

Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Número 11 / 2019

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) 5285 6918

E-mail: cesot@fce.uba.ar

http://www.economicas.uba.ar/institutos_y_centros/cesot/

Autoridades

DECANO

Ricardo J. M. Pahlen

VICEDECANO

Emiliano Benjamín Yacobitti

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y DOCTORADO

Adrián Ramos

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. 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 en la Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/library.cgi?c=revcesot&a=d&cl=CLI>

Comité Editorial

Directora: Mirta Vuotto

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires - Argentina

Juan Fernando Álvarez

Pontificia Universidad Javeriana - Colombia

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

Yves Vaillancourt

Université du Québec à Montréal (UQAM) - Canadá

Jorge Walter

Universidad de San Andrés - Argentina

Comité de Redacción

María Cristina Acosta

Andrea Levín

Griselda Verbeke

Impreso en Argentina

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, abril de 2019

ISSN 1852-4648

La Revista del Centro de Estudios de Sociología del trabajo integra el Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas -Nivel I-. Se encuentra indizada en las bases de datos CATÁLOGO LATINDEX, E-REVISTAS, REDIB y CIDEAC.

Dirección electrónica: cesot@fce.uba.ar

http://www.economicas.uba.ar/institutos_y_centros/cesot/

Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Número 11 / 2019

Artículos	Página
El oficio de consultor y los desafíos de una época de crisis institucionales / The profession of a consultant and the challenges of a time of institutional crisis	
Carlos Altschul	7
Antropología de las organizaciones/ Anthropology of the organizations	
Jean-François Chanlat	17
Un modelo innovador de cooperación en Europa como respuesta a la fragmentación del mercado laboral / A novel cooperation model in Europe as an answer to the fragmentation in the labour market	
Francesca Martinelli	41
Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo / A new field of study in the labour sociology: the psychosocial risks at work	
Julio César Neffa	65
Lo básico y lo vital en las condiciones de trabajo. Repensando la salud / The basic and the vital in working conditions. Reconsidering health	
Alejandro Espinosa Yáñez	105
Reseñas bibliográficas	129
Normas de publicación	133
Las opiniones expresadas en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores de las colaboraciones.	

El oficio de consultor y los desafíos de una época de crisis institucionales*

Carlos Altschul¹

Resumen

El artículo refleja la propuesta del autor de “hacer con quienes piensan distinto” y resolver situaciones de forma asociada. Las reflexiones se basan en consultorías realizadas en proyectos complejos, diferentes entre sí, en empresas, en organismos públicos de salud y de educación, en proyectos comunitarios, en misiones de paz. En todos los casos se encuentra ante “enredos” que se resuelven de forma asociada. La participación sistemática de idóneos y de expertos decanta nuevas formas de abordaje, presenta dispositivos y ofrece sugerencias operativas.

Palabras clave: consultoría, acción-investigación, intervención, toma de decisiones

The profession of a consultant and the challenges of a time of institutional crisis

Abstract

The article shows the proposals of the author of “doing with those that think differently” and solving situations in an associated way. The reflections are based on the consultancies carried out in different complex projects in private companies, health and education public organisms, community projects and peace missions. In all cases “entanglements” are found and solved in an associated way. The systematic participation of skilled labor and experts leads to new approaches, new devices and offers operative suggestions.

Keywords: consultancy, action-investigation, intervention, decision making

Fecha de recepción 2/11/18 – Fecha de aceptación 23/11/18

* Este artículo sintetiza una propuesta de Carlos Altschul para construir vínculos, enlaces y tratos, en particular con quienes piensan distinto. Fue enviado a la revista por el autor, con el interés en mostrar situaciones que se pueden resolver de forma asociada a partir del trabajo de consultor. Carlos Altschul falleció el 7-12-2018 y esta publicación en su homenaje expresa nuestro reconocimiento como modelo de generosidad intelectual y personal

¹Psicólogo institucional, Doctorado PhD en Psicología Social y Clínica, Universidad del Estado de Iowa, EUA.

Acerca del afecto societario

En días turbulentos, me pregunto para quiénes, cómo y qué hacer y redescubro que poco pasa sin el afecto societario. Elijo esta noción, la del afecto societario, que cobra relevancia en el marco de las organizaciones porque esa idea, que remite a la condición humana, a su vez resulta crítica para quienes nos interesamos por el triángulo definido en una organización por los verbos querer, saber y poder, particularmente en la Argentina de mediados del año 2018.

Por ello, para valorar la concepción de la autoridad como la puesta en práctica de una intención constructiva, partiendo de mis observaciones me centraré en las formas de la relación posibles entre el decisor y el consultor.

Desde hace años descubro que, en las entrevistas previas a una consultoría, clientes de espacios variados hablan de gestión, y aluden con ello a responder a la singularidad de su emprendimiento, a las necesidades de su proyecto, y no ya a trasladar lo que se atribuye a una empresa privada eficiente: detrás del pedido de atender una coyuntura, la demanda reconoce las limitaciones del propio modelo y la búsqueda de otro mejor, tarea de la conducción, en la que a veces se nos hace partícipes.

En el proceso de desarrollo de prácticas efectivas, la relación entre el decisor y el consultor es vital: para resumir mi experiencia, citaré varios casos, como por ejemplo cuando ante repetidas crisis en el terreno, responsables de misiones de paz me invitaron a pensar cómo prepararse para responder sensatamente ante situaciones que ponían en riesgo la subsistencia de una población. Para ir a lo concreto reunimos concertaciones notables en situaciones de violencia, vimos a quiénes tomaban en cuenta, cómo se habían desarrollado los hechos, qué consecuencias tuvieron, cuándo consideraban satisfactorios los resultados. El trabajo centrado en resolver entuertos permitió concebir las prácticas que daban lugar a salidas dignas. Eso es lo que hicimos, esos fueron nuestros resultados.

Nunca había colaborado con el Ministerio de Salud de la Nación y me sorprendí cuando me invitaron a acompañar a los integrantes de su Unidad Ejecutora Central en reuniones en las que aspiraban a implantar prácticas efectivas de gestión de Salud Pública con el Programa de Financiamiento por Resultados del Plan Nacer / Programa Sumar. Al multiplicarse por cinco su cantidad de beneficiarios -pasar de tener dos millones a diez-, deberían tomar consciencia de lo que hacían bien y de lo que hacían mal. Así pudimos discriminar entre sus innovaciones afirmativas, asociativas y estratégicas, y conceptualizamos la dinámica a

alentar. Los resultados sostenidos y la adhesión de los efectores que nos veían operar en el terreno superaron las resistencias y los rechazos.

Con el Ministerio de Educación de la Provincia Santa Fe sigo participando en temas de rediseño organizacional. También ahí desconocer la institución opera como una restricción habilitadora: el riesgo del consultor es llegar a creer que sabe y que puede resolver lo que los propios no alcanzan a hacer por sí solos. De modo que instalamos prácticas de Acción Investigación en el Proyecto de Empoderamiento de los diversos niveles, que se intercalaban con iniciativas barriales y comunitarias. El trabajo ayudó a los responsables a admitir que los problemas que definían como prioritarios no siempre lo eran y que los pasos debían partir de la inclusión de los otros involucrados.

Cito la convocatoria a acompañar otro hacer/evaluar en una planta de proceso continuo de una empresa multinacional en donde los indicadores productivos eran excelentes, no así la adhesión del personal, constatación que mostraba un pronóstico reservado a corto plazo. Invitamos a las partes afectadas a relevar las prácticas y reunimos opiniones, las procesamos, analizamos opciones de mejora y operando con horizontalidad, las partes interesadas registraron cómo operaba su matriz de pensamiento gerencial. El aporte de los supervisores fue crítico como intérpretes lúcidos de la realidad cotidiana: el proceso decisorio.

Finalmente, observé cómo se diseñan, desarrollan y evalúan proyectos con perspectiva de género en la Fundación Mujeres en Igualdad. Comparé su gestión en redes con las organizaciones clásicas, y confirmé el peso de la integridad en la construcción de la reputación, el manejo riguroso de los recursos, la naturalidad con que hibridan estructuras, y el refinamiento de sus dispositivos de diálogo. Así crearon espacios de desarrollo con organizaciones de la sociedad civil.

¿Qué rescatar como denominadores comunes de intervenciones en espacios tan dispares? Aunque pudimos conceptualizar, recuperar precursores, diseñar dispositivos de diálogo, me detendré en la relación entre el decisor y el consultor.

