en transporte

público. El camionero necesita cumplir su horario y está contratado para realizar una determinada cantidad de viajes, para ello necesita que cada cartonero esté donde se espera que esté. Sin embargo, esto no depende únicamente de la buena voluntad de los cartoneros, que están sometidos a los imprevistos del tránsito, sobre todo cuando residen en zonas altamente conflictivas, como las inmediaciones de Puente de La Noria. Se suscitan los conflictos, que no son de fácil solución porque las herramientas para resolverlos no están en manos de los contendientes. En todo caso, es interesante cómo la cuestión de la custodia de los materiales recolectados vuelve a estar en el centro de la disputa entre cartoneros y camioneros: en última instancia lo que Chelo reclama es que el chofer no se puede desentender de lo que pase con el carro - herramienta principal de trabajo- y con su contenido recolectado luego de toda una jornada de trabajo. Así, la cuestión de la cooperación en la carga y descarga y la custodia de los materiales se sitúa como el eje en torno al cual se construyen las relaciones con los choferes.

El acceso a un nuevo recurso significó, además de la incorporación de nuevos actores con los que hay que construir acuerdos de cooperación, un cambio en la organización del trabajo de cada recolector. José Luis tiene 57 años y es cartonero desde el año 2001. Por aquel entonces trabajaba de operario en la empresa de neumáticos Fate hasta que, frente a la crisis, lo despidieron. En ese tiempo empezó a cartonear porque, como me decía, “tenía que darle de comer a sus 7 pibes”. Para cartonear, viaja todos los días aproximadamente 40 km. desde Maquinista Savio, localidad del partido de Escobar, hasta la zona norte de la ciudad. Siempre sigue el mismo recorrido, porque en ese territorio es donde, tiene “un par de lugares”, donde ya lo conocen y le “guardan las cosas”. Cuando sacaron el Tren Blanco participó de los cortes y acampes: “todas las marchas que hubo fui”, me contaba. Sin embargo, se enteró “que se organizó la cooperativa después de un tiempo” a través de dos compañeros que conocía del tren y que ya se habían asociado. Hace dos años se asoció él también porque le dijeron que “iba a tener beneficios, que iba a tener obra social”. Uno de estos beneficios fue el servicio de los camiones que para él implica algunas mejoras en las condiciones de trabajo que describe a continuación:

Lo que han mejorado son los camiones, porque antes tenía que esperar. Yo salía de mi casa a las cinco de la tarde y tenía que esperar hasta las tres de la mañana para agarrar el tren para irme a mi casa. Ahora tenemos un horario, y por ejemplo subimos los carros y nos vamos a casa, está más organizado. Somos el grupo acá, nosotros, más o menos ya nos conocemos, nos llevamos bien (José Luis, 57 años, asociado, RT, 2012).

La trayectoria de José Luis en la actividad le permite notar los cambios en el proceso: desde una primera etapa donde no existía una organización centralizada y él tenía que esperar el Tren Blanco para ir a su casa, y este momento en el que “está más organizado”. Esa mayor organización redundó, a su entender, en varias mejoras. En primer lugar, un mejor aprovechamiento del tiempo, lo que le permite llegar más rápidamente a su casa. Cabe mencionar que la jornada de los cartoneros que llevan a cabo su actividad por cuenta propia es sumamente extendida, con lo cual el acortamiento del tiempo que implica esta modalidad de trabajo no es un aspecto menor en lo que se refiere al mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo. Pero también, y en estrecha relación con lo anterior, José Luis resalta “tenemos un horario”. Este aspecto, que permite la regulación del tiempo de trabajo y de no trabajo, constituye también una diferencia con la situación previa en la que la duración de la jornada y su desarrollo era sumamente incierta porque no dependía exclusivamente de la voluntad del trabajador, sino de los escollos y oportunidades que pudiera encontrar a su paso. Esa incertidumbre se encuentra mucho más acotada en el contexto del trabajo en estas cooperativas. En segundo lugar, él resalta que ese mayor nivel de organización permitió la conformación de “un grupo” integrado por personas que se “conocen” y se “llevan bien”. Sin duda, esta situación es apreciable en cualquier contexto de trabajo, pero mucho más en una actividad que, entre otras cosas, se caracteriza por los conflictos entre pares por el establecimiento de los recorridos.

Entonces, así como el tren funcionaba como espacio de encuentro (Gorbán, 2006) de estos trabajadores, ahora “las paradas” aparecen como nuevo espacio de vinculación de grupos más reducidos que se nuclean a partir de este servicio. Este nuevo espacio compartido es también un espacio de acompañamiento y ayuda mutua, en el cual los asociados cooperan para subir y bajar los carros y la mercadería a los acoplados. Así, tareas que antes se realizaban de manera individual ahora requieren de la ayuda de otros. Visto de otro modo, cada cartonero puede ahora recolectar mayor cantidad de materiales porque no depende exclusivamente de su fuerza para trasladarlos.

Desde la perspectiva de los referentes de las cooperativas, esto es, de los integrantes del consejo de administración y de los delegados, estos cambios entre el trabajo individual y el asociado -que requieren de la adscripción a normas externas- significan un cambio en términos de “responsabilidad”. Alicia preside la cooperativa Recuperando Futuro, nació en Chaco pero a los ocho años se trasladó con su familia a

Buenos Aires y desde ese entonces vive en la localidad de Guernica. Se casó a los 17 años y tuvo dos hijas que hace unos años la hicieron abuela. Hasta el año 2000 -cuando empezó a cartonear- nunca había trabajado. La enfermedad de su marido la llevó a la actividad “por un tema de necesidad”. En esos primeros años comenzó su “lucha” por el acceso al tren. En esas primeras “peleas” para que les pongan un vagón uno de los principales conflictos se entablaba con la policía. Fue allí que se conoció con otros “compañeros” con los que intentaron armar la cooperativa a mediados de la década pasada. Durante la entrevista me contaba que la idea de organizarse vino de que ella “no quería ser una cartonera nada más que cartonera, yo quería tener una cooperativa”. Las posibilidades que le vislumbraba esta oportunidad fue lo que la impulsó a ser “la que más le puso pilas a todo esto, que fui, que iba y venía, iba y venía por ese tema”. En esos primeros momentos, me decía que “veía otras cooperativas y no sabía lo que implicaba todas las responsabilidades, todo eso, no tenía mucha experiencia”. El aprendizaje de estas responsabilidades vino de la mano de la necesidad de garantizar el cumplimiento de normas y de establecer espacios y modalidades de gestión:

Antes no había la responsabilidad que hay ahora como cooperativa que hay ahora. Antes éramos como, no importa si vamos a las tres de la mañana. Entonces ahora hay cosas que vos podés hacer como cooperativista y hay cosas que vos no podés hacer. Con el colectivo nos íbamos a cualquier hora por eso teníamos oportunidad de juntar mucho más. Este no nos espera... (Alicia, 42 años, presidenta, RF, 2012).

Alicia -desde su rol de referente - ofrece una visión diferente acerca de los cambios en la configuración de la jornada de trabajo respecto a la que ofrecía José Luis, a pesar de lo cual coincide en resaltar la menor cantidad de horas que se dedican a la tarea desde la conformación de las cooperativas. Como he adelantado, las limitaciones a la extensión de la jornada de trabajo ella las presenta en términos de “responsabilidad”. Entonces, la diferencia entre el antes y el ahora, entre el ser cartonero por cuenta propia y el ser cooperativista está basada en la responsabilidad que deben asumir los trabajadores al estar dentro de una organización. Si antes no importaba irse a las tres de la mañana ahora “hay cosas que no podés hacer”. Una de estas cosas es el manejo individual del tiempo, cuestión que no es menor en tanto que la libertad de decidir sobre cómo y cuándo trabajar es una de las dimensiones más valoradas por gran parte de los cartoneros que entrevisté. En tal sentido, la pérdida de libertad, en términos de autonomía para definir el horario de trabajo, aparece como la

contracara de la mayor previsibilidad que ofrece la nueva organización del trabajo.

Al mismo tiempo, estos cambios también reconfiguraron otras prácticas. La regulación externa de los horarios impone un cambio de rutina y de ritmo e incide también sobre la capacidad de recolección durante la jornada de trabajo; la autorregulación de los horarios permitía ampliar los tiempos de trabajo y así juntar mucho más, de ahí que en varios casos este cambio implicó una reducción de los recorridos de trabajo y la pérdida de “clientes”. Este capital, acumulado muchas veces con esfuerzo y esmero a lo largo de los años, se pierde en parte al ingresar a la cooperativa, dada la imposibilidad de sostener los horarios, y en ocasiones los recorridos propios. Esta es entonces otra de las connotaciones de la responsabilidad a la que aludía Alicia: esta ya no se define solamente frente al cliente, con quien se acordaban días y horarios más o menos fijos para que les “guardara” ciertos materiales, sino frente a la cooperativa. Este desplazamiento tampoco es menor porque señala un aspecto fundamental en la distinción entre el trabajo colectivo y el trabajo por cuenta propia, junto con la extensión y definición de la jornada de trabajo.

Estas tensiones entre los beneficios y los obstáculos que generó la aparición del camión, en tanto nuevo recurso y una nueva forma organizativa, también están presentes en los acuerdos necesarios para gestionarlo:

Uno de los principales problemas era que todos se querían hacer los dueños de los camiones. Si no eras medio conocida no te dejaban subir. Yo encargada dejo subir al que yo quiero. Y no, no es así porque era el reemplazo del tren los camiones. No importa si vos venías amigo de quién, tenías que venir a trabajar. Si era nuestra fuente de trabajo. Eso se luchó y, con el tiempo, no todos lo entienden pero la estamos llevando (Norma, 49 años, asociada, RT, 2011).

El testimonio de Norma brinda una nueva perspectiva acerca de los cambios que se suscitaron en torno a la cuestión del uso de los camiones, dando cuenta del carácter trabajoso del establecimiento de nuevos acuerdos. Así, lo que en el testimonio de José Luis es presentando como un tránsito (positivo y suave) de una modalidad organizativa a otra, en el de Norma adquiere otras connotaciones. Ella, al igual que la mayoría de mis entrevistados, comenzó a cartonear en el año 2001. Su ingreso a la cooperativa fue en los inicios del proceso de organización, me decía “fui una de las primeras” aunque, agregaba, “era parte de la cooperativa pero no de las personas encargadas de hablar con el gobierno”, es decir que si bien trabajaba en la cooperativa no era

de los rostros más visibles del proceso de organización, de la “lucha”. No obstante, desde el año 2011 se integró a la comisión de acción social creada para asesorar a los asociados en temas relativos a tramitación de pensiones, jubilaciones y cuestiones vinculadas a la seguridad social.

Otra cuestión relevante de este fragmento es la explicitación de dos criterios en tensión que parecen operar en el reconocimiento al derecho de ocupar un determinado lugar, que en sus términos se definen como “amistad” y “trabajo”. De acuerdo a lo que expresa, el solo hecho de haber estado en el tren le permite acreditar haber participado de la “lucha” a través de la cual no solo se logró legitimar la actividad de reciclado, sino también conseguir recursos -como el tren antes o los camiones ahora- que mejoraron las duras condiciones de trabajo inicial. Entonces, en este contexto la categoría “trabajo” no se refiere a la realización de la actividad, sino a la acreditación de la pertenencia a esos primeros cartoneros luchadores. Aquí se interpreta que “trabajo” es utilizado en el sentido de oficio. La legitimación del reciclado como oficio, como fuente de trabajo, se construyó en un proceso colectivo del que Norma formó parte, por lo cual no está dispuesta a ser desplazada.

Por otra parte, el testimonio de Norma expresa otra tensión vinculada al cambio en el modo de gestionar recursos cuando éstos dejan de ser propios y pasan a ser colectivos. El aprendizaje de la gestión colectiva tiene que ver con una lucha por establecer que los recursos son un derecho compartido que forman parte de la fuente de trabajo, antes que un bien del que uno es dueño y que gestiona y/o accede a partir de ser amigo o conocido de quien lo posee. De ello forma parte también la “responsabilidad” de la que hablaba Alicia, para la cual es preciso fomentar y establecer mecanismos de gestión que permitan modificar las prácticas y adaptarse a una nueva modalidad de trabajo basada ahora en el compartir una parte de los recursos así como en el cumplir con las pautas establecidas por el GCABA. De lo contrario, el intercambio se vuelve sumamente desventajoso: mientras algunos se “descapitalizan”, resignando a “sus clientes, sus jornadas y sus recorridos”, otros comienzan a apropiarse indebidamente de lo que es de todos.

## 2.2. Recorrer la calle: el uso de uniformes y la percepción de incentivos

Una vez que los grupos llegan a los puntos de encuentro en la ciudad, la forma de acceso a los RSU en esta modalidad continúa siendo

similar a aquella de los cartoneros no asociados: la recolección en la vía pública a partir de la búsqueda en las bolsas de residuos y los acuerdos individuales que cada cartonero establece con sus “clientes”. Pablo cartonea desde la crisis del 2001 y empezó a trabajar en la cooperativa La Nueva Esperanza del Oeste desde que empezó el proceso de formalización de los recolectores. Antes de cartonear “limpiaba vidrios, cuidaba coches, pedía, hacía de todo” me cuenta. La entrevista la hice en la parada de Once, barrio en el que trabaja desde que ingresó en la actividad. Para él la cooperativización marcó algunos cambios, como veremos, ligados al acceso a mayores beneficios.

*¿Cambia algo estar en la cooperativa en relación a trabajar por tu cuenta?*

Y sí, sí, ahora cambió bastante todo

*¿Qué cosas por ejemplo?*

Y que uno ... no puede andar por ahí haciéndose el cartonero y lo que ser robar o hacer mal las cosas... nos dieron la ropa, a veces la policía te para y quiere saber quién sos vos, y qué haces porque te ve así... para que ellos sepan... y el sueldo que nos pagan... y cambia bastante porque mi familia come, porque todos los días me llevo la comida.

*¿Y la relación con tus compañeros?*

Es lo mismo... es distinto con los carros y los camiones pero después cuando uno ya va a la calle es lo mismo, así uno labura a su manera... por ahí nos encontramos en un depósito y ahí nos ayudamos, a cargar, descargar, a vender las cosas... pero después no, cada uno sigue su camino, todo el día andamos por ahí, caminando por la calle solos (Pablo, 28 años, asociado, NEO, 2011).

En este testimonio se expresa nítidamente el peso de las obligaciones que hacen a esa suerte de código de buena conducta que rige el trabajo en la calle. La entrega de uniformes, credenciales y recursos como comida o dinero, hacen a lo que hoy implica “ser un cartonero autorizado”. Eso es incompatible con “robar” o “hacer mal las cosas”, uno “no puede hacerse el cartonero” y luego desatender el código de conducta porque se arriesga a perder eso que se ha conquistado.

En este contexto, el uso del uniforme adquiere una connotación especial: señala públicamente “quién sos” -un cartonero que hace las cosas bien- y ese mensaje puede ser leído, inclusive, por la policía. Entonces, donde más se perciben desde su punto de vista los cambios es en esas regulaciones externas al oficio: el modo de comportarse, el uso del uniforme, el acceso a beneficios y recursos que permiten mejorar las condiciones de vida y trabajo.

Luego en lo que hace al ejercicio de las tareas en la calle las cosas no han cambiado demasiado según el entrevistado. En la calle, me dice,

cada uno “labura a su manera” por lo cual las estrategias de cada recolector para vincularse con vecinos y comerciantes siguen siendo centrales en sus posibilidades de acceder a los RSU y otros bienes. Entonces durante la recolección “cada uno sigue su camino y anda solo”. En la organización del trabajo de esta modalidad la división de tareas es escasa y se da únicamente en lo relativo al desplazamiento de los carros y los trabajadores desde y hacia su hogar. Luego los recolectores continúan su tarea de manera individual y dentro de los límites de horarios impuestos por el servicio de camiones cada uno regula su propio esfuerzo del que dependerá la cantidad de materiales que obtengan y por ende sus ingresos. La calle sigue siendo el espacio de recolección y donde también se realiza una primera clasificación de los materiales que se juntan.

No obstante ello, en ese trabajar solo es que aparecen también cambios vinculados a lo que implica “ser cartonero” en la CABA a partir de la implementación de políticas de formalización de los recolectores. Cuando Pablo dice que ahora “no puede andar por ahí haciéndose el cartonero” está hablando de un cambio relativo al cómo se debe comportar durante la recolección. Ahora ya no se pueden “hacer mal las cosas”. Esta diferencia entre el “hacerse el cartonero” y “ser cartonero” se encuentra mediada por el acceso a los recursos que implican, como decía Alicia, asumir una “responsabilidad” en la cual hay cosas que necesariamente deben cambiar. Para él los cambios se expresan en tener “la ropa” y tener “un sueldo”, es decir, tener un uniforme que te identifica como trabajador y un ingreso fijo mensual que comienza a acercar al trabajo del cartonero con el imaginario del trabajo formal.