Desbrozar

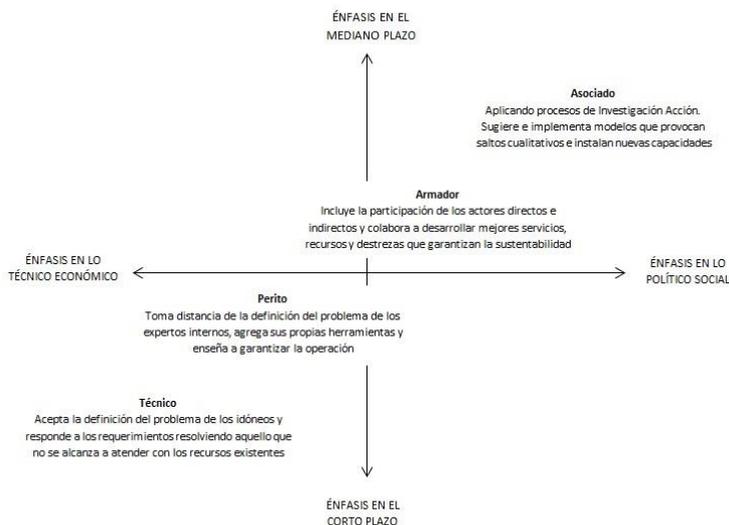
Los proyectos citados se gestionan en crisis permanentes ante múltiples actores y están sometidos a cambios radicales constantes e interconectados. De ahí que, hoy que repetimos la develación de las colusiones vergonzantes que explican las prácticas en nuestra sociedad,

propongo estudiarlos para aprovecharlos, al desempeñar nuestro rol de asesoramiento.

Para responder a ¿cómo fue la relación entre el decisor y el consultor en ellas?, reconozco opciones en la relación cliente-consultor que sin ser novedosas, merecen ser debatidas porque, ante diferentes casos de necesidades que lo exceden, el decisor define qué tipo de aporte requiere, quién lo puede ayudar y con qué pautas preferirá incluir al otro.

La Fig. 1 define tratos potenciales entre decisor y consultor: ante un proyecto circunscripto y puesto que tanto el contratante y como el contratado saben que saben, se pedirá que el externo responda circunstancial y lúcidamente a la aspiración escueta de su mandante. Por otra parte, ante situaciones complejas, el decisor deberá instalar otra forma de trabajo, y pedirá asesoramiento al tercero. Será distinto el vínculo entre cliente y consultor en uno y otro caso.

Figura 1. Tareas y relaciones potenciales entre decisor y consultor



Abordo el tema porque la época, signada por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad, recomienda evitar lo prescriptivo y operar con nociones de gestión de marañas con

múltiples partes interesadas: el pronóstico dependerá de la confianza que se logre instalar.

Técnico: acepta la definición del problema de los idóneos y responde a sus requerimientos resolviendo aquello que no se alcanza a atender con los recursos existentes. El técnico es el recurso sugerido cuando se advierte un problema con bajo nivel de incidencia sobre otras partes del sistema, que es controlable, previsible y resoluble en tiempos cortos y con costo bajo. Se entiende el problema como un “desvío”, el objetivo es reducir fallas y costos. Se va a lo específico para cerrar, se espera que el consultor aporte su saber al jefe de un sector como un dependiente más. El rol supone que la organización se asemeja a un mecanismo.

Perito: Cuando el problema no solo afecta “desvíos y cosas, ni a un sector, sino también a diferentes funciones y procesos, el impacto de la intervención sobre terceros crece y las partes reconocen la existencia de potenciales conflictos porque al incorporar la mejora, se alterará el equilibrio del sistema. En esas condiciones surge el rol del perito, que toma distancia de la definición del problema de los expertos internos, agrega sus propias herramientas y enseña a prevenir y a garantizar la operación. El perito, no solo interactuará con el responsable de un sector, sino con todos aquellos que deben acordar qué hacer, en el marco de la estructura existente.

También el perito, sin embargo, entra con el sobrentendido de dependencia en un sistema cerrado: el sistema existe y lo que haga no debe alterar la esencia del sistema con el que colabora. Ahora bien, el perito escucha lo que saben, hacen y no obstante ello, postergan los de adentro. Al considerar las mejoras, todos incluyen las limitaciones del sistema. Esa consulta tiene potencial disruptivo, y en más de un caso, lamentablemente, tanto el técnico como el perito limitan sus aportes a lo que estiman no pondrá en riesgo la contratación, restringen su contribución a lo que estiman será admitido en ese lugar. Y cuanto más tradicional la cultura, mayor la connivencia y la autocensura.

Mientras que en las organizaciones se descuenta que “la estructura define la relación, el perito recuerda el peso de la interdependencia, del afecto societario, y señala que “la relación determina la estructura. Al dar peso al afecto, cada intervención estimula a encarar aquello “de lo que no se habla. Muestra, que al complejizarse el problema, la complementación es condición sine qua non. O sea ni bien el asunto crítico exige sensibilidad de artesano, tanto en el decisor como en el consultor, estos deben liberarse de los saberes y de los roles que los

distinguen y separan, para ver las cosas tales como son, y hacerlo sin velos, sin la educación gerencial, ni la restricción ideológica.

En la Figura 1 se dividen los espacios correspondientes a cada tarea: el cuadro inferior izquierdo, en donde operan técnicos y peritos, remite a la noción de sistemas cerrados. Los del cuadro superior derecho tratan asuntos que fuerzan a responder desde otro paradigma, el de los sistemas abiertos.

A medida que se toma conciencia de que tanto los involucrados directos, como las partes interesadas inciden sobre los resultados, el decisor advierte que, si solo apela a criterios de sistemas cerrados, carecerá de influencia. Se da cuenta de que no hay sistema, de que actúa en la intemperie y en función de la confianza que le merezca el consultor, el decisor lo habilitará mientras éste, en base a su experiencia y a la observación de cada hecho, responde en forma módica operando como etnógrafo, es decir que ensaya tratos sobre la marcha, mientras observan entre ambos sus efectos, los comentan, se reaseguran y por aproximaciones sucesivas, hibridan salidas apropiadas, de compromiso, nunca óptimas.

El armador dedica tiempo y esfuerzo a identificar, convocar y escuchar las necesidades de los actores y a partir de ello desarrolla los intercambios que calman los ánimos, producen prestaciones mutuas, en iteraciones curiosas que podrán garantizar la sustentabilidad requerida, ya que están actuando en el sistema mientras este continúa produciendo lo que de él se espera. Al habilitar al consultor, el decisor gana en reputación en su propia interna cuando juntos crean recintos de estudio –la investigación que sigue a la acción– para recoger las dudas y las ideas de corresponsables y así emergen necesidades de cambio de políticas, de reestructuraciones, de mejoras de sistemas, sugeridas por quienes fueron convocados en plano de igualdad y dan por supuesto que, sin estos espacios, esas mismas sugerencias hubieran sido reprimidas.

Al integrar al consultor en ese rol, se modifica la relación de dependencia entre el decisor y el consultor, y los otros. En la horizontalidad, aparecen los dones y renace el afecto societario: sin dones, no hay reciprocidad, la sociedad no es posible.

Esta relación se amplía cuando el consultor, al aplicar procesos amplios de Acción-Investigación, guía en la implementación de modelos que provocan saltos cualitativos e instalan nuevas capacidades en la organización. Esto se produce ante situaciones que comprometen la vida del proyecto, y se crea un vínculo que viabiliza la dupla conductora: el perfil del externo se acopla al del decisor y abre el camino a

abordajes disyuntivos. Este camino, al ser recorrido deliberadamente, redunda en ventajas con el ánimo puesto en fortalecer el frente interno y potenciar lo mejor de sí. Hablamos del rol de asociado.

Construir el vínculo

Para bajarlo a tierra volvamos al mundo de los mecanismos: si se produce un cortocircuito y para evitar daños a un equipo, el dispositivo que interrumpe, o abre un circuito cuando la intensidad de la corriente que por él circula excede de un cierto valor se llama disyuntor. A diferencia del fusible, que se quita tras un único uso, tras ser localizado y reparado el problema, el disyuntor puede ser rearmado.

Esta figura permite asociar, ya que en organizaciones diversas, produjimos cambios significativos cuando la dupla decisor+consultor modificó la estructura del sistema al renunciar a ciertas prácticas de dependencia e instaló otras que responden a las necesidades del presente.