En lo que sigue me detendré en mayor detalle sobre estos dos recursos -“uniformes” e “incentivos”- y el papel que éstos ocupan en la organización cotidiana del trabajo.

#### - Los uniformes

Como anticipa el testimonio anterior el uso de uniformes<sup>7</sup> es uno de los recursos que impulsaron estos cambios. Para Pablo, tener “la

---

<sup>7</sup> Los uniformes de trabajo forman parte de los acuerdos entablados entre las organizaciones cooperativas y el GCABA, a través de los cuales los cartoneros asociados están obligados a utilizarlos, y éste a brindar: “una muda de uniforme de verano, consistente en dos pantalones y dos remeras manga corta y una muda para el invierno consistente en dos pantalones, dos camisas manga larga, chaleco polar, campera y capa de lluvia para cada Recuperador Urbano (...) las prendas llevarán el logotipo que indique LA CONTRATISTA, la ruta asignada y el nombre del Programa” (Contrato del servicio

ropa” funciona como un mecanismo de control; el uso del uniforme acarrea la posibilidad de ser visto por la policía y es al mismo tiempo una forma de “que ellos sepan”. La identificación a través de la ropa es así una forma de ejercer una regulación sobre las prácticas que comienzan a moldear una nueva significación en torno a lo que significa “ser un buen cartonero”.

Cristian es delegado de la cooperativa Recicladores del Tren hace alrededor de un año, es uno de los socios “más nuevos” me cuenta, aunque tiene ya casi una década de trayectoria en el oficio. Para él también los uniformes aparecen como un cambio:

Por ahí es el tema de decir “las caras nuevas”. Años y años que tenemos en la calle. Entonces, al que ves cara nueva, lo ves sin uniforme y es como que le tenés la duda. Porque también está la pillada del que roba y usa un carro. Ha pasado muchas veces. En cambio, si vos sos de una cooperativa, cambia. ¿Por qué? Porque el vecino que ve que robó, tiene cómo diferenciarlo. Nos ha pasado que el comunero de la comuna 13, el mismo nos pidió “traten de estar uniformados”. Teníamos el proyecto de pintar todos los carros azules de a poquito. No todos se pintaron pero también ayudó mucho en la pintura y todo, como diciendo, él contento teniendo una comuna tranquila y, a su vez, diferenciar el que es de una cooperativa del que no es de cooperativa (Cristian, 27 años, delegado, RT, 2012).

En su testimonio Cristian reafirma la cuestión introducida por Pablo, respecto a que el uniforme delimita una forma de comportamiento y que establece un límite entre lo que se puede y lo que no se puede hacer. Antes de la cooperativización era la permanencia en los recorridos y horarios lo que permitía superar la desconfianza de los vecinos y la policía; el ser conocido por los vecinos era una estrategia que cada recolector debía llevar a cabo por su cuenta como parte de su trabajo. El cambio en los horarios o el acceso a nuevos territorios implicaba entonces un esfuerzo para romper esa “duda” de la que habla Cristian y demostrar que no se era parte de “la pillada del que roba y usa un carro”.

Por otra parte, lo que antes se podía salvar estableciendo una relación de mutua confianza con el vecino mientras se trabajaba ha dado paso a la necesidad de establecer vínculos con las cooperativas, lo cual requiere capacidades de otra índole: podrá ser el capital que da la trayectoria (cuando no se es realmente nuevo), la amistad que permite

ser incluido en el circuito u otros modos de volverse “confiable” frente a las organizaciones. En este marco, los uniformes -como parte de los recursos que gestionan estas cooperativas- aparecen como un medio que facilita la superación de esas barreras al hacer fácilmente diferenciable al que “es de una cooperativa del que no es de cooperativa”.

Sin embargo, además de ser un elemento de control, los uniformes tienen un papel más amplio que incide en las estrategias de recolección de los asociados. Elba cartonea hace 12 años, por ese tiempo paraba en la estación de Haedo donde se encontraba con un grupo de cartoneros que venían del barrio Km. 34, perteneciente a la localidad de Lomas de Zamora. Ella empezó en el oficio porque “no tenía otra alternativa que salir a laburar”; madre de 7 hijos, en aquel entonces se llevaba a dos de ellos en el carro porque “no tenía quién se los cuidara”. Ingresó a la cooperativa La Nueva Esperanza del Oeste hace 4 años a través de la prima de su marido, que ahora es una de sus delegadas. Para ella el uso del uniforme cobra también otra significación:

*¿Cambia algo en la calle cuando andás con uniforme?*

Sí, la verdad que cambia, porque la gente te ve vestida así y te llaman y te dan las cosas. Yo me acuerdo que fue hace dos años más o menos que recién me puse, porque dije “no, yo no me voy a poner ni a palos eso...” y después yo pasaba y veía que a la gente que andaba con la ropa le llamaban y le daban cosas y a mí no, entonces dije no, yo también voy a empezar a usar la ropa y así te llaman y te dan las cosas y te dicen “vení tal día que te voy a dar las cosas” y al otro día vas y te dan las cosas y lindas cosas te dan... teniendo la ropa cambia, la verdad si... (Elba, 37 años, asociada, NEO, 2012).

De su testimonio se desprende que el cambio está dado por la posibilidad de acceder a una mayor cantidad de “cosas”. La ropa es un objeto de identificación común que habilita a que los cartoneros sean reconocidos por los otros como trabajadores. Esta instancia de reconocimiento, que comienza a diferenciar a los trabajadores cooperativizados de los independientes se expresa por ejemplo en el que los vecinos “te dan cosas”. Esta diferencia, explicitada generalmente por los cartoneros en la calle, marca un primer cambio entre independientes y asociados que los impulsa a utilizar el uniforme para ser identificados y tener mejores chances de que los vecinos y comerciantes les den materiales y otros bienes. Entonces, si por un lado los uniformes operan como una estrategia de disciplinamiento, por otro, se presentan como una herramienta de cambio y reposicionamiento de los cartoneros y de su rol en la ciudad.

Este cambio en el reconocimiento de otros está ligado a otra cuestión, vinculada a una transformación en la imagen del cartonero que, como explica Vanesa, comienza a ser visualizado como un trabajador:

Al pensamiento de antes, hoy por hoy te puedo decir que la gente está bastante orgullosa de a lo que hemos llegado, porque no te voy a negar, antes nos tenían como ladrones, como borrachos, chorros, como basura digamos, porque hay demasiada gente que nos discriminaba, y hoy por hoy la misma gente quizás, la que nos bardeaba en pocas palabras, nos mira y se sorprende porque tenemos el uniforme, salimos con el uniforme, que gracias a la cooperativa y al gobierno lo tenemos...está bueno porque la gente nos reconoce, nos reconoce por el traje, es un laburo más, es como que se acostumbró y es un laburo más. (Vanesa, 26 años, delegada, NEO, 2012).

Ella es cartonera hace diez años y fue una de las integrantes del grupo que fundó la cooperativa La Nueva Esperanza del Oeste. En esos primeros encuentros que dieron origen a la organización me contaba que tanto ella como sus compañeros iban “sin nada” a las reuniones. De ahí que el tránsito por el proceso de organización y obtención de nuevos recursos es para ella un motivo de “orgullo”. Este proceso y la encarnación de las luchas y disputas por el reconocimiento de los cartoneros como trabajadores que comenzó a gestarse a principios de año 2000 significan para ella un punto de llegada entre cuyos logros está el haber transformado al cartoneo en “un laburo más”. La utilización del “traje” es entonces un reposicionamiento simbólico, una forma de distinción, que permite comenzar a desligar a los cartoneros de calificaciones como “ladrones, borrachos y chorros” a ser reconocidos como trabajadores capaces de llevar a cabo la gestión de los RSU en la CABA.

De ahí que las organizaciones construyeron una resignificación de la utilidad que los uniformes tienen para el gobierno como estrategia de control, a partir de su reutilización como herramienta de distinción y reconocimiento. La apropiación de este recurso es como explica Sandra, una estrategia para mejorar las condiciones tanto de los asociados, como de los que están en lista de espera para ingresar a una organización:

Desde que tenemos la ropa cambió un montón. Desde el compañero... es más, muchos compañeros que todavía tenemos por ahí en lista de espera, que no pueden estar integrados dentro de la cooperativa, les hemos dado ropa como para que también sean mejor vistos en los lugares donde trabajan. Hay mucha gente nueva que todavía no está dentro de la cooperativa y le damos, por camión, a un grupito de 3 o 4

como para que se vayan ganando los lugares propios que ellos tienen. Porque a los que no tienen uniforme, sí... porque no hay carnet ni nada que le valga, la ropa cambió muchísimo (Sandra, 36 años, secretaria, RT, 2012).

La ropa es una manera de ser “mejor vistos” y ello permite “ganar un lugar propio”, apropiarse del espacio de trabajo y de ahí de los recursos que éste provee. La disputa por el reconocimiento de los cartoneros en la política ambiental gestada hace más de una década atrás implicaba así no sólo una lucha por el acceso a recursos sino también una lucha simbólica por el reconocimiento; por el acceso a un ser social socialmente reconocido, es decir, a la humanidad (Bourdieu, 1999). De ahí que este cambio en la percepción de los recolectores y su vinculación con vecinos y comerciantes fue posible por el surgimiento de un marco que habilita esa deconstrucción de la identidad negativa de los recolectores a partir de los cambios que se fueron dando a lo largo de la década, en torno al reconocimiento legal y su incorporación en la política local.

#### - Los incentivos

Los incentivos son una prestación monetaria brindada por el GCABA a los recolectores a través de las cooperativas. Para ello se asigna a los cartoneros asociados una cuenta bancaria y una tarjeta de débito que les permite retirar el dinero que se les deposita mensualmente. A partir del 2013 se estableció una suma de \$1100 (un mil cien pesos) por asociado, a ser reajustada semestralmente tomando como referencia la pauta anual establecida para los ajustes salariales de los Convenios Colectivos de Trabajo. Tal como en el caso de los uniformes, los incentivos tienen diversas funciones y significaciones dentro de la organización. Por un lado, establecen una mejora concreta en la calidad de vida de los cartoneros asociados haciendo menos “arriesgado” el tránsito de la modalidad individual a la cooperativa. Por otro, contribuyen a fortalecer el involucramiento de los cartoneros con las normas que rigen a las organizaciones, ya que a partir de la distribución de los incentivos las cooperativas pueden sancionar de modo eficiente los incumplimientos, mejorando su capacidad para imponer el código de conducta acordado con las autoridades.

Entre la mayor parte de los trabajadores que entrevisté, estar asociado a la cooperativa representa ante todo un beneficio material. Como mencionaba Pablo uno de los cambios más importantes es la posibilidad de cobrar “un sueldo” entendiendo por tal una asignación mensual regular de ingresos que es, de algún modo, independiente del

resultado de las ventas. Al respecto, Raúl, asociado a Recuperando Futuro, decía:

*¿Hay alguna diferencia entre trabajar por su cuenta y trabajar en una cooperativa?*

Cambia porque tenemos un sueldito ahora, que antes no lo teníamos, antes nosotros veníamos día y noche y no veíamos la ganancia, ahora tampoco se ve mucho, ya es otra forma de trabajar porque ahora tenemos un sueldo (Raúl, 58 años, asociado, RF, 2011).

Para Raúl, tener un “sueldito”, es una posibilidad de mejorar sus ingresos, si bien bastante limitados, no dependen solamente de la “ganancia”, es decir de lo que se obtiene a cambio de la venta de los materiales. Este cambio en la práctica de la recolección está asociado a las normas impuestas “desde arriba” en relación con las cosas que los cartoneros no pueden realizar durante la recolección:

*¿Y suelen ver cartoneros que no son de ninguna cooperativa?*

Sí, hay unos cuantos. Y ese es el problema porque ellos no tienen, digamos, a quién respetar; ellos van y rompen las bolsas, dejan ahí y tiran. Y si no los otros que vienen y buscan comida, con dos o cinco criaturas al lado y rompen, sacan las bolsas del container, rompen todo ahí, desparraman todo. Entonces qué pasa, después voy yo u otro de mis compañeros, va y le paran ahí, ¡eh mirá como hacés! (Raúl, 58 años, asociado, RF, 2011).

En este breve compendio Raúl da cuenta de algunas de las regulaciones de la actividad que se asocian con la pertenencia a una cooperativa, no dejar la basura desparramada, no acompañarse con menores de edad, son ejemplo de lo que se debe “respetar”. Este “tener a quién respetar” expresa su visión acerca de lo que implica el trabajo en la cooperativa -asumir obligaciones, observar reglas- a cambio de lo cual se obtiene un beneficio adicional: este ingreso regular, lo que llamaba antes “sueldo” que le permite complementar sus magros ingresos. Así, la forma de ejercer su oficio se suma como otro atributo distintivo de la pertenencia a la cooperativa, como el uso de uniforme, todo lo cual establece clivajes entre los cartoneros que también se expresan en el modo en que se relacionan: quienes están vinculados a la cooperativa son presentados por Raúl como trabajadores más disciplinados y ordenados pero también investidos de una legitimidad que los autoriza a llamarles la atención a sus colegas que trabajan por cuenta propia cuando ensucian la calle. Esto de mantener limpia la calle y volver a cerrar las bolsas, que parece una cuestión menor, no lo es desde el punto de vista del cartonero que trabaja solo porque genera tiempos muertos, a los fines de su objetivo de recoger

la mayor cantidad de materiales en el menor tiempo posible y prolonga la de por sí extensa jornada de trabajo. No obstante y más allá de la satisfacción personal que parece sentir el entrevistado frente a esta situación, lo cierto es que mantener limpias las calles es un compromiso del que depende poder conservar las buenas relaciones con las empresas recolectoras -que cobran sus servicios por zona- y con los vecinos, condición decisiva para seguir percibiendo los beneficios que han obtenido a la fecha, asociados todos a la legitimidad social que ha ganado la actividad.

De este modo, el seguimiento de pautas es una forma de distinguirse del resto, una forma de delimitar las diferencias entre ellos y nosotros, como también lo es la percepción de un beneficio desligado de la venta de materiales y el uso de uniformes. La línea que divide esta diferencia está trazada por un tener “a quién respetar”, por ser parte de una organización que brinda un marco y establece pautas de acción que contribuyen a consolidar la “imagen” del buen recuperador urbano. Los que no tienen a quién respetar son los que rompen bolsas, desparraman todo y concurren con dos o cinco criaturas. Quienes respetan las reglas, por el contrario, son los compañeros. De allí que el respeto de las reglas cobra importancia, en tanto que funciona como parte de una estrategia de reposicionamiento simbólico de los cartoneros en la ciudad que permite fortalecer y generar acuerdos con los vecinos para obtener mayor cantidad de materiales. En tal sentido, el uso de uniformes y el respeto de los reglamentos operan como mecanismos de distinción que utilizan algunos recuperadores asociados para legitimarse ante los potenciales “clientes” y la fuerza policial. La construcción del respeto se vincula así en estas organizaciones asociativas con un proceso de reconocimiento mutuo que requiere de compromisos y relaciones de reciprocidad que permitan fortalecer la identidad grupal y diferenciarse de los cartoneros no asociados.

Ahora bien, la construcción de obligaciones recíprocas no parte necesariamente de una decisión individual de cada recolector en base a un análisis de conveniencias. Por el contrario, las nuevas pautas generalmente encuentran distintas formas de resistencia que las organizaciones deben enfrentar para garantizar su continuidad de trabajo y acceso a recursos. Gerardo y Adriana, presidente y tesorera de La Nueva Esperanza del Oeste, me contaban una de las estrategias que implementó la cooperativa para ello:

G: A medida que se conseguían más aumentos de incentivo, la gente empezaba a confiar más. Ya empezó a soltarse un poco porque estaban desconfiados. Empezó a soltarse un poco y empezamos a explicarles el

reglamento que correspondía para la cooperativa, aceptaron y, bueno, mal que mal, a veces renegamos con alguno pero bueno... eso pasa en todo, en todo cartonero, en toda cooperativa

*¿Y ese reglamento qué es? ¿Algo que armaron ustedes?*

A: Un reglamento interno, aparte del reglamento en sí como cooperativa.