En el pasado, cuando no se aceptaba que el sistema era inefectivo, los actores -privados, públicos y de la sociedad civil- concebían bienes superiores que los satisfacían -“se suponía que todos los que aquí actúan aspiran a lo mismo”- y admitían la capacidad de coerción de las prácticas instaladas en el sistema en el que se desempeñaban.

Hoy tales supuestos están puestos en la picota tal como se ve en temas de salud, educación o seguridad; pero igualmente actores externos ponen en duda la autonomía de las organizaciones. Con el ánimo predispuesto a transitar retos tras identificar las constelaciones de las partes interesadas que afectan a un proyecto, es imprescindible armar coaliciones y salir de criterio de gestión para ir a nociones de gobernanza.

La jerarquía y la división el trabajo son condiciones necesarias e insuficientes como criterios de organización: de hecho, en cada uno de los casos citados avanzamos gracias a ir elaborando evidencias de legitimidad -“hacemos lo que dijimos que haríamos”-, de credibilidad -“avisamos que nos centraremos en producir hechos consistentes con lo que sabemos”-, y de confianza -“hemos construido lazos sólidos que permiten que se diga que somos confiables.

Articular el sistema

En un circuito eléctrico y para evitar daños, si se produce un cortocircuito un disyuntor interrumpe o abre un circuito cuando la intensidad de la corriente que por él circula excede de un cierto valor. A diferencia del fusible, que debe ser quitado tras un único uso y

remite a un modelo lineal, el disyuntor puede ser rearmado tras ser localizado y reparado el problema. La figura apela a lo sistémico y realza la función de autoridad en condiciones extremas.

Esta figura sirve de metáfora: ocurre que, en organizaciones muy diferentes, se pudieron producir cambios significativos cuando una dupla de doble comando, la constituida por decisor+consultor modificaron la estructura del sistema al renunciar a ciertas prácticas e instalar otras. Lo hicieron acompañando la transición que permitió que personas y grupos de trabajo -comunidades de oficio en marcha, quizá-desarrollaran un abordaje equilibrado que redujo los rechazos y las resistencias e incrementó las adhesiones paso a paso.

Se hizo creando una díada, la de quien, como decisor, se colocó a la altura del reto y se abrió al desconcierto, y de quien, como consultor, abrió espacios a medida para mirar y escuchar. De seguir con las prácticas habituales en las que pesan más el rol que la persona, lo cerrado que lo abierto, ni el uno desde adentro, ni el otro desde afuera, solos, hubieran podido quebrar las toleradas complicidades. Porque desde adentro, desde el cargo, se tiende a aceptar acríticamente la viabilidad de reglas conocidas, mientras que desde afuera, desde la persona, se reconoce la necesidad de desarrollar pautas en función de la realidad cambiante del momento.

Se trata de formar una díada con quien, como decisor, se coloca a la altura del reto y se abre al desconcierto, y con quien, como consultor, inaugura un sitio desde donde mirar y escuchar. De seguir con las prácticas habituales en las que pesan más el rol que la persona, lo cerrado que lo abierto, ni el uno de adentro, ni el otro de afuera, solos, podrían desmontar las complicidades institucionales en las que se desempeñan. Quizá porque adentro, desde los cargos, se acepta acríticamente la viabilidad de reglas conocidas, mientras que afuera, desde las personas, se ve la necesidad de desarrollar pautas a partir de la realidad del momento. Cuando se arma la dupla, cuando se dinamiza el espectro de posibilidades cargo/persona se puede cumplir la función disyuntora. Cuando se arma la dupla, se cumple la función disyuntora, se abre el circuito.

Afirmarse como disyuntor

La dupla decisor+consultor constituye una innovación transgresora que se viabiliza en la medida en que el decisor confíe en el consultor y que el consultor no necesite depender del contrato para vivir. Cuando el decisor advierte que sus categorías habituales no le alcanzan para

comprender el caso específico, y el consultor actúa libre, crece el valor catalizador de los aportes de la dupla al colectivo que los acompaña.

El trabajo con organizaciones exige recuperar la construcción de confianza: la dupla decisor+consultor se distingue por diseñar dispositivos que, a partir de la confianza depositada en una persona -“Si viene Pérez, hablamos”-, pone en práctica encuentros formales a nivel medio -“Desde que armamos la mesa, nos dan bola”-, e incluye los datos duros y las evidencias que surgen de esos territorios en la toma de decisiones en los escritorios.

Acostumbrados a actuar en el marco de un sistema cerrado, cada instancia en la que un decisor se siente necesitado de ayuda, lleva a una interrupción, a una potencial disrupción. Reconociendo la naturaleza abierta del sistema, la dupla instala la posibilidad de hacer un cambio sin sacrificar el sentido ulterior del proyecto. Lo hace como disyuntor que suspende la operación y transparente con reserva la inoperancia del sistema en uso, y crea espacios de intercambio con foco en el asunto crítico, y reúne recursos y competencias para definir el sistema renovado acaso posible.

Celebrar los logros

La gestión equilibra medios y fines; la innovación hace mejoras significativas sostenidas en el tiempo.

La innovación es posible cuando algo no le cierra al cliente, y se abre sabiendo que uno puede cumplir las tareas de técnico ni perito, también las de armador y asociado.

En cada caso citado, fortalecimos la infraestructura colaborativa porque las personas, al articular los esfuerzos de sectores diversos y comunicarse entre sí, defendieron la interdependencia; innovamos porque cada hito dio orgullo, estimuló la emulación y mostró que, en el barro, no se puede aspirar a lo máximo; crecimos en eficiencia, porque se brindaron cifras que muestran cómo potenciar la capacidad resolviendo problemas; e incrementamos la pertenencia al dar voz a quienes estaban tocados por el problema.

En el terreno -volátil, confuso, incierto, ambiguo-, cada encuentro inauguró una posibilidad: en las organizaciones, en las que el corto plazo y lo medible es baluarte de eficiencia, aparece la interdependencia, que es intangible y fugaz. Que recuerda que toda implementación será gradual y su apropiación lenta. Que dice que sin modestia en la conducción es imposible avanzar. Que insiste en que sin equilibrio entre fines y medios, el fracaso es cantado.

Referencias

Altschul, C. (2017). *Hacer con quienes piensan distinto*. Buenos Aires: EDICON.

Lévy-Strauss, C. (1960). Leçon inaugurale: faite le mardi 5 janvier 1960. Collège de France, Chaire d'anthropologie sociale

Mauss, M. (2009). *Ensayo sobre el don: forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*, (Bucci, Julia, trad.). Buenos Aires: Katz Editores.

Antropología de las organizaciones*

Jean-François Chanlat²

Resumen

En este artículo se presenta el surgimiento del campo de la antropología de las organizaciones, haciendo referencia a sus diferentes corrientes. Entre todas las contribuciones de este campo, hemos optado por focalizar en las dimensiones que, en nuestra opinión, apoyan nuestra posición antropológica dentro de este campo. Este breve artículo busca dar algunos elementos que puedan servir como fundamentos intelectuales para la acción empresarial en contexto. Basado en un modelo más amplio del ser humano, que privilegia la acción, la experiencia, el espacio-tiempo, el simbolismo, el cuerpo y la ética, nuestra postura quiere ser una alternativa al modelo dominante en el campo de los estudios organizacionales y de la gestión.

Palabras clave: organizaciones, gestión, culturas, antropología.

Anthropology of the organizations

Abstract

This article introduces the origins of the organizational anthropology field highlighting its different theoretical approaches. Among all the contributions of this field, we have chosen to focus on the dimensions that, in our opinion, support our anthropological standpoint in this domain. This brief article seeks to provide some tools that can help as intellectual principles for corporate contextualized actions. Based in a wider model of the human being that privileges action, experience, spacetime, symbolism, body and ethics, our stand wants to be an alternative to the dominant model in the area of organizational and management studies.

Keywords: organizations, management, cultures, anthropology.

Fecha de recepción 3/01/19 – Fecha de aceptación 12/03/19

* Este artículo es una versión revisada y actualizada del texto publicado en *L'Encyclopédie des Ressources Humaines*, José Allouche (dir), Vuibert, Paris, 2012.

² Professeur émérite Université Paris-Dauphine, P.S.L Université de recherche. E-mail: jean-françois.chanlat@dauphine.fr

Antropología de las organizaciones: una breve reseña histórica.