G: Todo para formalizarlo y estar mucho mejor, más cómodos.

*¿Qué decía ese reglamento?*

G: Estaba basado en el tema del compañerismo. Como cartonero, no romper las bolsas, no estar bebiendo en la vía pública... en ese momento nos costó muchísimo hasta que se entregó la ropa... ese es otro tema también, que en la calle empezaron a tener un poquito más de respeto, siendo que somos de años trabajando en la zona. No solo la gente que constantemente vos ves sino también la policía. De decir “no, son de la cooperativa”. Entraron un poquito más en conciencia también los compañeros... el que se droga en la vía pública, hacerlo donde nadie lo vea, el que bebe también... se fue generando el cambio de a poquito. A medida que íbamos avanzando, los cambios se iban dando de a poquito (Gerardo, 46 años, presidente y Adriana, 46 años, tesorera, NEO, 2012).

La distribución de incentivos, desde la perspectiva de los dirigentes, es una estrategia que permitió que “la gente” comenzara a “confiar más”. Esa confianza alude a los riesgos, que en este caso, se asocian al hecho de vincularse a una cooperativa: renunciar a la autonomía para manejar sus horarios, ritmos y recorridos propios, los acuerdos entablados con los “clientes”, subordinarse a un reglamento de trabajo que imponía regulaciones acerca de cómo comportarse en la calle, pero también sobre la organización de las actividades de cuidado en el hogar al no permitir llevar a los niños, etcétera. Para Pablo y para Raúl (y también para gran parte de los asociados), el acto de asociarse a una cooperativa estaba relacionado con la posibilidad de aprovechar una oportunidad que les brindaba el acceso a mayores beneficios, asumiendo determinadas obligaciones. De ahí que la materialización de esa posibilidad, a partir de la percepción efectiva de dichos beneficios funciona como una confirmación de las expectativas puestas en los líderes que impulsaban la organización, lo cual a su vez les permitió “soltarse”, es decir, asumir las obligaciones impuestas con menos reparos.

La construcción de relaciones basadas en la confianza permite, entre otras cosas, reducir la complejidad social de estas organizaciones (Luhmann, 2005). Como plantea Diego Gambetta (1988), la confianza puede definirse como un cierto nivel de probabilidad subjetiva de una persona que le permite valorar si otra persona realizará una acción determinada antes de que pueda observar esa acción, en un contexto en el cual su conducta se ve afectada. De ahí que la confianza significa

una apuesta al futuro, implica tener esperanza y mantener expectativas que orientan las opiniones, actitudes, acciones y decisiones de un sujeto a partir de ciertos atributos que deposita en otro; por lo cual en todo acto basado en la confianza siempre existe también un riesgo. Como he mencionado en relación al recurso de los camiones el ingreso en la asociatividad para muchos recolectores implicó una pérdida en términos de reducción de horarios y disminución de “clientes” por el cambio de recorridos que algunos se vieron obligados a realizar. En el caso de los incentivos, sucede algo similar, en tanto que el cobro se produce generalmente varios meses después de haberse asociado a la organización por lo que el cambio en las prácticas y la adopción de los reglamentos representan para muchos recolectores una apuesta en pos de una posible mejora de sus condiciones de trabajo. La confirmación de dicha apuesta permite ampliar el horizonte temporal de los acuerdos y generar nuevos espacios y prácticas de cooperación. La confianza aparece entonces como la base de la cooperación y brinda un marco de comprensión acerca de cómo se genera la garantía de los intercambios y su perdurabilidad (Chavez Molina, 2009).

Es por ello que los incentivos representan una confirmación de que la participación en organizaciones asociativas es un juego que merece ser jugado, asociarse empieza a resultar conveniente para los asociados y, a medida que el cobro se hace efectivo, se empieza a confiar más en las posibilidades que brinda la organización. La construcción de vínculos de confianza permite entonces establecer nuevas reglas del juego e intercambios de recursos por distintos tipos de compromisos. En este caso, el reglamento es una de las herramientas que habilita a las organizaciones a formalizar sus mecanismos de funcionamiento y estar “más cómodos”; es decir confiar en que los acuerdos van a cumplirse a futuro y, de este modo, garantizar la continuidad de los acuerdos establecidos con el GCABA.

Al igual que para Raúl, desde la visión de Gerardo, los reglamentos se basan en el compañerismo; para ser compañero se requiere respetar las reglas que impone el trabajo en las cooperativas: no romper bolsas y no estar bebiendo en la vía pública, es decir, ganarse el respeto de la gente y de la policía y respetar lo pautado frente al GCABA. Realizar estos cambios de ordenamiento y regulación de las prácticas de los recolectores es entonces una vía para legitimarse como trabajadores, una toma de conciencia sobre los beneficios que aporta la distinción entre los cartoneros independientes y los que son de la cooperativa.

En el proceso de construcción de reglas son los referentes (consejo de administración y delegados) los que se encargan de hacer entender a

sus asociados que deben respetarlas. En este sentido, las cooperativas funcionan como gestoras de los beneficios pero también garantes del cumplimiento del reglamento de trabajo, como cuando Adriana dice que son ellos “los que explican y los que reniegan con la gente”. Asimismo, si por un lado, las reglas son impuestas “desde arriba”, es decir desde las normativas establecidas por el Estado que fueron producto de los conflictos que suscitó la proliferación de la actividad en los años ´90; por otro éstas buscan ser consensuadas en las organizaciones, se discuten en asambleas y a ellas se agregan nuevos acuerdos que facilitan el funcionamiento de las cooperativas. Para lograrlo, se establecen también mecanismos de control entre los cuales los incentivos funcionan como un medio de sanción. Esto implica que quienes faltan o no cumplen con las reglas establecidas, pueden ser sancionados con una reducción parcial o total del incentivo, durante un mes o más y hasta con la expulsión de la organización.

La particularidad de estas organizaciones, que reside en que la gran mayoría de los asociados se encuentra dentro de la modalidad de “trabajo en la calle”, requiere de la creación de formas específicas de regulación que difieren de los mecanismos tradicionales. La utilización de los incentivos como medio de control y sanción permite a las organizaciones superar las dificultades de regulación que surgen de la alta dispersión de los trabajadores durante la realización de las tareas. Las formas de regulación de las prácticas no parten entonces de la supervisión constante del trabajador en su espacio de trabajo, sino que están referidas principalmente a sus conductas y sus prácticas en términos del comportamiento en la ciudad. Lo que se penaliza no es la cantidad o calidad de materiales que los cartoneros juntan, es decir si realizan bien o mal una labor ambiental; sino que las sanciones se establecen en torno a una “forma de ser” en la ciudad ligada a la contención del conflicto social y el ordenamiento territorial.

### 2.3. La comercialización

Una vez que termina el horario de recolección, los cartoneros regresan al punto de encuentro donde los espera el camión para cargar los carros y volver a los barrios de residencia. Es en los barrios donde generalmente se acopia y se vende lo recolectado. En esta etapa, dice Elba, se establece una continuidad con el trabajo de los recolectores no asociados:

*¿Hay alguna diferencia entre trabajar por tu cuenta y laburar en la cooperativa?*

Es lo mismo para mí, porque la mercadería la llevás a tu casa, las cosas las vendés... ahora no estamos vendiendo porque no nos pagan nada... a ver cómo te puedo decir, viste un galpón? Bueno así lo tengo en mi casa, no me entra...

*¿Dónde vendés vos?*

Cerca de mi casa... pero ahora lo tengo ahí... lo único que está para juntar ahora es chatarra y botellas... el cartón está re bajo (Elba, 37 años, asociada, NEO, 2012).

En su caso, como ocurre con la mayor parte de los entrevistados, la vivienda cumple también la función de galpón. Situación que acarrea distintas consecuencias negativas sobre las condiciones de vida de estos trabajadores. Acopiar en las casas implica disminuir el espacio destinado a la reproducción, situación que se vuelve más crítica con las fluctuaciones del mercado dado que ante la baja de los precios se opta por no vender. A ello se suman las potenciales afecciones que esta situación produce sobre la salud de los recolectores. Acumular residuos en el hogar representa un peligro potencial de atraer infecciones o vectores que las transmiten, fundamentalmente cuando estos residuos están “contaminados” con residuos húmedos.

Para la mayor parte de los cartoneros que entrevisté, el cambio en estar asociado está signado por el acceso a “los camiones”, “la ropa” y “el sueldo”, es decir, el acceso a recursos. Sin embargo, ante la pregunta sobre los cambios en su forma de trabajo las respuestas se centran, como para Elba, en la idea de que ahora “es lo mismo” que antes. No obstante, no parece una cuestión menor el hecho de que ella pueda tener acopiado el material frente a una caída de los precios, probablemente el cobro de los incentivos permita esperar que los precios de venta mejoren.

Así como para Pablo ese “es lo mismo” estaba enmarcado en la tarea de la recolección en la cual “cada uno sigue su camino”, para Elba, la continuidad se expresa principalmente en la forma de vender. Se vende generalmente cerca de las casas y muchas veces la decisión de dónde vender no depende tanto de los precios sino de la cercanía. La dificultad de acceder a un transporte propio, me comentaban algunos asociados, es lo que hace que se prefiera vender más cerca.

En algunos casos los camiones que se utilizan para transportar los carros empezaron también a ser usados para llevar la mercadería a vender a depósitos más alejados. Enrique, asociado de Recuperando Futuro, me decía “nosotros vendemos juntos. Nosotros somos doce personas en el camión y cada uno, si tiene, se junta la mercadería y ese camión va por las casas a juntarla. Vendemos todo junto” (Enrique, 52 años, asociado, RF, 2012). Este cambio a la venta en conjunto habilitado

por la autogestión que los cartoneros realizan de un recurso como los camiones permitió una mejora en los ingresos de algunos grupos de asociados. El “vender juntos”, es una práctica que se basa en juntar los materiales que cada uno recolecta para realizar una única venta, ya que al tener así una mayor cantidad acumulada, permite mejorar el precio por kilo de material. Esta práctica requiere de nuevas formas de consenso y cooperación entre los cartoneros dado que compartir el momento de la venta implica, por ejemplo, acordar los días y horarios de venta, decidir el momento en el que el camión “va por las casas” a buscar los bolsones y elegir también un mismo comprador. Cabe aclarar que ello no implica una distribución igualitaria de beneficios por lo que la práctica de vender en conjunto refiere a juntar el material y vender en un mismo momento, para luego dividir los ingresos de la venta en función de la cantidad de materiales que cada uno haya aportado. Al respecto, tres integrantes de la cooperativa Recicladores del Tren mencionan:

R: Yo siempre salí a trabajar solo, lo que pasa es que estando dentro de la Cooperativa, también voy a trabajar solo, no te incumbe en nada, nada más que vos tenés que tener un presente, y venir, y trabajar, y listo. Pero sería bueno, como te puedo decir, que vengan a comprar acá los de la Cooperativa, en cada lugar, nosotros somos de Aguas. Me gustaría que ellos pongan a alguien, y pongan una balancita, y vengan a comprar acá, así nosotros no tenemos que andar llevando las cosas, andar trayendo, viniendo, ¿me entendés?

M: Claro, eso es lo que digo yo, que tendría que haber una persona que tenga, que se yo, una empresa gratis, algo, no sé, que venga que ponga una balanza acá y que diga. Hay diario todos los días, todos, vos imagináte, acá viene no sé si seis o siete camiones, cada camión debe traer diez o catorce carros, cada carro con unos trescientos kilos, o sea que cada camión lleva tres mil kilos todos los días. Ya hay una diferencia. Y no hablemos de la Esma, somos cuatrocientas y pico personas que estamos afiliados a la Cooperativa. Sería lo ideal, para mí, es la solución más rápida que puede haber, decir bueno, trae uno que quiera comprar material de nosotros, todo reciclado seco, diario, vidrio, cartón, que venga traiga una balanza y diga vale un peso el cartón, dos pesos el blanco.

V: Que se recicle también todo, algunas cosas más también porque hay, por ejemplo en Garín, el plástico esas cosas no se compran, no se llevan, y el vidrio vale muy poco y es mucho lo que pesa, ocupa mucho lugar. Si valiera más, se juntarían muchas cosas más así, habría mucha menos basura en la calle (Ricardo, María y Valentín, asociados, RT, 2012).

En estos encuentros entre asociados, que se dan en las paradas de los camiones, es que comienzan a surgir nuevas formas de pensar el

trabajo en colectivo, que se expresan en la visualización de nuevas posibilidades de organización entre las cuales las ventas en conjunto podrían incidir al menos en tres aspectos: por un lado, como menciona Ricardo, esta práctica podría alivianar su tarea, dejar de andar “llevando, trayendo, viniendo”, lo que implicaría un cambio sobre la manera de trabajar y sobre las condiciones penosas de ese trabajo que implica la carga y descarga diaria de grandes cantidades de peso. La venta por camiones es también para María, la posibilidad de hacer “una diferencia”. No sería ya vender esos trescientos kilos diarios que cada uno recolecta y vende por su cuenta, sino juntar los “tres mil kilos que cada camión lleva todos los días” y así incrementar los precios de los materiales, es decir, mejorar los ingresos de cada asociado. Junto a ello Valentín dice que sería también una posibilidad de ampliar el impacto ambiental de su trabajo -de que hubiera “mucho menos basura en la calle”- a partir de valorizar aquellos materiales que hoy muchos galpones no compran, como el plástico y el vidrio.

La venta en conjunto por parte de la organización llevaría así a una serie de ventajas que impactarían en distintas áreas considerando a los asociados que recolectan en calle. En primer lugar contribuiría a disminuir fuertemente la carga de trabajo, por reducir la cantidad de cuadras recorridas con el carro y los materiales. Asimismo permitiría mejorar los ingresos, ya que las ventas en conjunto serían un factor para incrementar los precios al garantizar un volumen determinado que permita sortear intermediarios. Al mismo tiempo, y como consecuencia indirecta de esta modalidad, se tendería a mejorar las condiciones ambientales de los hogares de los recolectores, ya que al acopiar, clasificar y comercializar en un espacio propio de las organizaciones, las casas dejarían de ser espacios de acopio, ampliando el espacio dedicado al hogar y por ende evitando la propagación de enfermedades y otras problemáticas asociadas al acopio de residuos. Asimismo, las compras de materiales realizadas por las cooperativas, habilitarían también a la ampliación de los recursos materiales con los que cuentan y permitirían una mayor prestación de servicios desde las organizaciones a sus asociados.

Generar espacios de ventas conjuntas podría significar también una nueva forma de vinculación de los asociados con las organizaciones y saldar las tensiones continuamente presentes entre la idea de “estar dentro” o “afiliado” a la organización, como decían Ricardo y María, y la de sentirse parte de un proyecto colectivo. Si bien en términos de cantidad de asociados y recursos disponibles las organizaciones han crecido notablemente en los últimos años aún persiste,

fundamentalmente entre aquellos que se encuentran en posiciones más distantes de los puestos y espacios de decisión, una tensión que se expresa en la idea de un “ellos” y “nosotros”.

### Reflexiones finales

Las vinculaciones establecidas entre el Estado y las organizaciones asociativas de cartoneros durante los últimos años en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires contribuyeron a moldear una forma específica de organizar el trabajo en estas cooperativas. El impulso dado desde el gobierno local para extender la formalización de los recolectores a través de su cooperativización consolidó a los cartoneros como actores legítimos dentro del sistema de higiene urbana local y tendió a mejorar su posición en la cadena de valor del reciclaje.

De ahí que, es posible pensar que la “formalización” entendida como el reconocimiento estatal, se presenta como un capital que permite mejorar la valorización social de la actividad a través de su reconocimiento como trabajo. Si a principios del siglo XXI, cuando el cartoneo se extendió masivamente por los grandes centros urbanos, la actividad era equiparada desde distintos sectores como una forma de “usurpación” y “robo”, en los testimonios consignados hasta aquí robo y cartoneo se oponen: si uno es cartonero, no roba, por eso no puede (ni debe) “hacerse el cartonero y luego robar”, como decía Pablo. Vanesa cuenta que hasta hace unos años a los cartoneros se los veía como “borrachos, chorros, como basura” y eso hoy ha cambiado drásticamente. Y el hito de estos cambios se vincula a la percepción de un conjunto de recursos que, distribuidos desde la política local, requieren de la adscripción a un código de conducta que ha incidido en la reconfiguración de las prácticas de los cartoneros que trabajan “en calle” y en las representaciones construidas en torno a su trabajo. De hecho, en los últimos años no han variado en lo sustantivo las actividades realizadas ni el perfil de quienes las llevan a cabo, pero sí la valoración social que pesa sobre ellos y sus actividades.