La antropología de las organizaciones y de las empresas, o *business anthropology*, tal como la utilizan los estudiosos en sus escritos en inglés ya sea anglosajones o no (van Marrewijk, 2010) pretende reflejar y entender la vida humana en las organizaciones.

Inspirados en las tradiciones metodológicas e intelectuales de la antropología clásica y especialmente de la antropología industrial, los investigadores de esta corriente intentan comprender los valores de diferentes grupos y realizar investigaciones de tipo etnográfico en varias organizaciones (Ybema et al., 2009). Los principales temas de interés para esta corriente de investigación son los grupos culturales, la cultura organizacional, el comportamiento del consumidor, la globalización y sus efectos, las culturas nacionales y regionales, la gestión intercultural, la gestión de la diversidad y el cuestionamiento ético. Su desarrollo en los últimos años se debe no solo al renovado interés en algunas cuestiones antropológicas dentro del campo de la administración (Davel, Dupuis y Chanlat, 2008; Chanlat y Pierre, 2018) y de las organizaciones, sino también a las dificultades de los antropólogos para encontrar trabajo en su propio campo disciplinario.

La historia de esta corriente y esta postura aún no ha sido escrita, aunque varios artículos de revisión nos permiten recordar rápidamente su génesis (Wright, 1994, Bate, 1997, Ybema y alii, 2009; Marrewijk, 2010). Al igual que otros autores (van Marrewijk, 2010) podemos decir que la antropología de las organizaciones ha atravesado cuatro fases.

La primera comienza en la década de 1930 y está vinculada al movimiento de las relaciones humanas. Fue cuando el equipo, dirigido por Elton Mayo, Roethlisberger y Dickson, llevó a cabo los estudios de Hawthorne, que duraron casi diez años, y destacó la dinámica social en el trabajo a la que llegaron los primeros antropólogos y etnólogos (Desmarez, 1986; O'Connor, 1999). Este trabajo, dirigido principalmente por Warner y Low primero en Harvard, y luego en Chicago, formará la rama etnológica y antropológica del movimiento. Otros trabajos también surgirán después de la Segunda Guerra Mundial, incluido el famoso estudio de Whyte sobre las relaciones humanas en la industria de restaurantes, que será un clásico en la antropología de las organizaciones (1947).

La segunda fase de trabajo surge a finales de los años cincuenta. Se centra en la vida concreta en fábricas y oficinas. Los principales representantes provienen del mundo anglosajón: 1) La escuela de Manchester (Lupton, 2003); 2) Las investigaciones de Trist y Bamforth

en el Tavistock sobre la articulación de la tecnología con lo social que sustentará la perspectiva sociotécnica, o incluso el estudio longitudinal de Elliot Jaques, que será la base del socioanálisis, y el primero en utilizar el término de cultura en el análisis de las organizaciones; 3) la investigación de Donald Roy sobre la experiencia del tiempo de trabajo en una fábrica estadounidense, que se convertirá en un clásico de la etnografía en el lugar de trabajo (1954); 4) El trabajo de campo, liderado por sociólogos de la burocracia como Merton, Blau, Gouldner y Selznick en los Estados Unidos y por sociólogos del trabajo en Francia como Touraine, cuya investigación en las fábricas de Renault, una extensión del trabajo de Georges Friedman, fortalecerá el enfoque de una sociología del trabajo de campo en lengua francesa (Friedman y Naville, 1962; 2007).

La tercera fase surgió durante los años 60-70. Es la época de los primeros estudios, en el mundo del idioma inglés sobre la cultura nacional (Webber, 1969) y sobre el género Kanter (1977). También fue durante este período que Erving Goffman publicó en 1961 su famoso trabajo sobre el universo del asilo y que Harold Garfinkel en 1967 presentó la etnometodología, dos trabajos que inspirarán a muchos investigadores. En Francia surgió una corriente dirigida por Michel Crozier sobre la dinámica de los actores en contextos concretos en la que encontramos, entre otros, a Sainsaulieu, Grémion, Bernoux, Thoenig y Friedberg, quienes participarán en la fundación de la sociología de las organizaciones francófona; fue durante este mismo período que Sainsaulieu publicó en 1977 su trabajo pionero sobre la identidad en el trabajo (1977, 2014).

La cuarta fase se desarrolla a partir de finales de los ochenta. Coincide con el surgimiento económico de Japón y el declive relativo de la industria estadounidense, como destacaron muchos observadores en los Estados Unidos, como Peters y Waterman y Ouchi. Es en este contexto que se descubre el concepto de cultura corporativa (Deal y Kennedy, 1982, Schein, 1985); (De hecho, el primer artículo dedicado a este tema en una revisión de gestión será publicado por Andrew Pettigrew en 1979 en ASQ). También se desarrollan trabajos sobre la cultura nacional, el género, la artesanía, el trabajo y el simbolismo en las organizaciones con el surgimiento de la red de la Conferencia sobre el Simbolismo Organizacional (SCOS). Esta red reúne principalmente a investigadores europeos, en particular británicos, holandeses, escandinavos e italianos, interesados en estudiar las dimensiones simbólicas de la vida organizada (Turner 1990, Gagliardi 1990, Czarniawska 1992).

En los Estados Unidos, investigadores como el antropólogo Van Maanen (1998), influenciados por una postura positivista y haciendo uso extensivo de métodos cuantitativos, defienden una perspectiva similar a pesar de las dificultades para establecer la legitimidad de los estudios etnográficos en las ciencias de la administración estadounidense. Es también durante este período que Karl Weick publicará sus primeros trabajos sobre la construcción de significado en universos organizados y que aparecen los primeros trabajos de Bruno Latour y Michel Callon, que ejercerán una influencia significativa en el campo de las ciencias sociales en Francia y en el extranjero. Después de describir el mundo de los laboratorios con Woolgar, la postura etnográfica de Latour se reflejará nuevamente en su estudio sobre el Consejo de Estado. Asimismo, en el campo de la antropología industrial, Pierre Bouvier desarrollará investigaciones en Francia en el campo del transporte (1989). En Quebec Omar Aktouf investigará el ámbito de las cervecerías, mientras que Jean-Pierre Dupuis se centrará en el campo de la minería quebequense (Chanlat, 1990) y Serge Bouchard en los camioneros en el Lejano Norte de Québec (Dufour y Chanlat, 1985).

En las últimas tres décadas, las tendencias fundamentales de la globalización, al exponer a más personas a las diferencias culturales conducirán a la creación de nuevas subdisciplinas en la gestión: la gestión intercultural (Davel, Dupuis y Chanlat, 2008) por un lado y la gestión de la diversidad por otro (Özbilgin y Tatli, 2008; Chanlat y Özbilgin, 2018, 2019) vinculadas con la antropología de las organizaciones (Chanlat y Pierre, 2018).

La gestión intercultural a raíz del trabajo pionero dirigido por Hall, Hofstede, Trompenaars y d'Iribarne trata de comprender el comportamiento en el trabajo, las relaciones con la autoridad, la dinámica de la cooperación, las actitudes hacia el tiempo y el espacio, las relaciones de género, las relaciones con la otredad, según los patrones culturales propios de los grupos nacionales o regionales estudiados. Partiendo de la observación de que las organizaciones y su administración están profundamente arraigadas en su contexto cultural, sus reflexiones revisan las prácticas y los problemas gerenciales clave (organización, decisión, negociación, liderazgo, gestión de calidad, evaluación, ética) (Davel, Dupuis y Chanlat, 2008; Chanlat y Pierre, 2018).

Mientras que la mayoría de los investigadores de gestión en el mundo siguen la posición de Hofstede, ver la cultura como una programación mental y abordada desde una metodología estadística, otros siguen un camino diferente, generalmente inspirado de Geertz y,

en particular, de d'Iribarne y enfatizan la cultura como un universo de significado utilizando métodos de inspiración etnográfica (Davel, Dupuis y Chanlat, 2008; Chevrier, 2012; Segal, 2000; Barmeyer y Franklin, 2016; Chanlat y Pierre, 2018).

Otros investigadores, en los últimos años, han estado interesados en la idea de la diversidad y la gestión de la diversidad. Al concentrarse en todas las diferencias presentes en las organizaciones (género, edad, etnia, social, discapacidad, religión, orientación sexual, etc) y en las dificultades que estas diferencias presentan en el trabajo y en la vida profesional, esta tendencia iniciada en los Estados Unidos se ha extendido a muchos otros países y participa de manera enriquecedora a la perspectiva antropológica de las organizaciones (Barth y Falcoz, 2007; Ozbilgin y Tatli, 2008; Chanlat y Özbilgin, 2018, 2019).

A la luz de esta breve revisión histórica, el campo de la antropología de las organizaciones o de las empresas aparece con raíces antiguas, muy diversas en sus manifestaciones y posturas teóricas y metodológicas, y en gran parte dominado por el trabajo norteamericano aunque hay muchos trabajos en otras áreas geográficas, especialmente en Europa (van Marrewijk, 2010). Dos razones parecen explicar su desconocimiento en los Estados Unidos, no obstante algunas excepciones notables, como Hofstede, Trompenaars o Latour: a) el hecho de que estos investigadores europeos publican en su idioma y pocos de sus trabajos son publicados en revistas estadounidenses o traducidos (Chanlat, 2014); y b) el hecho que el campo no está constituido institucionalmente. No existe ninguna asociación o red europea de este tipo.

Bajo este nombre, finalmente hay otra perspectiva que se relaciona en algunos aspectos con estos fundamentos antropológicos, pero se distingue por sus propuestas como veremos a continuación.

Por un modelo antropológico extendido de la acción empresarial

Frente a la visión, demasiado dominante en la gestión, de un *homo economicus*, racional y que reacciona a estímulos externos, y cuya universalidad histórica (occidental y estadounidense) no sería discutible (Chanlat, 1998), algunos investigadores franceses, influenciados por sus propias tradiciones intelectuales, desde Mauss hasta Morin y Gusdorf, han tratado de defender una concepción antropológica ampliada.

A partir de un conjunto de conocimientos fundamentales del ser humano (Dufour y Chanlat, 1985), intentan construir una verdadera antropología de organizaciones que restablezca la unidad y la

especificidad de la humanidad, identifique las dimensiones fundamentales y los diferentes niveles de análisis que requiere tal proyecto (Chanlat, 1990; 1998; Chanlat y Pierre, 2018). En otras palabras, el término "antropología" se usa aquí en su sentido etimológico.

Este movimiento antropológico también tiene un objetivo dual. Desde el punto de vista ético se trata de poner la humanidad en el centro de las preocupaciones de los universos organizados y desde la política garantizar que el desarrollo socioeconómico se comparta mejor entre todos los componentes sociales. Este enfoque es la base de una comprensión y una gestión reflexiva sin las cuales no puede haber un equilibrio entre la dinámica social y los requisitos económicos (Chanlat, 1990; 1998). Además, esta antropología de organizaciones que intentamos construir durante más de treinta años parte de una serie de dimensiones fundamentales. Establecidas por las ciencias sociales, estas dimensiones son las bases que permiten una acción empresarial respetuosa con las personas y económicamente eficaz.

Primera dimensión: los seres humanos en las organizaciones son actores sociales en relación

Una de las primeras aportaciones de las ciencias del trabajo, de la sociología y de la antropología de las organizaciones fue demostrar que cualquier persona en una situación profesional, cualquiera que sea su posición y estatus, tiene la capacidad de actuar en el curso de su trabajo. El grado de maniobra es entonces más o menos grande dependiendo de los recursos materiales o simbólicos que los individuos tienen individualmente o colectivamente y según las estrategias adoptadas, las reglas del juego del sistema social en cuestión y las áreas de incertidumbre.

Como muestran numerosos trabajos en lengua francesa (Crozier, Friedberg, Sainsaulieu, Reynaud, Thoenig y Alter) la acción colectiva organizada requiere relaciones de poder. En este contexto, cada individuo o grupo puede utilizar sus recursos, desarrollar estrategias para mantener su posición, transformar la situación existente en su beneficio o innovar. Al hacerlo, todas estas personas participan en el mantenimiento y/o en la transformación de las organizaciones.

Para el universo de la gestión y de la gestión de las personas, tal constatación significa dos cosas: por un lado, que cada asalariado es un actor social y, por otro, que las relaciones y las relaciones de poder son fundamentales para entender la acción en las organizaciones. El poder está en la raíz de la regulación de los lazos sociales, tanto dentro como

fuera de una organización, la gobernanza, de que estamos hablando actualmente, es de hecho la última ilustración de esta vieja observación sociológica (Clarke y Chanlat, 2009 ; Clarke, 2019).

Según la configuración de las relaciones sociales, la naturaleza de las actividades, los modos de propiedad y la finalidad de la organización, el modo de gubernamentalidad, como habría dicho Foucault, podrá adoptar una forma particular. Provisos con tal esquema, se podrá entender mejor también ciertas acciones en contexto como huelgas, juegos en torno a la regla, sometimiento a la autoridad, ralentizaciones en la producción o servicios, maniobras de todo tipo, tanto desde arriba como desde abajo de la jerarquía; cada acción ilustra la capacidad que los humanos tienen en su trabajo diario, una habilidad esencial para hacer cosas, alcanzar los objetivos que son establecidos y mantener o mejorar su posición. Dicho de otro modo, la antropología de las organizaciones de las que estamos hablando coloca la acción colectiva en el centro de su reflexión.

Segunda dimensión: los seres humanos en las organizaciones son sujetos en acción

La noción de actor, central en la sociología, nos muestra cuánto cada uno de nosotros podemos influir más o menos en su entorno inmediato usando solo o con otros, su potencial de acción. Pero esta noción no tiene en cuenta toda la realidad humana. En efecto, los humanos no son solo seres calculadores y estratégicos. La humanidad se construye también y sobre todo y como tal movilizando la denominada subjetividad.

En cualquier actor social, de hecho hay un sujeto, es decir, una persona que tiene deseos, sueños y ambiciones. La capacidad de decir 'yo' y de participar en la construcción de su existencia, especialmente en el trabajo, es un verdadero desafío para todo ser humano. El reconocimiento y el tomar en cuenta esta subjetividad son, por tanto, fundamentales. Un gran número de trabajos psicosociológicos muestran como un individuo será un actor cuando moviliza plenamente su subjetividad en el trabajo (Ollivier, 1995; Enríquez, 1983; 1997) y cómo la no consideración de esta realidad psíquica es particularmente patógena para los asalariados involucrados (Dejours, 1980, 2005 ; 2014).

Ser tratado como objetos, como recursos, de allí la paradoja de la gestión de los recursos humanos (Brabet, 1993), nunca es agradable para nadie. El universo de la gestión, voluntariamente centrado en la razón, el número y la cantidad, olvida a menudo esta dimensión

subjetiva de la acción. Cuando sabemos que esta movilización subjetiva no es solamente en el corazón del placer que tomamos en el trabajo, pero también en el centro de toda acción social, podemos entender por qué causa sufrimiento, o violencia cuando no la tenemos en cuenta ; entonces podemos entender mejor por qué la satisfacción de los asalariados se asocia en gran medida a las prácticas de gestión y la importancia que dejan a la expresión de la subjetividad, a la palabra y a los discursos que ellos asumen sobre su trabajo (Dejours, 2005, 2014 ; de Gaulejac, 2011).

La cuestión de la subjetividad también plantea la cuestión de la vida psíquica. Porque detrás del sujeto, hay una vida inconsciente que influye en el comportamiento (Enríquez, 1983, 1997). El mundo de las organizaciones sirve de teatro para la expresión de esta vida psíquica. Muchos son los análisis que lo mencionan. De hecho, el mundo de la empresa a veces es dirigido por líderes movidos por deseos de poder, ambiciones excesivas, viejas rivalidades, lesiones narcisistas o venganza para asumir la existencia que condicionan sus acciones (Enríquez, 1997). A este respecto, el cambio de líder puede ser crítico porque, un cambio de personas, es también y, a menudo, un cambio de personalidad que puede ser problemático o beneficio (Chanlat, 1990, 1998; Pitcher, 1995, 2004).

Otros estudios, inspirados en Bion y Anzieu, también enfatizaron la forma en que la dinámica de grupo moviliza el inconsciente y como cada trabajo de grupo utiliza los recursos afectivos, que influyen en la dinámica social del grupo.