Entonces, el reposicionamiento de los cartoneros en la política ambiental dado a través de su reconocimiento como “recuperadores urbanos” implicó el acceso de los recolectores a nuevos derechos pero también a nuevas obligaciones, a las cuales las organizaciones debieron responder para garantizar la continuidad de los acuerdos establecidos en los últimos años. Gran parte de estos acuerdos tendieron a atenuar los conflictos y tensiones provenientes de las disputas entabladas entre los distintos actores vinculados a la gestión de los RSU en la Ciudad, a los que hice alusión en la introducción de este artículo; pero implicaron también nuevos desafíos para las organizaciones cartoneras y nuevas

tensiones provenientes de los cambios en las formas de ejercicio de la actividad, que requieren ahora de la participación de nuevos actores y de la movilización de una amplia gama de recursos.

Al respecto, en el análisis presentado he buscado mostrar cómo tres de esos recursos incidieron en la organización cotidiana del trabajo de los cartoneros y brindaron un nuevo marco de acción para éstos y sus organizaciones generando un reposicionamiento material y simbólico en relación al lugar ocupado a principios del SXXI. Los cartoneros “formalizados” acceden hoy en día a tener un “traje”, un “sueldo” y una logística propia para la gestión de su trabajo, es decir, que han sido los uniformes, los incentivos y los camiones los recursos que en mayor medida han incidido en la organización cotidiana del trabajo en estas cooperativas. Y si bien el cartoneo aún hoy puede ser pensado como un trabajo sumamente precario y expuesto a riesgos de diversa índole, es posible también observar cómo el proceso de construcción asociativa produjo un conjunto de mejoras en las condiciones laborales del sector cooperativizado. Así, por ejemplo, la posibilidad de acceder al traslado de los carros a través del uso de los camiones permitió a los recolectores una cierta mejora de sus condiciones de trabajo basada en una reducción de los “tiempos de espera”. La posibilidad de capitalizarse y disponer de un transporte propio mejoró los niveles de organización y permitió dar otro encuadre a la jornada de trabajo al mismo tiempo que abrió nuevas posibilidades al despliegue de prácticas de comercialización conjunta. Por otra parte, el uso de uniformes, si bien puede ser entendido como una estrategia de disciplinamiento desplegada por el gobierno local para identificar y regular las prácticas de los cartoneros, es también una herramienta que permitió visibilizar a los recolectores de otra manera, dado que la pertenencia a un colectivo y la portación de identificaciones comunes habilita a su reconocimiento como trabajadores. Finalmente, los incentivos, en tanto que operan en distintas situaciones como “un sueldo”, “una motivación”, “un medio de regulación” o “un medio de sanción”, se constituyen en la base de organización de estas cooperativas, en un punto de encuentro que aparece como el “interés” sobre el cual se despliegan estas organizaciones.

Estos cambios expresan nuevos clivajes en el despliegue cotidiano de las etapas del proceso de trabajo cartonero, que han habilitado nuevas formas de reconocimiento tanto entre los pares y colegas, como así provenientes de otros agentes que resultan fundamentales para el desarrollo de sus tareas, como son sus “clientes”. La asociatividad se presenta así como un medio de legitimación para los cartoneros, dado que el ingreso a la asociación los habilita a reconocerse como parte de un grupo, a la vez que los posiciona de

otra manera frente al resto de los sectores de la sociedad y sus propios compañeros “no formalizados”.

Asimismo, los cambios en las formas de organizar el trabajo requirieron del despliegue de nuevas formas de vinculación y espacios de cooperación (entre los asociados pero también con otros actores) que permitieran superar las tensiones provenientes del paso del trabajo individual al trabajo colectivo a través de una diferenciación de roles y responsabilidades en cada organización. Este tipo de diferenciaciones, que se sustentan en principios de índole práctica, van llevando a la necesidad de una profundización de la cooperación dentro del proceso de trabajo en la medida en que van señalando funciones que comportan jerarquías por un mayor poder relativo en la disposición y uso de las herramientas, las cuales tienden a la consolidación de un colectivo de trabajo.

También aquí la movilización de diversos tipos de recursos aparece como una estrategia central en tanto que permite sortear las dificultades que traen aparejadas la masividad y la dispersión de los espacios de trabajo características de estas organizaciones.

De ahí que, el trabajo en estas cooperativas además de brindar recursos potencia las posibilidades de que se impulsen nuevas líneas de trabajo y organización. El compartir espacios de encuentro, experiencias, saberes, problemas e inquietudes abre camino a que se planteen nuevas formas de resolución colectiva expresadas, por ejemplo, en las ventas en conjunto. Entonces, si la cooperativización de los recolectores impulsó la necesidad de organización de los grupos, requerida para la gestión de recursos comunes, en este momento del proceso comienzan a vislumbrarse nuevas prácticas como posibles, tras el objetivo de superar las limitaciones y condiciones que exige el trabajo individual. Es por ello que la organización asociativa del sector cartonero se presenta como una estrategia de acción entre los recolectores que les ha permitido mejorar en varios aspectos sus condiciones de trabajo y acceder a un amplio abanico de recursos de diversa índole. El acceso a un creciente número de bienes y servicios supuso, al mismo tiempo, un reacomodamiento de las dinámicas organizativas, desafío que estas cooperativas necesitan enfrentar diariamente para consolidar su posición en el sistema de higiene urbana porteño.

## Bibliografía

Bourdieu, P. (1999). *La Miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Chávez Molina, E. (2009). Aportes conceptuales sobre las prácticas sociales en la feria callejera. El tema de la confianza social. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8 (24), 293-309.

Gambetta, D. (Ed.). (1988). *Trust: making and breaking cooperative relations*. Oxford: Basil Blackwell.

Gorbán, D. (2006). Trabajo y Cotidianeidad. El barrio como espacio de trabajo de los cartoneros del Tren Blanco. *Trabajo y Sociedad*, 8 (VII), 1-23.

Gutiérrez Ageitos, P. J., Koehs, J., Schamber, P., y Suárez, F. (2005). *Informe sobre trabajo infantil en la recuperación y reciclaje de residuos*. Buenos Aires, Argentina: UNICEF.

Koehs, J. (2005). Cuando la ciudadanía apremia. La ley “cartonera” y la emergencia del cartonero como actor público. En Delamata, G. (comp.), *Ciudadanía y territorio: las relaciones políticas de las nuevas identidades sociales* (pp. 157-186). Buenos Aires: Espacio Editorial.

Ley 992 de 2003 (Argentina). Declárase como un Servicio Público a los Servicios de Higiene Urbana de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Enero 1° de 2003. Boletín Oficial N° 1619.

Ley 1854 de 2006 (Argentina). Por la cual se regula la Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos - Basura Cero. Noviembre 24 de 2006. Boletín Oficial N° 2357.

Luhmann, N. (2005). *Confianza* (1 ed.). Barcelona: Anthropos.

Maldovan Bonelli, J. (2011). La asociatividad como estrategia de acción colectiva: el caso de las cooperativas de cartoneros en Buenos Aires. En *Otra Economía* 5 (9), 139-151.

Maldovan Bonelli, J. y Dzembrowski, N. (2009). Asociatividad para el trabajo: una conceptualización de sus dimensiones. *Revista Margen de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 55, 1-9.

Paiva, V. (2008). *Cartoneros y cooperativas de recuperadores. Una mirada sobre la recolección informal de residuos*. Area Metropolitana de Buenos Aires, 1999-2007. Buenos Aires, Argentina: Prometeo Libros.

Pardo, R., Cariboni, F., Risso, A., Pugliese, M., Belistri, C., Abdala, M. (2006). El circuito de recuperación de materiales reciclables en la Ciudad de Buenos Aires: actores, volúmenes y perspectivas.

Recuperado de [http://www.buenosaires.gov.ar/areas/med\\_ambiente/dgpru/archivos/circuito\\_CABA.pdf](http://www.buenosaires.gov.ar/areas/med_ambiente/dgpru/archivos/circuito_CABA.pdf)

Perelman, M. (2010). El cirujeo en la Ciudad de Buenos Aires. Visibilización, estigma y confianza. *AI BR. Revista de Antropología Iberoamericana*. Madrid, España: Asociación Iberoamericana de Antropología, 5 (1), 94-124.

Pescuma, A. (2002). Gestión de los servicios de higiene urbana: El caso de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado de [http://www.fi.uba.ar/archivos/institutos\\_gestion\\_servicios\\_higiene\\_urbana.pdf](http://www.fi.uba.ar/archivos/institutos_gestion_servicios_higiene_urbana.pdf)

Schamber, P. y Suárez, F. (Comp.). (2011). *Recicloscopio II: miradas sobre recuperadores urbanos, formas organizativas y circuitos de valorización de residuos en América Latina*. Los Polvorines, Argentina: Ediciones Ciccus, UNLa, UNGS.

Suárez, F. M. (1998). *Que las recojan y arrojen fuera de la ciudad: historia de la gestión de los residuos sólidos (las basuras) en Buenos Aires*. Documento de Trabajo 8, San Miguel, Argentina: Instituto de Conurbano, Universidad Nacional de General Sarmiento.

Testimonios, (2002, 23 abril) Antes que robar, empezaron a juntar cartón, *Clarín Sociedad*, recuperado <http://edant.clarin.com/diario/2002/04/23/s-02701.htm>.



# **Paradojas del sistema ferroviario argentino: reflexiones en torno a la confiabilidad y la vulnerabilidad en una línea metropolitana**

**Natalia L. Gonzalez<sup>1</sup>**

## **Resumen \***

El riesgo y la seguridad del transporte ferroviario de pasajeros en la Argentina regresaron al centro de la escena a partir de los accidentes ocurridos desde 2011, evidenciando el deterioro de la infraestructura ferroviaria y material rodante, las fallas en la gestión y en el funcionamiento de las líneas. Se analizan los elementos asociados a la vulnerabilidad y confiabilidad del sistema ferroviario focalizando el caso de la línea Belgrano Sur.

Se señalan las representaciones sociales sobre el riesgo que los trabajadores ferroviarios construyen de manera contradictoria con las manifestadas por la opinión pública. Así, el factor humano considerado por el *mainstream* del análisis de accidentes como una fuente indiscutible de la vulnerabilidad, se presenta como una de las fuentes de la confiabilidad.

Palabras clave: gestión del riesgo, confiabilidad, prácticas de conductores de locomotoras, línea férrea metropolitana, Belgrano Sur, vulnerabilidad, representaciones sociales.

## **Paradoxes of the Argentine Railway System: Reflexions regarding Reliability and Vulnerability of one City Route**

### **Abstract**

The debate about risk and safety of train passengers reappeared in Argentina after 2011 as a consequence of the major accidents that occurred since then. These accidents revealed both the deteriorated condition of roads and tractive equipment, and failures in management and

---

Fecha de recepción : 23/12/2013 – Fecha de aceptación: 25/02/2014

<sup>1</sup> Investigadora-docente, Universidad Nacional de General Sarmiento. Argentina. Email [ngonzale@ungs.edu.ar](mailto:ngonzale@ungs.edu.ar)

\* Agradezco los pertinentes comentarios de los evaluadores de este trabajo.

operation of the lines. The findings show some paradoxes related to the vulnerability and reliability of the Argentine railway system. A qualitative methodology was applied based on a case study of the metropolitan Line Belgrano Sur. The representations of railway workers about risk show great contrast with public opinion. The mainstream literature in accident analysis identifies the human factor as the most important one as regards vulnerability in organizations. Paradoxically, the human factor is a source of vulnerability but also of reliability.

Keywords: risk management, reliability; driver practices of train, Metropolitan Railway, Belgrano Sur, vulnerability, social representations.

### Introducción

Los accidentes ocurridos en los últimos tres años en las líneas metropolitanas del transporte ferroviario de pasajeros<sup>2</sup> reabrieron el debate relativo a la seguridad, la eficiencia y la eficacia, la política ferroviaria y el valor político<sup>3</sup> del transporte público de pasajeros en general. La reedición del debate remite al periodo de otorgamiento en concesión de servicios ferroviarios, la emergencia ferroviaria y el estado actual del sistema ferroviario argentino y permite subrayar la recurrencia de la problemática de las condiciones de riesgo y seguridad. Asimismo pone en evidencia la falta de resoluciones o la modificación del escenario y la necesidad de abordar la cuestión desde una perspectiva descriptiva y explicativa, ajena a las presiones que se ejercen en los ámbitos judiciales, mediáticos y empresariales.

El presente texto sintetiza los resultados de un estudio sobre la vulnerabilidad y confiabilidad en el sistema ferroviario argentino (Gonzalez, 2013)<sup>4</sup>, cuyo propósito consistió en analizar las prácticas cotidianas desarrolladas por los operadores de la locomotora y las condiciones de riesgo laboral con el objetivo de gestionar el riesgo

---

<sup>2</sup> Se hace referencia a los accidentes que se produjeron en la línea San Martín (Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia- Ferrobaires) en febrero de 2011, en Trenes de Buenos Aires S.A. (TBA) en marzo de 2012 y en la línea Sarmiento operada en ese momento por la unidad de gestión conformada por Ferrovías y Metrovías tras la quita de la concesión a TBA en junio y octubre de 2013.

<sup>3</sup> El valor político del problema se refiere a la calificación de la importancia que al problema le atribuyen: el actor central y los otros actores, el partido político del actor, la población en general y la población directamente afectada (Matus, 2007)

<sup>4</sup> Tesis de Maestría "Vulnerabilidad y confiabilidad en el sistema ferroviario argentino. Prácticas de conductores y ayudantes de locomotora para la gestión del riesgo: el caso de la línea Belgrano Sur", presentada en la Universidad Nacional de General Sarmiento en 2013.

inherente al trabajo. La pregunta que orientó el análisis fue planteada en términos de lo que sucede cuando existen ambigüedades o zonas de incertidumbre (Crozier y Friedberg, 1990), particularmente en el caso de incidentes y perturbaciones, en las prácticas de los trabajadores y la manera en que esto impacta en la confiabilidad del proceso de trabajo.

Dado que las prácticas desarrolladas por los conductores en la locomotora en torno a situaciones de incertidumbre dependen de sus representaciones o percepciones sobre el riesgo y según el nivel de aceptabilidad que le otorguen, estas representaciones fueron tomadas en cuenta a fin de apreciar en que medida facilitan algunas prácticas y/o desarticulan otras. En este aspecto, las representaciones sociales de los trabajadores sobre el riesgo resultan contradictorias con las manifestadas por la opinión pública, mientras que el operador humano, considerado por el *mainstream* del análisis de accidentes como una fuente indiscutible de la vulnerabilidad, emerge paradójicamente como una de las fuentes de la confiabilidad. Así, la paradoja que atraviesa al sistema ferroviario argentino obliga a replantear el axioma de que la gestión privada de los servicios públicos siempre es mejor que la gestión directa

#### El riesgo en la teoría de la organización

Las definiciones del economista Frank Knight han provisto un marco para el análisis del proceso de toma de decisiones empresariales y han tenido gran influencia en la adopción de definiciones de riesgo e incertidumbre en diversos ámbitos. El riesgo implica para el autor situaciones en que no se sabe el resultado, aunque la probabilidad de resultados futuros es medible. En oposición, la incertidumbre refiere a la imposibilidad de medir resultados (Knight, 1921). Por su parte, Luhmann (1992) advierte la distinción entre riesgo y peligro. Refiere el primer concepto al daño que es consecuencia de una decisión, mientras que en el segundo hace referencia al daño provocado externamente por el medioambiente. En este sentido, el riesgo remite a la idea de que el individuo puede evitar el daño o peligro al realizar elecciones frente a situaciones contingentes.

Gilhou y Lagadec al reflexionar sobre el fin del riesgo cero (2002) consideran que desde los años 60 el mundo ingresa en la lógica de los cambios que posteriormente se globalizan. Las amenazas no se circunscriben a un entorno específico sino que proliferan desde contornos ideológicos, tecnológicos e institucionales diversos. A partir del accidente de la planta de *Icmesa Chemical Company* en Seveso

(Italia)<sup>5</sup> los autores señalan la necesidad de redimensionar la noción de riesgo proponiendo el concepto de riesgo tecnológico mayor para hacer referencia a aquellos riesgos que salen del recinto industrial y que pueden afectar a toda una población.

Por su parte, desde la teoría de la organización se desarrollan dos grandes corrientes, la Teoría de los Accidentes Normales (TAN) (Perrow, 1984) y la Teoría de las Organizaciones de Alta Confiabilidad (High Reliability Organizations – HRO) (La Porte, 2001). La teoría formulada por Charles Perrow se aplica a las organizaciones cuyas características ontológicas acarrear inevitablemente accidentes normales. Estos sistemas tienen como características principales la complejidad interactiva, que se relaciona con la forma que interaccionan los fallos en los componentes y la integración fuerte (*tight coupling*) referida a la interdependencia y estrecha relación entre los diferentes sistemas tecnológicos y humanos e indica que no existe laxitud ni flexibilidad entre dos elementos. Es decir, implica la velocidad de los procesos que son mutuamente dependientes; lo que ocurre en un elemento afecta directamente al otro (Perrow, 1984).

El paradigma de la seguridad<sup>6</sup> (Lagadec, 1984; Gilhou y Lagadec, 2002; Sagan, 1993) en que se inscribe la visión de la Teoría de los Accidentes Normales, se centra en la vulnerabilidad como la resultante de la naturaleza del sistema. Se trata de un sistema complejo en el cual la concatenación de ciertos eventos puede derivar en consecuencias graves para la seguridad de la organización y de su entorno inmediato y/o mediato (Sagan, 1993; Barton y Sutcliffe, 2009). Vulnerabilidad se define habitualmente como la susceptibilidad de un elemento o combinación de elementos de fallar cuando están expuestos a ciertos fenómenos o a la falta de resistencia frente a eventos inesperados (PAHO, 1998). Por su parte, Gilbert (2005) conceptualiza a las vulnerabilidades como los efectos vinculados a la complejidad que produce la multiplicidad de actores que participan en la gestión de los

---

<sup>5</sup> El accidente en la planta química de Seveso provocó, años más tarde, las medidas de seguridad desarrolladas para las plantas industriales que utilizan elementos peligrosos que fueron adoptadas por la Comunidad Europea.

<sup>6</sup> La seguridad organizacional se constituye como un programa de investigación relevante al incorporar el debate en torno a los sistemas de riesgo en la teoría de las organizaciones. El desafío se construye en torno a cómo mantener la seguridad y la confiabilidad en un sistema que es cada vez más complejo y que además está sujeto al comportamiento de diversas variables contextuales.

riesgos, de los diversos modos de implicación de los mismos y los modos de relacionarse.

Mientras que la línea de los accidentes normales se concentra específicamente en los sistemas técnicos de las organizaciones, señalando que se trata de organizaciones de riesgo, otra línea advierte sobre una serie de características o procesos cognitivos en estos sistemas. La preocupación por el fracaso, la renuencia a realizar interpretaciones simples, el seguimiento pormenorizado de todas las operaciones, el compromiso con la resiliencia y el bajo nivel de especificación de la estructura organizacional conforman un proceso de conciencia activa (*mindfulness*) de atención y capacidad para desarrollar y manejar eventos inesperados (Weick y Roberts, 1993).

A partir del accionar de los individuos en el trabajo y en consonancia con la perspectiva precedente, Amalberti (2009) caracteriza los sistemas de alto riesgo. El autor considera que se ha dado demasiada importancia a los mecanismos de error para explicar los fallos del operador que explican mucho menos de lo que parece y propone un modelo que permite comprender la inteligencia y la fragilidad de los compromisos cognitivos de los operadores. Destaca también que uno de los primeros mecanismos que conduce a la evolución de los sistemas de riesgo proviene de los cambios en la manera de gestionar dichos sistemas y considera como barreras organizacionales para la obtención de una mejor seguridad para los mismos: la ausencia de limitaciones de desempeño, la autonomía excesiva de los actores, la actitud de artesano de los actores que se consideran únicos y mejores que sus competidores y las protecciones egocéntricas del sistema.

La teoría HRO, por su parte, se interroga acerca de las causas de la confiabilidad de los sistemas organizacionales complejos. Su objeto de estudio son aquellas organizaciones que trabajan de manera segura y confiable en contextos cada vez más complejos (Cantero, 2007: 82-83) tratando de comprender cuáles son las variables que permiten que estas organizaciones logren la confiabilidad, lo que constituye una nueva perspectiva. Las organizaciones confiables son sensibles y se adaptan a pequeñas señales del sistema que resuelven mediante modificaciones y ajustes (Barton y Sutcliffe, 2009). Por ende, si bien vulnerabilidad y confiabilidad podrían considerarse dos caras de una misma moneda, en la práctica son dos posturas que por su ontología se encuentran opuestas.

La confiabilidad de una organización es principalmente el resultado de una correcta adaptación entre las demandas externas y la estructura de las unidades de la organización. Las HRO intentan compatibilizar los objetivos de seguridad con los económicos a través de procesos organizacionales internos: las estructuras formales e informales de la organización, los rituales de socialización, la planificación de las operaciones y los procesos de decisión. Finalmente y esencialmente, la confiabilidad responde a la capacidad y al ingenio de los actores (Bourrier, 2001).

En este análisis se asume la perspectiva organizacional que tiene en cuenta el sistema en su conjunto y el contexto en el cual se desarrollan estas actividades. Desde esta óptica se analiza en primer lugar el sistema ferroviario argentino a la luz de la literatura sobre organizaciones de alto riesgo (Weick et al, 1999; Perrow, 1984) a fin de entender la naturaleza del sistema ferroviario argentino y su trayectoria específica e identificar los aspectos que pueden ser congruentes o incompatibles con los marcos conceptuales mencionados.

#### El sistema ferroviario argentino: una caracterización posible desde la confiabilidad

Al contrastar el sistema ferroviario argentino con las particularidades de las HRO se pueden apreciar coincidencias y diferencias. Las HRO se destacan por su alta implicación en las tareas, lo que hace que la producción y la seguridad sean confiables, asimismo se subraya la competencia y performance técnica, la estructura y los procesos decisivos flexibles llevados a cabo por equipos de trabajo, la búsqueda de mejoras y un tipo de cultura organizacional con énfasis en la seguridad.

Al respecto, entre algunos de los rasgos caracterizados por Weick y Roberts (1999), se debe mencionar la preocupación por el fracaso, relacionada con el lugar que le otorga la organización a los errores y a las fallas. Las HRO se preocupan por problematizar los fracasos, generalizarlos, reportar los errores. Si extrapolamos esta característica al sistema ferroviario argentino la recurrencia de accidentes y de errores visibiliza que la preocupación por el fracaso se concentra primordialmente en el paradigma del error, cuyo objetivo central es encontrar un responsable. De hecho, existen dos abordajes principales en el análisis de accidentes: aquel que tiene en cuenta los aspectos organizacionales y el relativo a la responsabilidad individual y la culpa

(Catino, 2008). En tanto el primero se pregunta cuáles fueron los factores o condiciones que posibilitaron el evento del accidente, e incluye al error como uno de los factores explicativos, el segundo se pregunta por quién o quiénes en su defecto, cometieron el error. Aunque de esto resulta que el factor humano resulta privilegiado en el análisis de accidentes, centrar el análisis a partir de la uncausalidad resulta reduccionista y puede conducir a la repetición de errores con la consiguiente recurrencia de resultados trágicos.

En cuanto al rasgo de renuencia a las interpretaciones simples, los autores subrayan la idea de problematizar la confianza y los procedimientos y concentrarse en visualizar lo inestable y lo impredecible. En contraste, en la evolución del sistema ferroviario en Argentina se debe subrayar un bajo nivel de movilidad<sup>7</sup> en los marcos normativos, los procedimientos y formas de organización del trabajo, por lo que no se cuestiona la forma de operar ni los procesos. Al respecto consideramos de gran importancia la Ley Mitre<sup>8</sup>, el Reglamento Interno Técnico Operativo -RITO<sup>9</sup>-, la Ley General de Ferrocarriles<sup>10</sup> y los decretos de otorgamiento en concesión dado que permiten apreciar la predilección de los marcos normativos por suscitar un tipo de propietario y de negocio que no presenta estrecha vinculación con el desarrollo de las líneas férreas y la conexión de puntos alejados en el extenso territorio nacional. Asimismo, se debe

---

<sup>7</sup> Actualmente se encuentra vigente el Reglamento Interno Técnico Operativo que data de 1948 y la Ley General de Ferrocarriles Nacionales de 1891. Si bien en el período de las concesiones se previó la posibilidad de actualizar la normativa en torno al procedimiento de trabajo, las empresas no realizaron modificaciones. Algunas concesionarias incorporaron innovaciones mínimas, como la utilización de la radio en reemplazo de algunos artículos del RITO.

<sup>8</sup> En 1907 fue sancionada la Ley Mitre que promovió un marco altamente flexible para la construcción y explotación de ferrocarriles con la exención de los derechos de aduana, impuestos nacionales y provinciales. Asimismo, ya se había establecido el sistema de garantías con el objeto de atraer capitales extranjeros que pudieran llevar adelante los proyectos. En todos los casos se otorgaba un 7% de rentabilidad sobre un capital de 750.000 pesos fuertes a los inversores. Este precedente se instaló con las líneas férreas que se extendieron a posteriori del FCO contando con el antecedente de otros países. Cfr. (López y Waddell, 2007; Schvarzer y Gómez, 2006)

<sup>9</sup> El RITO, originario de 1958, buscaba unificar en un solo corpus normativo a los ferrocarriles del Estado Argentino. Describe tareas y procedimientos en la corrida del tren. El RITO pierde legitimidad con la concesiones de la década del 90 ya que los contratos habilitan a que cada una de las concesionarias proponga nuevas prácticas que hagan a la mayor eficiencia y rentabilidad de la línea férrea.

<sup>10</sup> La ley de ferrocarriles de 1891 propone una serie de medidas que hacen al marco del funcionamiento de sistema ferroviario, tales como el mantenimiento de las vías y la marcha de los trenes.

destacar que las concesiones de los años 90 han generado cierto nivel de obsolescencia en el marco normativo, la atomización de normas y la proliferación de procedimientos no formalizados en las diversas líneas férreas, junto con un proceso de tercerización que no estuvo acompañado por un desarrollo de la normativa para las empresas subcontratistas.

En el aspecto de seguimiento de las operaciones se supone que para evitar errores o fallas por confianza o automatismo se debe realizar un monitoreo permanente de las operaciones diarias y aquí cobra importancia el conocimiento colectivo situacional. Este aspecto de seguimiento resulta una práctica diaria en el sistema ferroviario argentino aunque no con el objeto de identificar fallas o errores sino con la finalidad de sortear perturbaciones y problemáticas originadas por las condiciones de la infraestructura. Si bien las características de las locomotoras pueden ser adversas en función de la línea férrea, las situaciones problemáticas que se debe enfrentar dependen del tipo de locomotoras que se utiliza. Esta situación no resulta novedosa ya que existen antecedentes en el ámbito de Ferrocarriles Argentinos sobre las problemáticas que los trabajadores del sindicato "La Fraternidad"<sup>11</sup> fueron discutiendo al referir a diversas dificultades en el desempeño de la tarea (ej. falta de espejos retrovisores en las unidades, falta de repuestos, visualización reducida de postes y chapas, de señales (brazos) y señales en general).

El rasgo de compromiso con la resiliencia, supone absorber el impacto de situaciones perturbadoras del sistema y poder improvisar paralelamente para asegurar el funcionamiento del mismo. Este rasgo aparece en el sistema ferroviario argentino en la medida que el factor humano intenta responder en forma novedosa a las situaciones perturbadoras. La precariedad en las formaciones (locomotoras) y la infraestructura ferroviaria obliga en parte a valerse de las competencias individuales y grupales generadas en la locomotora y de la interacción entre los operadores de la locomotora y la oficina de control.

Finalmente, el bajo nivel de especificación de la estructura organizacional supone que se privilegia el saber-hacer, el conocimiento por sobre la jerarquía organizacional y de esta manera los procesos se inician a partir de un evento. En el sistema ferroviario argentino esta característica no se presenta ya que los puestos y procedimientos están estrictamente establecidos y para acceder al cargo de conductor

---

<sup>11</sup> La Fraternidad es la entidad gremial de maquinistas y foguistas de locomotoras fundada el 20 de junio de 1887

es necesario realizar un curso de capacitación con una duración de cincuenta y seis días hábiles de seis horas diarias teóricas y prácticas. Si bien se recurre al saber-hacer para diligenciar algunas situaciones, estas prácticas quedan invisibilizadas por la estructura organizacional.

La dificultad de caracterizar las líneas ferroviarias metropolitanas según los rasgos del esquema precedente puede asociarse a los diversos cambios organizacionales que atravesaron las empresas y también a las características estructurales y estilos de cultura organizacional, en la medida que no se corresponden con una orientación a la seguridad. Tal como señalan Cantero y Seijo (2012) es posible reconocer el proceso de acercamiento de las HEOs (organizaciones de alta eficiencia) hacia los rasgos de las HROs, al menos con respecto a la gestión o su comportamiento organizacional.

### La paradoja del sistema ferroviario

El ferrocarril argentino atravesó una serie de cambios tanto a nivel organizacional como en los procesos y organización del trabajo. El punto de inflexión se ubica en el año 1989 con la sanción de la Ley No 23.696 de Emergencia Administrativa y Reestructuración de Empresas Públicas que indicaba para cada empresa el tipo de privatización a adoptar. Para los Ferrocarriles Argentinos, ya fuesen de transporte de pasajeros y carga, se establecía la privatización mediante la figura jurídica de la Concesión.

Los sectores de la red fueron concesionados a cinco Concesionarios de Carga; en la ex Línea Belgrano S.A., debido al estado de su infraestructura y material rodante, el Estado Nacional propició la creación de la Empresa Ferrocarril General Belgrano S.A., con el fin de realizar las inversiones necesarias para su privatización futura. En cuanto a los servicios interurbanos, con exclusión del corredor Buenos Aires-Mar del Plata que resultaba rentable, el Gobierno Nacional decidió quitarles la subvención a los corredores que no resultaban atractivos comercialmente para el sector privado y ofreció a las provincias la posibilidad de continuar manteniendo los servicios con recursos propios.

Solo las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Tucumán, Salta, Rio Negro y Chubut accedieron a mantener la prestación de los servicios interurbanos en sus jurisdicciones. El resto de los servicios interurbanos de pasajeros de cuya prestación los gobiernos locales no se hicieron cargo fueron suprimidos (Martínez, 2007).

Las transformaciones, al igual que las promovidas en otras industrias, apuntaron a la reducción de costos, a la tercerización de

partes del proceso productivo y a la incorporación de la lógica del mercado en las condiciones generales de trabajo (Coriat y Taddéi, 1995; Linhart, 1997, Boyer y Freyssenet, 2001; De los Cobos Arteaga y Martínez Vara; 2005).

El mayor impacto tras la concesión de los ramales ferroviarios se produjo en la estructura organizacional, la organización del trabajo y la normativa, iniciándose un proceso de atomización y heterogeneidad que perdura en el presente. Varias de las modificaciones a nivel organizacional, justificadas por el cumplimiento de la meta de mejoría del transporte ferroviario de pasajeros, paradójicamente contribuyeron en la práctica a su deterioro. Si bien durante los primeros años de concesión, las empresas lograron recuperar un porcentaje de pasajeros y mejorar la frecuencia de los servicios, tras la crisis de 2001 la Ley de Emergencia Ferroviaria obligó a suspender todas las obras en curso y previstas.

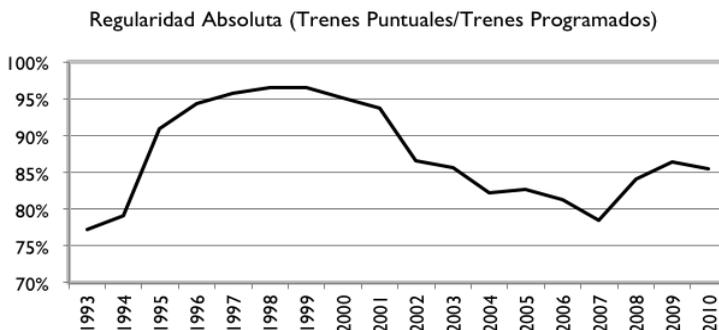
El sistema de sanciones preestablecido para los concesionarios se flexibilizó y cayó la tasa de cumplimiento de servicios por lo que quedó sin realizar el mantenimiento de vías, material rodante e infraestructura ferroviaria en su conjunto. Esos factores explican, al menos parcialmente, la pérdida de la regularidad en el servicio y la poca confiabilidad del sistema. Asimismo el índice global de calidad utilizado como parámetro para evaluar la calidad del servicio y la eficiencia del concesionario, de modo de determinar la tarifa a aplicar, fue perdiendo su función principal y se convirtió en un mero indicador de la oferta del concesionario (AGN 529/04:10).