Tercera dimensión: los seres humanos en las organizaciones son actores / sujetos portadores de identidad

Si la cuestión de la subjetividad es una cuestión central, otra dimensión que parece importante es la que se interesa por la identidad. Hablar de identidad es referirse al conjunto de representaciones que una persona tiene de sí misma. Esta representación de sí mismo se alimenta de muchas fuentes (sexo, género, edad, cuerpo, orígenes familiares sociales, religión ...) y se construye históricamente a través de las relaciones que tenemos con otros. Este proceso es doble, por un lado, participa en la autoexpresión como persona y por otro lado, se refiere a todas nuestras afiliaciones. En este proceso de construcción de identidad, lugares de trabajo y organizaciones siempre han provisto referencias de identidad más o menos fuertes (Sainsaulieu, 2002). Hoy, si todavía existen identidades profesionales, algunas están en crisis o están experimentando cambios profundos (Dubar, 2000). Estos

trastornos están impulsados por las transformaciones experimentadas por las sociedades, el trabajo y las organizaciones. En cierto modo, están estrechamente relacionados con la dinámica intrínseca al capitalismo que practica la destrucción permanente creativa según Schumpeter. La privatización de algunas empresas, el movimiento de fusiones y adquisiciones, los avances tecnológicos, las numerosas reestructuraciones, los nuevos imperativos centrados en el desempeño financiero a corto plazo o los cambios sociodemográficos son algunos de los muchos factores que contribuyen hoy a modificar las identidades colectivas.

La cuestión de la identidad también está estrechamente relacionada con los elementos precedentes. Las estrategias de los actores a menudo son impulsadas por cuestiones de identidad (Sainsaulieu, 2002). Podemos observarlo en ciertos conflictos como las huelgas en el sector público, las ocupaciones de fábricas en el sector privado o en muchas reivindicaciones sociales; ellas revelan elementos más profundos que afectan a la forma en que las personas se definen y cómo los cambios propuestos amenazan las identidades instituidas. En cuanto a la subjetividad de los actores, también se moviliza la esta cuestión de su auto-representación: De hecho, la identidad que forma la parte social de toda persona no puede disociar su vida psíquica de su experiencia social concreta.

Como Freud lo ha demostrado, los otros participan en la construcción de nuestra vida psíquica. En particular, sirviendo como modelos de identificación, objetos de inversión emocional (amor u odio), apoyo (vínculos de cooperación) y opositores (rivalidad), incluso chivos expiatorios (Enríquez, 1983). El yo es, por tanto, inseparable de esta relación con los demás. Nuestra historia es siempre una historia social. Nuestras acciones son alimentadas constantemente por nuestros deseos, nuestras búsquedas, nuestras esperanzas, nuestras ambiciones, nuestras fantasías, etc. La forma en que nosotros nos definimos es el fruto de esta interrelación entre nuestros recursos psíquicos, nuestras acciones y el comportamiento que otros tienen hacia nosotros. El universo organizado es un espacio propicio para observar esta construcción de identidad profesional y las resonancias que puede tener con nuestra propia historia psíquica, como el trabajo de Gilles Amado nos lo recuerda.

Cuarta dimensión: los seres humanos en las organizaciones son trabajadores en situación

La relación de los actores/sujetos de los que acabamos de hablar no se hace en un vacío. Es siempre mediatizada por el trabajo concreto que realizan dentro de su organización. Es la razón por la cual todos somos, "trabajadores en situación", es decir, nuestras acciones, nuestra subjetividad y nuestra identidad en el trabajo están directamente relacionadas con lo que hacemos concretamente. Nuestra relación con la organización pasa por las tareas que debemos cumplir en el trabajo diario. Esta pregunta central en la comprensión del comportamiento en el trabajo aún es en gran medida inadvertida por la gerencia (Dejours, 2005; 2015; Chanlat, 2017).

- Trabajo prescrito y trabajo real

Una de las contribuciones fundamentales de las ciencias del trabajo a la inteligibilidad de lo que está en juego en una situación laboral es precisamente haber mostrado la brecha que existe entre el trabajo prescrito y el trabajo real ; en otras palabras, haber resaltado que los procedimientos, las normas y los métodos, prescritos, nunca se siguen a la letra. Debido a la incertidumbre, para cada situación de trabajo, cada uno de nosotros recompone más o menos lo que tiene que hacer y así practica lo que se llama transgresión ordinaria (Alter, 2002). Este fenómeno es ampliamente observable en todos los sectores de actividad. Las organizaciones funcionan porque los individuos en una situación laboral concreta movilizan su inteligencia práctica para asegurarse de que eso funciona a pesar de las reglas y procedimientos prescritos a menudo inaplicables en el estado. Lo que la gerencia olvida con demasiada frecuencia (Babeau y Chanlat, 2008).

- El deseo de reconocimiento en el centro de la dinámica social del trabajo

Una segunda contribución de las ciencias del trabajo, en particular de la psicodinámica del trabajo, es haber demostrado cómo la visibilidad y el reconocimiento son dos elementos centrales de la relación entre toda persona y su trabajo y, en particular, del placer y /o del sufrimiento que podamos experimentar en una situación laboral (Dejours, 1993; 2014). Si nuestro trabajo requiere un mínimo de visibilidad -los trabajos invisibles son a menudo realizado por mujeres e inmigrantes-, también es esencial que sea reconocido.

El reconocimiento pasa, según la psicodinámica del trabajo, por dos tipos de juicio: el juicio de la belleza, y el juicio de la utilidad. El primero se refiere a la belleza del trabajo, es decir al respeto de las reglas; es un juicio estético que hacen los pares o también el superior jerárquico cuando tiene la experiencia del trabajo. El segundo, el juicio de utilidad, es a menudo más importante que el primero, especialmente en un contexto donde la eficiencia se ha convertido en una obsesión. Concierno a los resultados obtenidos y se ejerce generalmente por la jerarquía. Todo reconocimiento pasa por un evaluación equitativa, es decir, una evaluación realizada en relación con las dificultades encontradas en una situación y, por lo tanto, tiene en cuenta la diferencia entre lo prescrito y lo real (Dejours, 2005).

Quinta dimensión: los humanos en las organizaciones son actores / sujetos en busca de significado

La dimensión simbólica es consustancial con la idea misma de humanidad. Fabricante de significado y productor de símbolos, el ser humano se distingue así del resto del mundo viviente. La capacidad para simbolizar, interpretar y representar la realidad que lo rodea es el propio fundamento de la cultura. En el mundo de las organizaciones, este tema está estrechamente relacionado a las actividades del lenguaje y a la cultura como un universo de significado.

- Actividades de lenguaje en las organizaciones

El mundo de la organización, como mundo humano, es un universo de lenguaje y de no-dichos el cual chocan palabras individuales, prácticas de lenguaje escritas u orales de unos y otros (obreros, empleados, técnicos, ejecutivos, directivos, etc.), silencios y orden de los diferentes discursos. Este universo del lenguaje impregna en un idioma o idiomas oficialmente reconocidos por el Estado, o en un idioma impuesto por el inversionista extranjero o por el orden regional o mundial. Esta pluralidad lingüística, a menudo fuente de tensión tanto dentro como fuera de la organización, nos muestra que el choque concreto de lenguas expresa a otro nivel, en cierto modo, el conflicto entre identidades colectivas distintas (Chanlat, 2014, 2015).

Frente a esta realidad antropológica, el mundo de la gestión es a menudo prisionero de una visión telegráfica de la comunicación (Girin, 1990, 2016). Por visión telegráfica, se entiende una concepción instrumental, utilitaria e informativa de la comunicación, como se expresa en el esquema tradicional de emisor-receptor. Si algunos aspectos de la comunicación en las organizaciones se pueden entender

a través de la teoría de la información - teoría desarrollada por ingenieros y matemáticos después de la Segunda Guerra Mundial- se debe subrayar que este modelo no tiene en cuenta la complejidad y la pluralidad de funciones del lenguaje humano. El trabajo de las ciencias del lenguaje y en particular aquellos que han estado interesados en la relación entre lenguaje y trabajo nos ilustra sobre este dominio (Bayart, Borzeix y Dumez, 2010) y nos enseña varias cosas: en primer lugar, que el lenguaje y la palabra son constitutivos de la experiencia humana. Como escribió Benveniste, es en y a través del lenguaje que el hombre se constituye como sujeto, como hemos visto anteriormente; y que el lenguaje tiene varias funciones. Además de la función de información privilegiada en el universo de gestión, "el decir", como lo llaman los lingüistas, hay otras funciones que, de alguna manera, son más importante:

- a) La función de expresión, la palabra, remite a la forma en que el individuo expresa su afectividad, sus emociones y la manera en que las identidades colectivas se construyen y se reconstruyen en «el nosotros».
- b) La función de significación se refiere a la función simbólica del lenguaje. Sin esta función no podríamos acceder al significado. Toda la comprensión de la experiencia humana pasa por la forma en que informamos lo que hacemos a través de las palabras y del lenguaje.
- c) La función cognitiva del lenguaje concierne al pensamiento. No hay pensamiento sin el apoyo de una lengua. La lengua se utiliza para formular conceptos, imaginar mundos, representar nuestras realidades, nuestra relación con la naturaleza y con la sociedad.
- d) La función de acción refiere a lo que los filósofos del lenguaje, Austin y Searle, llaman actos de palabra. Son todas estas expresiones que nos permiten actuar por la palabra. Esto nos permite comprender por qué cuando estos actos de habla no son respetados, los interlocutores se consideran traicionados. Es la función performativa.
- e) La función poética concierne finalmente la función creadora del lenguaje. Está al centro de la producción literaria y de todas las creaciones poéticas. El lenguaje se convierte en el objeto mismo del lenguaje. Está relacionado con lo imaginario. A través de este juego creativo, muestra las posibilidades de cada idioma para crear mundos poéticos a través de historias.