Según los datos del Gráfico 1, la rápida recuperación de la regularidad, con posterioridad al otorgamiento en concesión de las líneas férreas, contribuyó especialmente a instalar un imaginario positivo en los usuarios del servicio respecto del cambio producido. En el gráfico se aprecia la tendencia errática relativa a la regularidad del servicio, que alcanza casi un 20% de impuntualidad, reprogramación de servicios o cancelaciones a partir de 2001 y se recupera a partir de 2005. Ese momento resulta clave, en lo que a condiciones de riesgo y seguridad se refiere, ya que se realiza un cambio de administradores en el ramal San Martín. El cambio también se formaliza en 2007 en los ramales Belgrano Sur y Roca<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> El Ferrocarril Metropolitano San Martín S.A., Ferrocarril Metropolitano Belgrano Sur S.A. y General Roca S.A. se constituyeron como un consorcio conformado por un cúmulo de empresas -en su mayoría de transportes- en el que Transportes Integrados Metropolitanos (TRAINMET) tenía la mayor proporción, con el objeto de lograr la adjudicación de una de las líneas ferroviarias.

### Gráfico I: Cumplimiento de la programación de trenes. Red ferroviaria metropolitana de Buenos Aires



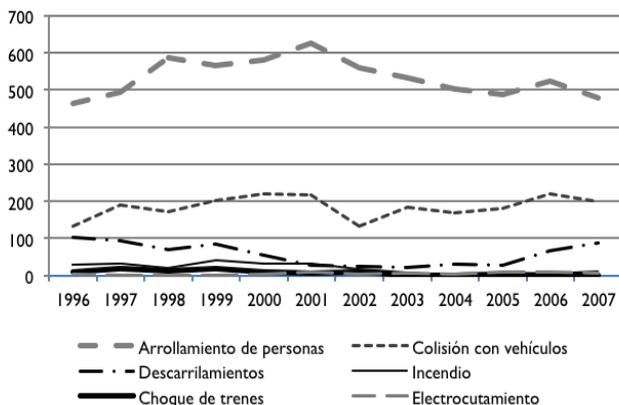
Fuente: Comisión Nacional de Regulación del Transporte

Por medio de los decretos 591 y 592, el Estado rescinde, por incumplimiento, los contratos de concesión de las líneas de trenes Roca y Belgrano Sur, ambas en manos de la empresa Transporte Metropolitano y cede la gestión a la Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia (UGOFE)<sup>13</sup> conformada por Ferrovías, Metrovías y Trenes de Buenos Aires (TBA).

El total de accidentes que se produjeron en las líneas metropolitanas en los últimos diez años fue de 26.346. Al tomar como base 100 el año 2000, se registra en promedio una disminución que se mantiene hasta 2002, año en que comienza a producirse un ascenso constante que alcanza 16 % en el año 2007, y posteriormente cerca del 43%. Cabe destacar que durante el año 2007 la Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT) incorpora a su relevamiento de accidentes una serie de incidentes frecuentes que alcanzan en muchas oportunidades un promedio de 2000 episodios por año.

<sup>13</sup> Opera las líneas San Martín desde 2005, a partir de la rescisión del contrato por parte del Estado a la empresa Transportes Metropolitanos debido a "(...) graves y reiterados incumplimientos del concesionario mencionado en lo que hace a la prestación del servicio, puntualidad, confort, oferta de servicios y mantenimiento del material rodante y tractivo, que afectan severamente la ejecución del referido servicio en condiciones adecuadas a las necesidades actuales de los usuarios, como así también las condiciones de seguridad, tanto para los pasajeros transportados como para terceros (...)" (Boletín Oficial 25/06/2004). Desde julio de 2007 maneja las Líneas General Roca y Belgrano Sur (Decretos 591/2007 y 592/2007).

Gráfico 2: Cantidad de accidentes por tipo. Área metropolitana 1996-2007



Elaboración propia en base a datos CNRT

En el Gráfico 2 se observa que a partir de la gestión de los concesionarios y hasta 2001 se registra en promedio una tendencia creciente en el número de accidentes, para ingresar luego en un período de amesetamiento que finalizará en 2005. En cuanto a la tipología de accidentes observamos que el más frecuente es el arrollamiento, al que le sigue el choque con vehículos. El primero, en general, está asociado con los suicidios en las vías del tren y es producto de la negligencia de personas que cruzan con barreras bajas, o transitan por la vía y por terrenos aledaños al trazado.

Con posterioridad al “accidente de Once”<sup>14</sup>, el Colegio de Auditores Generales de la Nación aprobó por unanimidad el 2 de marzo de 2012 el informe referente a la verificación del cumplimiento de los controles realizados por la CNRT y la Secretaría de Transporte. Dicho informe destaca la falta de mantenimiento de la infraestructura de vías y obras, el aplazamiento y falta de ejecución de rutinas de mantenimiento de material rodante detectando que un 50% de los

<sup>14</sup> El accidente se produjo el 22 de febrero de 2012 a las 08:33 cuando el tren N° 3772 que llegaba a la plataforma número 2 de la Estación Once de Setiembre no logró detener su marcha y colisionó con los sistemas de paragolpes de contención de la estación. La formación, de ocho coches transportaba a esa hora a más de 1200 pasajeros. Fallecieron 51 personas y más de 702 resultaron heridas.

descarrilamientos denunciados entre 2008 y el 2009 en la línea Sarmiento se debió a falencias en el material rodante y a la infraestructura de vías. (Cfr. Resolución 16/12 AGN, Informe de Auditoría 303/09 año 2012).

En informes reiterados fueron mencionados los incumplimientos por parte de los concesionarios sin que oportunamente se adoptaran medidas de sanción, adecuadas a los requerimientos de un sistema de transporte público. En términos de los factores de supervisión y control (Reinach y Viale, 2006) la función de los organismos de control otorga vulnerabilidad al sistema si no presenta las barreras adecuadas o sistemas de redundancia que permitan fiscalizar el cumplimiento de lo establecido en los contratos de concesión.

Basándonos en los informes de los organismos de control y en el trabajo de campo<sup>15</sup> hemos identificado claras fuentes de pérdida de confiabilidad y fuentes de vulnerabilidad. Entre estas, el material rodante obsoleto con bajos niveles de mantenimiento, la falta de repuestos y las vías en condiciones precarias constituyen junto con las innovaciones en normas y organización del trabajo un conjunto relevante de restricciones laborales.

Los documentos de la CNRT y de la Auditoría General de la Nación han explicitado las falencias en seguridad y mantenimiento de las diversas líneas férreas operadas por los concesionarios. Asimismo, los accidentes ocurridos en los últimos años evidencian una realidad aparentemente invisibilizada tras el axioma de que la gestión privada de los servicios públicos siempre es mejor que la gestión directa.

Durante el año 2013 y tras los accidentes ocurridos, se han implementado medidas que contribuyen en cierta manera a la mejora en el servicio de transporte ferroviario público de pasajeros. Las resoluciones adoptadas por el Ministerio del Interior y Transporte, aunque pueden resultar discutibles en ciertos aspectos y en la forma de instrumentación, permiten señalar que el valor político del problema (Matus, 2007) se encuentra en el centro del debate sobre el riesgo y la seguridad en el transporte ferroviario y el estilo de gestión.

---

<sup>15</sup> Esta etapa incluyó la realización de entrevistas durante el año 2011 en inmediaciones de la estación Tapiales (La Matanza). Fueron entrevistados 7 conductores de entre 27 y 50 años de edad y con antigüedad de entre 2 y 50 años en el oficio, dos ayudantes de conductor habilitados, personal de la Oficina de Control, instructores de la Escuela de Conducción y directivos del sindicato "La Fraternidad".

## Un estudio de caso: la línea metropolitana Belgrano Sur

El trabajo de campo fue realizado en la línea metropolitana Belgrano Sur (BS), ferrocarril que históricamente, por su extensión, fue el de mayor precariedad en lo referente al estado de vías y material rodante. La línea atraviesa, entre otros, el partido de La Matanza, el más extenso del Conurbano bonaerense y el más poblado de toda la provincia de Buenos Aires. El BS traslada mensualmente un millón de pasajeros aproximadamente y sus usuarios presentan características socioeconómicas que los ubican por debajo del promedio del total de las líneas férreas metropolitanas (INTRUPUBA, 2007). Se compone de dos ramales, uno de ellos realiza el recorrido estación Buenos Aires, en la localidad de Parque Patricios, a González Catán, la estación homónima y el otro une la estación Puente Alsina de la localidad de Valentín Alsina –partido de Lanús– y la estación Marinos del Crucero General Belgrano del partido de Merlo.

Tras la disolución de Ferrocarriles Argentinos, durante la década del 90, se creó Ferrocarriles Metropolitanos SA (FEMESA) como un organismo de transición, para luego otorgar la concesión de la línea a Transportes Metropolitanos Belgrano Sur Sociedad Anónima. En el año 2007 el contrato fue rescindido por el gobierno nacional por incumplimiento de varios de los artículos y se otorgó la gestión de la línea a la Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia (UGOFE) conformada por Metrovías, Ferrovías y Trenes de Buenos Aires<sup>16</sup>, empresas que poseen la concesión de otras líneas férreas del interior del país y del área Metropolitana, con participación del gobierno nacional.

El estudio de caso de BS se realizó recuperando la perspectiva de los trabajadores sobre los riesgos presentes en la corrida del tren y con respecto a la manera en que estos pueden afectar la confiabilidad del sistema ferroviario. Se analizó la organización del trabajo, las representaciones y sentidos sobre el riesgo y las lógicas de acción presentes en la locomotora y en el proceso de trabajo de la corrida del tren. El método de recolección de datos involucró entrevistas semiestructuradas individuales y grupales, conversaciones informales, y observaciones de situaciones de trabajo.

---

<sup>16</sup> Tras el accidente de Once, el gobierno nacional quitó la concesión de la línea Sarmiento a TBA.

## El doble-pensar orwelliano: representaciones y prácticas de conductores y ayudantes de locomotoras

Visibilizar las representaciones sociales de los trabajadores (Hall, 1997; Jodelet, 1985) permite comprender cómo se construye el sentido de sus prácticas, ya que la representación es una parte esencial de este proceso que se intercambia entre los miembros de una cultura con el objeto de buscar acuerdos y emprender acciones comunes (Hall, *ibid.*). Por ello resulta importante referir a las representaciones y percepciones de los trabajadores con el objeto de comprender el sentido que le atribuyen diferentes actores a las condiciones de riesgo y apreciar la manera en que estas se trasladan a las prácticas, que a su vez pueden traducirse en confiabilidad organizacional u obstaculizarla.

Las prácticas de los operadores dependen de las representaciones o percepciones sobre el riesgo y el nivel de aceptabilidad que le otorguen. Desde el paradigma psicométrico, se han puesto en práctica algunas técnicas que permiten conocer las percepciones respecto de actividades y tecnologías que los individuos consideran más peligrosas y acerca de cómo las comunicaciones sobre eventos de riesgo amplifican o reducen las percepciones (Slovic, 1987; Kasperson et al, 2003).

Debido a que las percepciones y las actitudes hacia el riesgo no son homogéneas en los diferentes grupos sociales (Douglas y Wildavsky, 1985) hemos indagado las representaciones o percepciones sobre algunas prácticas y el riesgo que promueven y facilitan o desarticulan. Según este enfoque han surgido dos grupos de respuestas que podrían considerarse como extremos de un continuum en las entrevistas aplicadas a conductores y ayudantes de locomotoras. Las representaciones diferenciadas en torno al riesgo indican la inexistencia de riesgos mientras que, por otro lado, paradójicamente, se enumeran las dificultades técnicas, tecnológicas y de infraestructura de la línea férrea y las de los riesgos mayores. Es decir, por una parte se manifiesta que no existen riesgos o no se corren muchos riesgos mientras que en el otro extremo el riesgo es mayor (González, 2013).

La primera respuesta categórica de la mayoría de los conductores entrevistados, no obstante el listado extenso sobre las vulnerabilidades del sistema técnico que mencionan, considera que no existen riesgos ¿Cómo es posible describir un sistema cargado de vulnerabilidades y afirmar que este mismo sistema no corre riesgos de incidentes, de accidentes?

A priori los actores señalan que no existen riesgos en el trabajo; se muestra indiferencia ante el riesgo y en algunos casos, aunque se señala su existencia, este queda subsumido en la particularidad del trabajo

ferroviario. Por ende, los riesgos pierden sentido si “la gente” no puede comprender la imposibilidad de acción del operador frente a algunas situaciones riesgosas.

Aquellos conductores que comenzaban la entrevista mencionando los pocos riesgos que implica la tarea del conductor terminaban subrayando las dificultades diarias con las que se enfrentan y que se relacionan con las condiciones de las locomotoras, las vías y el contexto laboral en general. La perspectiva tradicional (Neffa, 1995) sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) se encuentra presente en el discurso de estos trabajadores: condiciones de trabajo nocivas y riesgosas, incidentes y accidentes como inexorables al trabajo forman parte de la propia vida laboral.

Existe una alta coincidencia en señalar el riesgo por posibilidad de arrollamiento como el mayor que corre un conductor. Los otros riesgos que pueden presentarse en el desarrollo de la tarea son menores o considerados de menor importancia. Estos riesgos fueron incluidos por algunos conductores dentro del grupo de los “riesgos manejables”. Es decir, se trata de variables que el conductor considera que puede controlar. Si las vías se encuentran deterioradas, existe algún desperfecto en la maquinaria, o la locomotora no frena bien, se trata de inconvenientes que resultan “manejables” aunque pongan en evidencia la vulnerabilidad del sistema por un deficiente medioambiente de trabajo. En las antípodas, el caso del arrollamiento presenta cierta particularidad y no hay mucho que se pueda hacer. Se trata de una variable que los conductores consideran absolutamente incontrolable.

Por ende, las representaciones sobre el riesgo vienen asociadas a la posibilidad de “poder hacer” o “no poder hacer nada” frente a la situación que se presenta. Es un riesgo siempre y cuando yo no pueda hacer algo frente a ese evento para sortearlo. Si el evento puede ser sorteado o sobrellevado, no es considerado un riesgo o se le da poca importancia. Es aquí donde advertimos uno de los neologismos de Orwell planteado en la obra 1984: la acción de sostener dos creencias contradictorias en la mente de manera simultánea y aceptarlas. Este proceso oscila entre lo consciente y lo inconsciente. En forma inconsciente, la línea metropolitana bajo estudio no representa para los entrevistados riesgos mayores y, paralelamente, en forma consciente se enumeran exhaustivamente los factores que producen perturbaciones diarias para la prestación del servicio.

La ideología defensiva ilustrada por Dejours (2001) con el caso de los obreros de la construcción, puede ofrecernos una explicación sobre la negación de los riesgos de los conductores y ayudantes. Esta

ideología se caracteriza por la negación del riesgo, el rechazo a las consignas de seguridad y el predominio de tipos de carácter en que influye el orgullo, la rivalidad y la virilidad. Incluso no es inverosímil encontrar respuestas arrogantes aunque la ideología defensiva se derrumba durante las entrevistas en la medida que los conductores y ayudantes comienzan a mencionar las problemáticas más frecuentes en la prestación del servicio.

Cuadro I: Síntesis de representaciones sobre el riesgo de los conductores y ayudantes.

<b>Representaciones sobre el riesgo</b>		
Tipos de riesgo	Inherentes al trabajo	Externos
Calificación	Riesgos menores	Riesgo grave
Discurso	No se corren riesgos (Riesgos manejables)	Verdadero peligro (Riesgos no manejables)
Vinculados a	Condiciones medioambientales, tecnológicas, organizacionales (ruido, calor, falta de frenos en las locomotoras, vías deterioradas)	Arrollamiento (de personas, de vehículos, colisiones)

Fuente: elaboración propia

Es por ello que la pseudo-inconsciencia del peligro o la negación de los riesgos y la manifestación del doble-pensar en los conductores y ayudantes de locomotoras resultan la primera etapa de la ideología defensiva. Una segunda etapa supone el carácter colectivo cuando los conductores y ayudantes construyen homogéneas representaciones sobre el riesgo. Esta conducta deliberada, o las respuestas inmediatas sobre la inexistencia de riesgos o existencia de riesgos de carácter menor, conlleva la necesidad de que todos participen para asegurar la eficacia (Dejours, 2001).