- La cultura como universo de significados.

Si la facultad del lenguaje y el lenguaje como parte social de esta facultad son fundamentales para cada ser humano, también son un pasaje necesario para la cuestión de la cultura. Hemos visto anteriormente que el concepto de cultura y, por extensión, todos los conceptos asociados con él (símbolos, mitos, rituales, ceremonias, leyendas, etc.) han sido parte de los discursos administrativos durante más de tres décadas; y que la comprensión de la convivencia en una organización también implica conocer los marcos simbólicos que guían la acción, porque estos proporcionan esquemas interpretativos a través de los cuales una situación tiene sentido para los actores sociales (d'Iribarne, 1993; Davel, Dupuis y Chanlat, 2008; Chanlat y Pierre, 2018; Banon y Chanlat, 2018). Pero estos marcos son inteligibles solo al dominar un idioma. Esto hace que las interpretaciones de un universo cultural a otro sean más complejas cuando no se habla el mismo idioma. Este es un hecho que el *management* tiende a reprimir en nombre de la eficacia lingüística, olvidando por igual que el lenguaje hablado y escrito es también el vehículo de una cultura.

Sexta dimensión: los humanos en las organizaciones son actores / sujetos enraizados en un espacio-tiempo

El espacio y el tiempo son dos dimensiones fundamentales de cualquier experiencia social. De hecho, todo ser humano está enraizado simultáneamente en el tiempo y el espacio. Las organizaciones, las sociedades y el universo también. Si estas dos dimensiones permanecen todavía olvidadas en la gestión, visto solamente en términos de funcionalidad y economía, como otras dimensiones, la observación diaria de personas en situaciones de trabajo concreto nos muestra que por el contrario ellas son ricas en otros significados.

- El espacio en el trabajo: un lugar más que funcional

Cualquier espacio organizacional es un lugar a la vez dividido e impuesto, que el personal, cualquiera que sea su rango o su posición, intenta, a pesar de las dificultades, apropiarse, un lugar rico simbólicamente, un teatro de interacción, un lugar de enraizamiento (Chanlat, 2006). Lo que explica por qué siempre es difícil separarse de un espacio al que uno se ha unido. El espacio de alguna manera contribuye a la identidad personal y social, da puntos de referencia para moverse, intercambiar, producir, distraerse y es una fuente de carga emocional y social. El espacio, lugar de supervivencia biológica y de

existencia psicológica, es también un campo social que estructura las interacciones. Como lo ha mostrado el psicólogo social francés, Gustave-Nicolas Fischer, en su trabajo pionero, su planificación es siempre un desafío y un reto (1980; 1990; 1992). Un desafío en el sentido que cada actor/sujeto busca, dentro de sus posibilidades apropiarse de una parte o de la totalidad de su espacio por el juego de territorialidad y de relaciones de poder; un reto en el sentido de que el espacio concebido es solo uno posible, entre muchos otros, siempre sujeto, una vez realizado, a la crítica del espacio vivido (Chanlat, 1990).

Espacio cerrado o abierto, espacio borroso o claramente definido, personalizado o anónimo, significativo o sin sentido, estético o no, el espacio organizacional proporciona el marco geográfico del trabajo. Cuidar este espacio es interesarse por las personas que se encuentran dentro. Sin embargo, a menudo nos sorprende la cantidad de reorganizaciones y proyectos espaciales que no están logrando los resultados esperados. En la mayoría de los casos, las razones se relacionan con la falta de participación del personal involucrado en el proyecto de reorganización y el hecho de no tener en cuenta ciertos elementos clave. Sin embargo, todos sabemos más o menos intuitivamente que el espacio que estructura las relaciones sociales ayuda a mantener a la organización viva de cierta manera. ¿Cómo pueden las personas realmente pertenecer a una organización cuando esta no les ofrece un lugar reservado? Las dificultades del teletrabajo forman parte de este contexto. El lugar de trabajo es un lugar de socialización y encuentros, cuando se elimina, al enviar personas a casa, aislamos a las personas. Si algunas personas pueden hacer frente por una variedad de razones a esta realidad, el hecho es que la mayoría de nosotros preferimos trabajar afuera. Las nuevas tecnologías de la comunicación no parecen influir en esta tendencia. De hecho, si el trabajo nómada se ha desarrollado en las últimas décadas, hay siempre una presencia fuerte en ciertos espacios y el mito de la fluidez no deja de causar efectos problemáticos (Bauman, 2007).

- El tiempo en el trabajo: una realidad subjetiva y cualitativa

Si el espacio es uno de los elementos del marco de la acción humana, está además indisolublemente ligado al tiempo. Cada ser humano también encaja en una duración.

Las organizaciones como constructo humano, no escapan a este imperativo. En el campo del trabajo y de las organizaciones, el tiempo ha sido visto principalmente como una variable cuantitativa, un recurso que podría ser utilizado, guardado, y derrochado según los imperativos

económicos de la producción. Así han sido las horas de trabajo que se han estandarizado a los ritmos de producción, que el reloj y el cronómetro se han convertido en instrumentos para monitorear la asistencia y el desempeño en el trabajo.

Hoy, la multitud de libros dedicados a la gestión del tiempo, ilustran esta obsesión por el tiempo de nuestra cultura reforzada por el uso masivo de nuevas tecnologías de la información que comprimen el tiempo de trabajo y ponen en evidencia lo que Paul Virilio ha llamado «el espacio-velocidad». Pero el tiempo no tiene únicamente una dimensión objetiva y medible. También es subjetivo y cualitativo (Hassard, 1990).

La experiencia de las personas en el trabajo no es dissociable de la forma en que la temporalidad personal y social se construye. Al tiempo objetivo de la organización responde el tiempo subjetivo de los individuos, que también es un tiempo social (Roy, 1954). En Francia, el debate en torno de las treinta y cinco horas ha ilustrado esta cuestión como el debate que existe alrededor del tiempo de las mujeres, comparado al tiempo de los hombres (Méda, 2008).

En un momento en que los desarrollos técnicos y socioeconómicos están impulsando la flexibilidad, la desincronización de las actividades, la fragmentación y la reorganización espacial, donde el modo de ser del tiempo es la urgencia, donde asistimos al surgimiento de lo efímero, donde el tiempo se convierte en una de las medidas de las cosas, esta consideración se vuelve imperiosa si no queremos crear más y más *non-lieux*, no lugares, para usar una expresión de Marc Augé, sin identidad, sin relaciones, sin historia (1992) y abolir la historia.

Séptima dimensión: los seres humanos en las organizaciones son actores / sujetos encarnados

Toda persona en el trabajo se encarna en una envoltura carnal. Esta corporeidad del ser humano le da la oportunidad de moverse, de actuar, de pensar, de sentir, de tocar, ver, saborear, experimentar placer, o sufrir. Este tema que puede ser obvio para algunos, para otros lo es menos cuando se ve cómo algunas prácticas de gestión ignoran esta realidad.

- El cuerpo en el trabajo: un cuerpo a menudo probado

Todo lo que se escribe hoy alrededor de las nociones de estrés, de fatiga, de agotamiento y de riesgos profesionales y psicosociales, recuerda la naturaleza biológica y corporal de la persona humana. De hecho, cuando los modos de gestión y la organización del trabajo no

toman en cuenta el funcionamiento biológico y psicológico del ser humano, se asiste a una disminución de la salud mental y física de los empleados (Dejours, 1980, 2004, 2014; de Gauléjac, 2011). Los gerentes, sin quererlo siempre, sin saberlo siempre, pueden implementar prácticas que demuestren ser perjudiciales para la salud de sus empleados y sus subordinados, o incluso para ellos mismos. Numerosas investigaciones en el campo de la salud ocupacional muestran cómo el nivel de estrés está estrechamente vinculado a los modos de gestión. Una vez más, mientras que los problemas son de origen organizacionales, muchas empresas responden solo con estrategias individuales y por lo tanto, no responden a los problemas planteados.