El extremo, en que se menciona el riesgo grave, responde a una representación compartida en tanto existe un trabajo de concientización realizado por el sindicato y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en relación con los casos de arrollamiento y sus

repercusiones en la salud de los trabajadores. A través de los dispositivos de concientización se ha posibilitado que el personal de la locomotora logre identificar uno de los componentes más graves de riesgo en el ferrocarril. La construcción de las representaciones sobre el riesgo por parte de los conductores otorga prioridad a los factores externos antes que a los riesgos inherentes al sistema ferroviario.

De esta manera se presentan dos tipos de representaciones: los riesgos menores y los riesgos graves. Aquello que en primera instancia es considerado por los entrevistados como inexistencia de riesgo, a posteriori es relacionado con dos tipos de riesgo que consideran “menores” o “manejaables”: los relacionados con la tarea propia del conductor en la locomotora y los riesgos que sobrevienen por las deficiencias de mantenimiento de la infraestructura ferroviaria y propician ciertas condiciones desfavorables para el desempeño de las tareas. Estos riesgos resultan pasibles de ser “manejados” por los operadores.

Por otro lado, el riesgo grave se encuentra relacionado con el contexto y resulta imposible de manejar. La libertad o posibilidad de acción frente a un evento resulta una variable importante para los conductores y ayudantes. Los factores mencionados pueden facilitar la ocurrencia de accidentes o eventos incidentales pero pueden ser resueltos a través de sus intervenciones. Los factores organizacionales y externos dejan sin posibilidad de actuar a los operadores ya que requieren la presencia de otras variables de intervención para evitar las situaciones de riesgo grave mencionadas. Estas variables deben ser resueltas a nivel organizacional.

En relación con las representaciones, la aceptabilidad del riesgo de conductores y ayudante es alta; puede dividirse en dos tipos y se relaciona con la antigüedad en el puesto y en la organización:

- Los conductores mayores consideran que existen pocos riesgos, lo que implica una mayor aceptabilidad del riesgo. En el caso del reconocimiento de ciertas vulnerabilidades se pone en acción un conjunto de prácticas relacionadas con el conocimiento experto. Este mismo recurso sirve como base en el momento de negarse a prestar servicio por deficiencia en las locomotoras. Es decir, el mismo recurso puede servir para “arriesgarse” más o aceptar mayores riesgos pero también para asumir que ciertos servicios no pueden realizarse.
- Los conductores más jóvenes desarrollan una aceptabilidad del riesgo alta. Su fuente está dada por el respaldo para resolver sus tareas e implica la oficina de control con quien consulta

cómo proceder frente a las perturbaciones que pueden sobrevenir. En este caso, la responsabilidad por las situaciones incidentales es compartida por los conductores de la locomotora y los operadores de la oficina de control.

Si bien frente a las condiciones poco óptimas del sistema tecnológico y la infraestructura ferroviaria los conductores y ayudantes en general manifiestan notoriamente la influencia negativa sobre las condiciones laborales y el medioambiente en que desempeñan sus tareas, al consultárseles sobre los riesgos generales que poseen, no desarrollan las problemáticas a las que se enfrentan con la misma exactitud y claridad. Esta duda e inexactitud acerca de los riesgos que asumen, posibilita que acepten mayores riesgos en el desempeño laboral, lo que nuevamente nos remite a la paradoja mencionada. Una vez en la tarea de la corrida del tren los conductores y ayudantes desarrollan una serie de prácticas ad-hoc con el objeto de sortear dificultades y perturbaciones. Se señala frecuentemente que el factor humano y la propensión a cometer errores y violar normas constituye una de las fuentes de vulnerabilidad. El estudio de los riesgos en el sistema ferroviario, escasamente problematizado en las investigaciones de las ciencias de gestión y las ciencias sociales, da muestras del favoritismo por el error humano en el análisis de accidentes e incidentes (Andersen, 1999; Hockey y Carrigan, 2003; Reinach y Viale, 2006; Dhillon, 2007; Baysari et al, 2008).

Otras perspectivas (Law, 2000; Weyman et al, 2006; Jeffcott et al, 2006) han comenzado a incorporar diversos factores causales que aportan vulnerabilidad al sistema tales como los efectos atmosféricos, la cultura organizacional y el fracaso de la gestión. Por ejemplo, Reinach y Viale (2006) presentan una taxonomía con cinco grupos causales de accidentes que se dividen en precondiciones para las acciones de los operadores, acciones de los operadores, factores de supervisión o control, factores organizacionales y factores externos. Por su parte, ciertos estudios intentan dar cuenta de la reelaboración de normas y el conocimiento compartido del sistema ferroviario (De la Garza, 2005; De la Garza y Weill-Fassina 2006). Esta última línea de trabajos visibiliza además de la falibilidad humana conocida y estudiada, la posibilidad de contribución del factor humano a la confiabilidad del sistema. En esta misma línea, en nuestro trabajo de campo (Gonzalez, 2013), hemos concluido que los conductores de locomotoras de más trayectoria ponen en acción sus recursos de *expertise* y conocimiento (Crozier y Friedberg, 1990) para salvar situaciones incidentales por lo

que el conocimiento y el factor humano se convierten en elementos de confiabilidad del sistema.

Paralelamente, los conductores más novatos carecen de este recurso y temen equivocarse o ser incompetentes para el manejo de situaciones contingentes. Allí encontramos la concomitancia de una fuente de vulnerabilidad y confiabilidad que resulta paradójal. El conductor experimentado o aquel que es “conocedor”<sup>17</sup> se vale de su *expertise* para realizar regulaciones autónomas (Reynaud, 1989)<sup>18</sup>. Las prácticas en acción son la respuesta a las condiciones de las locomotoras, vías, infraestructura y presiones laborales y de esta manera se lleva adelante:

- La reducción de velocidad/aumento de velocidad
- La utilización de locomotoras que no se encuentran en condiciones de prestar servicio
- La utilización de elementos alternativos como repuestos (caucho para reparar limpiaparabrisas, espejos manuales como retrovisores)
- La utilización de bocinas en zonas peligrosas (cruces a nivel).
- Las reparaciones breves *in situ*

Sin embargo, la organización no se apropia del conocimiento puesto en práctica por los conductores. Esto se refleja en el hecho mencionado en las entrevistas respecto a que la organización no presta atención a las acciones que se realizan para salvar o evitar situaciones de riesgo que pueden robustecer la confiabilidad del sistema. Las regulaciones autónomas no son evaluadas, descartadas ni incorporadas al sistema. En este sentido, la evaluación se lleva a cabo a través de un parámetro de eficacia más que de eficiencia. Las formaciones llegan a destino sin importar los inconvenientes, irregularidades y/o dificultades que debieron afrontar.

## Conclusiones

Dado que el ferrocarril argentino puede caracterizarse como un sistema de organización riesgosa (Perrow, 1984), identificamos ciertos atributos de las HRO que quedan relegados frente a la importancia que

---

<sup>17</sup> El término “conocedor” aparece en la mayoría de las entrevistas realizadas sobre todo en aquellos conductores de mayor antigüedad.

<sup>18</sup> Reynaud propone el concepto de regulación autónoma como oposición a la regulación de control. La regulación autónoma refiere a las prácticas de los actores que resisten o expresan alternativas a los medios utilizados para controlar y limitar las zonas de libertad y autonomía.

adquieren las particularidades de la gestión. La gestión realizada por los concesionarios que venía a resolver las dificultades operativas y de rentabilidad de las líneas férreas, contribuyó a su deterioro.

Con respecto al riesgo, el trabajo de campo ha sido revelador de una representación internalizada ciertamente paradójica en los conductores y ayudantes de la línea Belgrano Sur respecto a la ausencia de riegos en sus funciones. La afirmación, que resulta propia del doble-pensar orwelliano, tras enumerar un listado extenso de vulnerabilidades del sistema tecnológico, se desdibuja a medida que los operadores reflexionan sobre sus actividades. La contradicción, sin embargo, puede ser explicada a través de la ideología defensiva (Dejours, 2001) que los trabajadores ponen en práctica para ayudar a sortear las dificultades en el espacio laboral. También, la interacción del sistema ferroviario y sus contextos posibilita que se construya una representación sobre el riesgo de carácter grave. Desde este punto de vista, las representaciones establecidas podrían asimilarse a la distinción teórica entre riesgos mayores o graves y menores (Laufer, 1993; Gilhou y Lagadec, 2002) y a la de riesgo y peligro que ofrece Luhman (1992).

Para mitigar los riesgos, los conductores se valen de dos recursos: el conocimiento y la *expertise* (Crozier y Friedberg, 1990). Retomando la caracterización de Weick (1999) respecto del compromiso con la resiliencia, los conductores mencionan una serie de prácticas que pueden realizar para evitar situaciones incidentales e incluso accidentales. Los trabajadores intentan atenuar a través de sus acciones, las vulnerabilidades ocasionadas por las condiciones del sistema tecnológico y la infraestructura ferroviaria y contribuir a la confiabilidad. Visibilizan cómo, de acuerdo con el tipo de conductor o su trayectoria, el factor humano puede ser al mismo tiempo un factor de confiabilidad y de vulnerabilidad. Esta afirmación nos permite dar cuenta de que el factor humano no es ni la única ni la principal fuente de vulnerabilidad.

Los hallazgos mencionados en este análisis, provenientes del estudio realizado en la línea Belgrano Sur, permiten subrayar que la confiabilidad organizacional responde a la confluencia de una serie mayor de factores y actores. Indagar en profundidad con respecto a la construcción de la confiabilidad en el sistema ferroviario argentino -en las líneas metropolitanas y otras líneas férreas- constituye un desafío a enfrentar en trabajos futuros.

## Bibliografía

Amalberti R. (2009). *La acción humana en los sistemas de alto riesgo*. España: Modus Laborandi.

Andersen T. (2000). Human Reliability and railway safety, En Espen Funnemark y Giacomo Cojazzi (Ed.) 16th European Safety, Reliability & Data Association Seminar *Safety and Reliability in Transport*, (209-221). Luxembourg: European Communities, ESReDA.

Auditoría General de la Nación *Informe de Auditoría – Actuación AGN 529/04*. Buenos Aires, Argentina: Gerencia de Entes Reguladores y Privatizaciones - Departamento de Control del Sector Transporte.

Auditoría General de la Nación. *Informe de Auditoría – Actuación AGN 303/09*. Buenos Aires, Argentina: Gerencia de Entes Reguladores y Privatizaciones, Departamento de Control del Sector Transporte.

Barton M. y Sutcliffe K. (2009). Overcoming dysfunctional momentum: organizational safety as a social achievement. *Human Relations*, 62 (9), 1327-1356.

Baysari M. et al. (2008). Classification of errors contributing to rail incidents and accidents: a comparison of two human error identification techniques. *Safety Science*, 47, 948-957.

Bourrier M. (2001). La fiabilité est une question d'organisation. En M. Bourrier (Ed.) *Organiser la fiabilité*, (pp. 3-25) Paris: L'Harmattan.

Boyer R. y Freyssenet M. (2001). *Los modelos productivos*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-CEIL PIETTE/CONICET, IADE, Lumen-Humanitas.

Cantero, J. & Seijo, G. (2012). Rasgos ontológicos de las organizaciones de alta confiabilidad (HROs): precisiones epistemológicas para la comprensión de un objeto de estudio en debate. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 4, 69-96.

Cantero, J. (2007). La gestión del riesgo industrial bajo la óptica de la teoría de los accidentes normales en el caso de una plataforma química. En Walter J. y Pucci F. (Eds) *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: El Ateneo.

Cantero, J. y Ruffier, J. (2007). La teoría de las organizaciones de alta confiabilidad. Orientaciones y consecuencias para el análisis del riesgo. En J. Walter y F. Pucci (Comp.) *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones* (pp. 75-90). Buenos Aires: El Ateneo.

Catino M. (2008). A review of literature: individual blame vs. organizational function logis in accident analysis. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 16 (1), 53-62.

Coriat B. y Taddèi D. (1995). *Made in France. Como enfrentar los desafíos de la competitividad industrial*, Buenos Aires: Alianza Editorial.

Crozier M. y Friedberg E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Buenos Aires: Alianza Editorial.

Dejours, C. (2001). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

De La Garza C. (2005). Aportes del método de los puntos pivote a un estudio prospectivo de seguridad en el campo de la interoperabilidad ferroviaria. *Laboreal*, I (1), 16-25. Recuperado de <http://laboreal.up.pt/pt/articles/contribuicoes-do-metodo-dos-pontos-pivot-para-um-estudo-prospectivo-de-seguranca-no-campo-da-interoperabilidade-ferroviaria/>

De La Garza C. y Weill-Fassina A. (2006). Aportes del trabajo colectivo a la gestión de la seguridad laboral en situación de riesgo en el ámbito ferroviario, *Laboreal*, II (2), 38-46. Recuperado de: [http://laboreal.up.pt/files/articles/2006\\_12/pt/38-46pt.pdf](http://laboreal.up.pt/files/articles/2006_12/pt/38-46pt.pdf)

De Los Cobos Arteaga F. y Martínez Vara T. (2005). ¿Es posible liberalizar la seguridad del transporte ferroviario? El caso de Railtrack en el Reino Unido (1996-2001). *Praxis Sociológica*, 9, 147-158.

Dhillon B. (2007). *Human reliability and error in transportation systems*, London: Springer –Verlag London.

Douglas M. & Wildavsky A. (1985). *Risk and culture*. USA: University of California Press.

Gilbert C., (2005). Erreurs, défaillances, vulnérabilités: vers de nouvelles conceptions de la sécurité? En O. Borraz, C. Gilbert & P. Joly, *Risques, crises et incertitudes: pour une analyse critique*, Grenoble: Publications de la MSH- Alpes.

Gilhou X. y Lagadec P. (2002). *El fin del riesgo cero*. Buenos Aires: El Ateneo.

Gonzalez N. (2013). *Vulnerabilidad y confiabilidad en el sistema ferroviario argentino. Prácticas de conductores y ayudantes de locomotora para la gestión del riesgo: el caso de la línea Belgrano Sur*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto de Desarrollo Económico y Social, San Miguel, Argentina.

Hall S. (1997). *Representation: cultural representations and signifying practices*, London, UK: Sage Publications.

Hockey B. y Carrigan N. (2003). *Human Factors in railway systems: implications for safety*. Leeds, UK: Human Factor Laboratory, School of Psychology, University of Leeds.

Investigación de Transporte Urbano Público de Buenos Aires. INTRUPUBA 2006-2007. (2007). Transporte ferroviario urbano público de pasajeros. Buenos Aires: Universidad Tecnológica Nacional.

Jeffcott, S., Pidgeon, N., Weyman, A., Walls, J. (2006). *Risk, Trust, and Safety Culture in U.K. Train Operating Companies*. *Risk Analysis*, 26 (5), 1105-1121.

Jodelet D. (1985). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En Moscovici S., *Psicología Social II*, Barcelona: Paidós Ibérica.

Kasperson, J., Kasperson, R.E., Pidgeon, N., Slovic, P. (2003). The social amplification of risk: assessing fifteen years of research and theory. En N. Pidgeon, R. E. Kasperson, and P. Slovic, (Eds.) *The social amplification of risk* (pp.13-47) UK: Cambridge University Press.

Knight F. (1921) *Risk, uncertainty and profit*, Boston, MA: Hart, Schaffner & Marx; Houghton Mifflin Co, Recuperado de <http://www.econlib.org/library/Knight/knRUP6.html>

La Porte T. (2001). Fiabilité et légitimité soutenable. En M. Bourrier (Dir.) *Organiser la fiabilité*, (pp. 71-105). Paris: L'Harmattan.

Lagadec P. (1984). *La civilización del riesgo*. Madrid: Mapfre.

Law J. (2000). Ladbroke Grove, or how to think about failing Systems. *Centre for Science Studies, Lancaster University*. Recuperado de <http://www.lancaster.ac.uk/fass/sociology/research/publications/papers/law-ladbroke-grove-failing-systems.pdf>

- Linhardt, D. (1997). *La modernización de las empresas*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET
- Luhman N. (1992). *Sociología del riesgo*, México: Universidad Ibero americana/Universidad de Guadalajara.
- Martínez, J. (2007). El ciclo de las reformas traumáticas. En M. López y J. Waddell, (Comps.) *Nueva historia del ferrocarril en la Argentina*, (pp. 209-286). Buenos Aires: Lumière.
- Matus C. (2007). *Adiós, Sr. Presidente*. Buenos Aires: Edunla Cooperativa.
- Neffa J. (1995). Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. Documento CYMAT. Buenos Aires: PIETTE-CONICET.
- Pan American Health Organization (1998). *Disaster mitigation in drinking water and sewerage systems: Guidelines for the vulnerability analysis*, Washington: PAHO.
- Perrow C. (1984). *Normal Accidents. Living with high-risk technologies*. Nueva York: Basic books.
- Reinach S. & Viale A. (2006). Application of human error. Framework to conduct train accident/incident investigations. *Accident Analysis and Prevention*, 38, 396-406.
- Reynaud J. (1989). *Les règles du jeu: L'action collective et la régulation sociale*, Paris: Armand Colin Editeur.
- Sagan S. (1993). *The limits of safety. Organizations, accidents and nuclear weapons*, New Jersey: Princeton University Press.
- Slovic P. (1987). Perception of Risk. *Science, New Series*, 236 (4799), 280-285.
- Weick K. y Roberts K. (1993). Collective mind in organizations: heedful interrelating on flight decks. *Administrative Science Quarterly*, 38, 357-381.



# Reseñas Bibliográficas

## Libros

### ***Co-operative Enterprise. Building a Better World***

Terry MacDonald, Gregory Wallace & Ian MacPherson  
Global Co-operative Development Group Inc. 2013

Este libro fue escrito por tres miembros del Grupo de Desarrollo Cooperativo Global junto con la asistencia y el apoyo de numerosos otros cooperadores, investigadores, defensores y educadores con experiencia de todo el mundo. La inspiración inicial para escribir este libro provino de muchos individuos quienes a lo largo de muchos años han pensado y enseñado acerca de las cooperativas, movimientos cooperativos y cooperación; se destacan en especial los aportes de John G. Craig.

La obra se propone presentar en detalle lo que se llama la “empresa cooperativa”, y explorar junto con el lector la pregunta más amplia de por qué las cooperativas son importantes en el mundo actual. Este no es un libro acerca de “cómo hacer” en el sentido habitual, sino que se ofrece una base sobre la cual se puede ampliar la comprensión y el aprecio hacia las formas de empresas cooperativas en todo el mundo. Se propone enseñar por qué la cooperación funciona y también por qué a veces no funciona, y acerca de las mejores prácticas y factores de éxito dentro de las cooperativas. Los empleados, gerentes, o socios con cargo electo dentro de una cooperativa también aprenderán por qué y cómo el liderazgo y la efectividad gerencial son diferentes en las empresas cooperativas.

El libro está dividido en cinco partes. La primera parte -Preparación del escenario-, contiene dos capítulos; en el primero se presenta la naturaleza de la cooperación y en el segundo se analiza la evolución de la cooperación desde los movimientos sociales hasta los sistemas empresariales. En la segunda parte -En qué se distinguen las cooperativas- se presenta la “proposición de valor cooperativo”. Los capítulos tercero y cuarto proporcionan detalles sobre la diferencia entre el sector cooperativo, el sector privado y el sector público. El capítulo cinco describe por qué y cómo el liderazgo y la efectividad gerencial son diferentes en una cooperativa. La tercera parte -Las cooperativas en la actualidad-, incluye tres capítulos. En ellos se

describe el desarrollo cooperativo nacional e internacional, el rol que las cooperativas han tenido y tienen en la creación de riqueza, desarrollo comunitario y reducción de la pobreza alrededor del mundo y el papel fundamental del gobierno al posibilitar el desarrollo. La parte cuatro -La construcción de un mundo mejor-, incluye tres capítulos donde se presentan algunas tácticas y estrategias para el éxito, dando cuenta de la visión mundial para las cooperativas y los desafíos y las oportunidades por delante. En este capítulo se invita y desafía a los lectores – y a todos los cooperadores – a imaginar seriamente cómo puede ser el futuro para las formas de empresa cooperativa. Sin duda, ¡una tarea nada sencilla!

Se ha incluido una parte final llamada “Todo lo demás cooperativo” en la que se ofrecen direcciones de páginas web cooperativas adicionales y de contenido atractivo e interesante que no parecía “encajar” en ningún otro capítulo, y se sugiere visitar [www.cooperativeenterprise.cop](http://www.cooperativeenterprise.cop) y explorar el gran mundo de la empresa cooperativa donde se invita a enviar comentarios o preguntas.

Por último, una referencia a dos comentarios, uno en la introducción y el otro en la postdata. En la postdata Ian MacPherson destaca lo aleccionador y al mismo tiempo imponente que resulta pensar que las tres personas que tuvieron la mayor responsabilidad en este libro tienen, en conjunto, 150 años de experiencia con diversos tipos de cooperativas en muchos contextos. El otro comentario reconoce la importancia de que las organizaciones cooperativas, que es posible encontrar hoy en día en todo el mundo, solo existen por los mil millones (o algo así) de individuos que constituyen sus miembros y que ven a las formas cooperativas de empresa como una forma de hacer negocios mejor que la que había existido antes.

### ***The Emergence of the Social Economy in Public Policy. An International Analysis***

Dirigido por Rafael Chaves y Danièle Demoustier  
(CIRIEC), Serie Social Economy & Public Economy Vol. 4  
Editorial Peter Lang, Bruselas, 2013

Investigadores y expertos de Europa, América y Asia trabajaron bajo los auspicios de la Comisión Científica Internacional del CIRIEC "Economía Social y Cooperativa" en torno de los procesos de construcción, modalidades, objetivos y desarrollo de las políticas públicas que promueven la economía social. El análisis presenta

estudios de casos nacionales y regionales que tienen por objeto poner de relieve las características históricas e institucionales propias de esos procesos.

Desde una mirada general el capítulo de Luc Bernier y Jean Turgeon pone el acento sobre la influencia (y oportunidades) de la economía social en el desarrollo de las políticas públicas, los instrumentos de la política puestos en acción por los diversos actores involucrados. Asimismo, Rafael Chaves revisa las fases de elaboración de estas políticas para explicitar las justificaciones de la intervención pública en el campo de la economía social.

El libro reúne tres trabajos de análisis internacional y supranacional. El primero de ellos, elaborado por Enzo Pezzini y Karine Pflüger, explora el caso de las diversas organizaciones supranacionales y el recorrido institucional en torno a la economía social al interior Unión Europea. En segundo lugar, Leandro Pereira Morais (Brasil) compara las principales políticas públicas de promoción de la economía social y solidaria en algunos países en desarrollo de África, Asia y Oceanía. Por último, María Eugenia Castelao Caruana y Cynthia Srnec (Argentina) realizan un estudio comparativo de las políticas públicas nacionales en Sudamérica que apoyan a la economía social y solidaria como medio de inclusión social y dan cuenta de una tercera generación de políticas de promoción social. Entre los estudios europeos Rafael Chaves y José Luis Monzón examinan el caso de España y consideran la evolución institucional y legal hasta 2011 con la sanción de la ley nacional sobre economía social que concibe a este sector como socio en el diseño de políticas públicas. Otros autores indagan sobre la evolución o la emergencia de políticas en el país Vasco, Francia, Gran Bretaña, Bélgica y Japón.

### ***El capital y la trampa de la deuda. Aprendiendo de las cooperativas en la crisis global***

Claudia Sánchez Bajo y Bruno Roelants

Editorial: InterCoop, Buenos Aires, diciembre 2012

Editado en español en 2012 el libro se basa en un examen de la situación global y ofrece un estimulante debate sobre la importancia del control en la economía. Los autores explican cómo las principales economías han caído en una "trampa de la deuda" (por la práctica del consumo, la capacidad de liquidez y la acumulación de la deuda) que une la esfera financiera con la economía real, y presenta alternativas a la corriente constante de burbujas financieras y crisis subrayando el

comportamiento de las empresas cooperativas y su aporte al desarrollo económico y social.

Esta edición incorpora nuevas reflexiones a la primera publicación del libro en inglés realizada en 2011 tras el debate y las contribuciones recibidas de académicos como Noam Chomsky (MIT), James Galbraith (Lyndon B. Johnson School of Public Affairs), Jean Ziegler (Universidad de Ginebra) y Paul Singer (Universidad de São Paulo), entre otros. De 2011 a la fecha de la nueva edición la estructura económica y financiera mundial basada en la trampa de la deuda se ha mantenido básicamente sin cambios, con el mismo nivel de inestabilidad y tendencia a la implosión. Por otro lado, las cooperativas han continuado demostrando su capacidad de resistencia a las crisis y de innovación para superarlas.

Se presentan cuatro casos de empresas cooperativas que han respondido satisfactoriamente a los desafíos de la crisis y muestran signos de estabilidad y crecimiento (Mondragón, en España; Natividad, en México; Desjardins, en Canadá; y Ceralep, en Francia). Estos casos ejemplifican la capacidad detentada en general por las cooperativas de ser más resilientes y resistentes, y también más flexibles en el sentido de ser capaces de hacer frente, adaptarse, renovarse, reestructurarse y seguir adelante haciendo frente a las adversidades.

### ***La gouvernance des associations. Economie, sociologie, gestion***

Christian Hoarau y Jean-Louis Laville (dir.)  
Paris, Éditions Erès, 2013

La obra reúne trabajos teóricos y artículos de análisis de casos sobre aspectos de la gobernanza en asociaciones sin fines de lucro. Estas organizaciones administran recursos públicos y donaciones para realizar actividades de interés general en diversos ámbitos y son objeto de vigilancia y control por actores públicos y privados. Sus actividades se han ampliado en las últimas décadas en Europa y ganaron peso en la producción interna y en la generación de empleo.

La noción de gobernanza que, originalmente, fue entendida como las prácticas de dirección y conducción de las organizaciones del sector privado, fue trasladada al sector público a partir de la difusión del modelo de la Nueva Gestión Pública en los años 1990 y, luego, al sector asociativo. La transferencia de normas de un sector a otro se desarrolló por medio de dispositivos de gestión y de un discurso sobre el desempeño, la transparencia y la responsabilidad. En general, los estudios sobre gestión directiva miden el desempeño de las

organizaciones en términos de su funcionamiento interno, sin incorporar el impacto sobre la sociedad, los valores y finalidades sociales que éstas persiguen.

El libro propone la combinación de una perspectiva socioeconómica con una sociología institucionalista y el pasaje de la sociología de las organizaciones a las asociaciones. La primera parte presenta un conjunto de perspectivas y conceptos para reflexionar sobre las asociaciones desde su propia naturaleza organizacional, distinta de las empresas y la administración pública, dado que contienen diferentes status de actores: dirigentes, asociados, voluntarios y asalariados. Los autores hacen hincapié en la necesidad de una mirada sustantiva de la economía para comprender de manera precisa este objeto de estudio.

En la segunda parte de la obra se analizan los dispositivos del management adoptados-adaptados por las asociaciones, los desafíos respecto al financiamiento que las empujan a innovar, aumentar sus alianzas y fortalecer sus redes de relaciones. Algunos estudios de caso muestran que el modo de financiamiento de las asociaciones aparece como un eje en la estructuración y diferenciación de su gobernanza.

La última parte presenta un panorama general del uso de los dispositivos de gestión en asociaciones, dando cuenta de la creatividad y adaptación que realizan las mismas para hacer frente a diferentes problemas. Asimismo se profundiza sobre una perspectiva más global de la noción de gobernanza asociativa, sus costados “internos” y “externos”. Se recorren diferentes perspectivas como la disciplinaria, con acento en el control de la actividad a fin de evitar el desvío financiero y/o del proyecto asociativo, y la cognitiva que enfatiza los procesos de aprendizaje y permite la identificación y explotación de oportunidades de desarrollo y de continuidad de las actividades.



## **Normas de publicación**

El Comité de Redacción de la *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* examinará todos los artículos recibidos. Los trabajos deberán ser inéditos y no deben ser presentados para su publicación en ningún otro medio. Los originales serán sometidos al criterio de tres evaluadores externos anónimos. Los artículos podrán ser aceptados, sujetos a revisión o rechazados y el comité editorial comunicará las razones de la decisión. En caso de controversia entre los evaluadores, el comité editorial tomará la decisión final de aceptación o rechazo del artículo.

Los autores de los manuscritos aprobados para su publicación deberán ceder el copyright de la versión en castellano del artículo y autorizar a la revista a publicarlo en el sitio web del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo FCE-UBA e incluirlo en diversas bases de datos científicas, conforme a la legalidad vigente. Los artículos deberán ser remitidos en formato digital a la siguiente dirección de correo electrónico: [cesot@econ.uba.ar](mailto:cesot@econ.uba.ar)

## **Normas de edición**

Los artículos estarán redactados en español. Su primera página deberá incluir el título del artículo, el/los nombre/s del/los autor/es, e institución a las que pertenecen, un resumen de 100 a 150 palabras y cuatro palabras clave. El título, el resumen y las palabras clave deben indicarse también en inglés. El texto del artículo será redactado en letra arial 11 con interlineado simple, tendrá una extensión máxima de 30 páginas incluidas las notas y la bibliografía. Los cuadros tablas y gráficos se enviarán en forma separada en Word o Excel. Deberán estar numerados y titulados correctamente y con indicación de las unidades en que se expresan los valores, así como las fuentes correspondientes. Las citas aparecerán en el texto incluyendo entre paréntesis el primer apellido del autor o autores y el año de publicación de la obra citada. Las notas deberán consignarse a pie de página y serán numeradas correlativamente. Las referencias bibliográficas deberán listarse al final del artículo, ordenándose alfabéticamente y ajustándose a las normas del Manual de Estilo de la American Psychological Association (APA, 2012) (<http://www.apastyle.org/>), teniendo en cuenta el formato que a continuación se presenta:

**Libro:**

Touraine, A., Durand, C., Pecaud, D., Willener, A. (1970). *Los trabajadores y la evolución técnica*. Barcelona: Editorial Nova Terra.

**Capítulo de libro:**

Ippolito, G. (2010). Sociedad civil, organizaciones de la sociedad civil y democratización en la Argentina. En B. Sorj (Comp.) *Usos, abusos y desafíos de la sociedad civil en América Latina*. (pp. 17-60). Buenos Aires: Siglo XXI Editora Iberoamericana.

**Artículo de revista:**

Marshall, A. (2009). Desigualdad interindustrial de salarios, 2003-2008: ¿reversión a los patrones históricos? En *Estudios del Trabajo* 37/38, 7-23.

**Publicación en soporte web:**

Bardomás, S. (2009). Trabajadores de aquí y de allá. La migración a dos mercados de trabajo agrícola de la Argentina. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/docs/Bardomas%2037%2038.pdf>

**Publication Rules**

The Editorial Board of the journal *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* will examine all the articles received. All papers should be unpublished and not be submitted for publication to any other source. Papers will be evaluated by three external anonymous referees and will be accepted, subject to review or rejected. The Editorial Board will notify the authors the reasons for the decision made. Should there be controversy among evaluators, the Editorial Board will make the final decision of accepting or rejecting the article. The authors of the approved manuscripts accepted for publication must transfer the copyright of the Spanish version of the article and give permission to the Centro de Estudios de Sociología del Trabajo FCE-UBA to be posted on the website and to be included in scientific databases according to law. Articles should be submitted in digital format to the following email address: [cesot@econ.uba.ar](mailto:cesot@econ.uba.ar)

**Editing Rules**

The articles will be written in Spanish. Their first page should include the title of the article, the name / s of the author / s, and institution to which they belong, a summary of 100-150 words and four keywords.

The title, abstract and keywords should also appear in English. The article will be written in Arial font size 11 with single spacing, will have a maximum of 30 pages including notes and bibliography. The tables and charts will be attached separately in Word or Excel. They should be numbered and titled properly and should indicate the units in which the values are expressed, as well as the corresponding sources. Citations will appear in the text including between brackets the first surname of the author or authors and year of publication. Footnotes will be numbered consecutively at the end of each page. References should be listed at the end of the article in alphabetical order and following the rules of the American Psychological Association Style Manual (APA, 2012) (<http://www.apastyle.org/>) considering the format presented below:

For books:

Touraine, A., Durand, C., Pecaud, D., Willener, A. (1970). *Los trabajadores y la evolución técnica*. Barcelona: Editorial Nova Terra.

For chapters of a book:

Ippolito, G. (2010). Sociedad civil, organizaciones de la sociedad civil y democratización en la Argentina. En B. Sorj (Comp.) *Usos, abusos y desafíos de la sociedad civil en América Latina*. (pp. 17-60). Buenos Aires: Siglo XXI Editora Iberoamericana.

For articles in Journals:

Marshall, A. (2009). Desigualdad interindustrial de salarios, 2003-2008: ¿reversión a los patrones históricos? En *Estudios del Trabajo* 37/38, 7-23.

For publications on a website:

Bardomás, S. (2009). Trabajadores de aquí y de allá. La migración a dos mercados de trabajo agrícola de la Argentina. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/docs/Bardomas%2037%2038.pdf>