- El cuerpo en acción: una expresión de sí mismo

La cuestión del cuerpo no surge solo en el caso de la salud y el bienestar; está presente en todo momento. Cuando hablamos de comunicación, relación con los otros, relación entre hombres y mujeres, de espacio-tiempo, el cuerpo está siempre comprometido y participa en la construcción de significado de nuestros comportamientos (Le Breton, 1998). La realidad virtual no existe sin este enraizamiento físico. En otras palabras, la afectividad, el vínculo social, el hacer colectivo y el conocimiento del trabajo están siempre asociados con un compromiso del cuerpo; en ciertas situaciones profesionales, tiene un peso, como lo ha demostrado ciertos trabajos sobre las apariencias (Barth y Wagner, 2019).

Octava dimensión: los seres humanos en las organizaciones son sujetos éticos

Como el filósofo Éric Weil nos recuerda acertadamente: "Toda empresa humana, incluida la más desinteresada, de hecho está sujeta a la cuestión de saber si ella justifica o no, necesario, admisible o reprehensible, de acuerdo con los valores reconocidos o en contradicción con ellas, es decir si ayuda a lograr lo que se considera como deseable para la prevención o eliminación de lo que se considera malo".

Este interrogante define el universo de la moralidad. Ciencia o doctrina que determina las reglas de acción, es inseparable de toda actividad humana. La vida en las organizaciones no es una excepción a esta regla (Baïada-Hirèche, Pasquero y Chanlat, 2012). Lo podemos ver todos los días. Si al respecto, el caso de Enron fue ejemplar en torno del Siglo XXI, la crisis de *subprime* en 2008 fue otra ilustración más amplia. Esto, nos muestra una vez más como es potencialmente peligrosa la acción económica que funciona para sí misma (Polanyi,

1976) y como la injusticia social es sentida gravemente por la sociedad. Esto muestra cómo la cuestión de los valores está en el centro de la acción gerencial y como la dinámica económica debe estar enmarcada por otros valores. Max Weber lo había entendido bien, ya que escribió en 1909 en los Estados Unidos: "Cuando el cumplimiento del deber profesional no puede relacionarse directamente con los valores espirituales y culturales más altos... El individuo se da por vencido, en general, para justificarlo. En los Estados Unidos, en el mismo lugar de su paroxismo, la búsqueda de la riqueza, despojada de su sentido ético-religioso, tiende hoy a asociarse con pasiones puramente agonistas, lo que le da el carácter de un deporte. Para los últimos hombres de este desarrollo de la civilización, estas palabras podrían convertirse en verdad: "Especialistas sin visión y voluptuosos sin corazón, esta nada imagina que ha subido un grado de humanidad nunca alcanzado hasta entonces".

Conclusión

En este artículo, hemos tratado de presentar el surgimiento del campo de la antropología de las organizaciones y mostrar rápidamente las diferentes corrientes. Entre todas las contribuciones de este campo, hemos elegido presentar un poco más las principales dimensiones que, en nuestra opinión, coinciden con nuestra propia posición antropológica dentro de este campo. Esta presentación, voluntariamente breve en el contexto de esta revista, ha buscado dar algunos elementos que puedan servir como fundamentos intelectuales para entender y analizar la acción empresarial en una situación de trabajo concreta. Basado en un modelo más amplio del ser humano, que privilegia la acción, la experiencia, el espacio-tiempo, el simbolismo, el cuerpo y la ética, nuestra postura quiere ser una alternativa al modelo dominante en la gestión y, a veces, en la gestión de recursos humanos (Chanlat, 2009, 2019). En este comienzo del siglo XXI, y frente a los grandes desafíos que enfrentamos, esta perspectiva no es un lujo sino una necesidad. Porque es el futuro de la humanidad lo que está en juego hoy, como lo demuestran tanto la gran crisis que estamos experimentando como los numerosos debates que rodean alrededor del desarrollo sostenible y del calentamiento global. En un contexto sociohistórico de este tipo, como habría escrito Castoriadis, es decir de la emergencia del antropoceno, la antropología de las organizaciones que acabamos de presentar aquí es también una opción, tanto ética como política. Los gerentes en general y los gerentes de recursos humanos en particular deben tomar nota, a fin de devolver todo su

lugar a lo humano en las organizaciones, es decir, de ponerlo en el centro, para la felicidad del mayor número. Hoy, es una cuestión de sobrevivencia.

Referencias

- Alter, N. (2002). *L'innovation ordinaire*. Paris : PUF.
- Alter, N. (2010). *Donner et prendre. La coopération en entreprise*. Paris: La Découverte.
- Alter, N. (2012). *La force de la différence*. Paris: PUF.
- Babeau, O y Chanlat, J-F. (2008) La transgression, une dimension oubliée de l'organisation. *Revue française de Gestion*, 34 (183), 201-219.
- Augé, M. (1992). *Non-Lieux. Introduction à une anthropologie de la sur-modernité*. Paris: Seuil.
- Baïada-Hirèche, L., Pasquero, J., y Chanlat, J-F. (2012). Managerial Responsibility as Negotiated Order : A Social Construction Perspective. *Journal of Business Ethics*, 101(1), 17-31.
- Banon, P et Chanlat, J-F. (2018). Le principe français de laïcité et le pluralisme religieux en milieu de travail : une réflexion comparée à partir des principaux constats contemporains. En J-F, Chanlat, et M., Özbilgin (2019) *Management et diversité*. Tome II: *Approches thématiques et enjeux sociopolitiques*. Ste Foy, Laval : Les Presses de l'université.
- Barth, I. et Falcoz, C. (Dir). (2007). *Le management de la diversité. Enjeux, fondements et pratiques*. Paris: L'Harmattan.
- Barth, I et Wagner A-L. (2019). L'apparence physique: une discrimination trop invisible. En J-F, Chanlat et M, Özbilgin (2019) *Management et diversité*. Tome II: *Approches thématiques et enjeux sociopolitiques*. Ste Foy: Les Presses de l'université Laval.
- Bate, P. (1997). Whatever Happened to Organizational Anthropology ? A Review of the Field of Organizational Ethnography and Anthropological Studies. *Human Relations*, 50(9), 1147-1171.
- Bouvier, P. (1989). *Le Travail au quotidien : une démarche socio-anthropologique*. Paris: Presses universitaires de France.
- Bauman, Z. (2006). *La vie liquide*. Arles cedex: édition du Rouergue

Bayart, D., Borzeix, A., et, Dumez, H. (dir), (2010). *Langage et organisations Sur les traces de Jacques Girin*. Paris: Les Éditions de l'École polytechnique.

Boutet, J. (2010- 2016). *Le pouvoir des mots*. Paris: La Manufacture.

Braudel, F. (1985). *La dynamique du capitalisme*. Paris: Flammarion.

Chanlat, J-F. (2019). Corporations, Organisation, and Human Action: An Anthropological Critique of Agency Theory. In T. Clarke (edit.) *The Oxford Handbook of the Corporation*. Oxford University Press.

Chanlat, J-F Özbilgin, M. (dir) (2019). (Tome II). *Management et diversité. Approches thématiques et enjeux sociopolitiques*. Ste Foy: Les Presses de l'université Laval.

Chanlat, J-F, M., Özbilgin (dir) (2018). (Tome I). *Management et diversité. Comparaisons internationales*. Ste Foy: Les Presses de l'université Laval.

Chanlat, J-F., et Pierre, P. (2018). *Le management interculturel*. Caen: Editions Management et Société.

Chanlat, J-F, (2017). La place de la subjectivité dans les théories managériales: un regard socio-historique. En D. Mercure et M. P. Bourdages Sylvain (Dir.) *Travail et subjectivité. Perspectives critiques*. Ste Foy : Les Presses de l'université Laval.

Chanlat, J-F. (2014). Language and thinking in Organization Studies: the visibility of French OS production in the Anglo-Saxon OS field. *International Journal of Organization Analysis*, 22 (4), 504-533.

Chanlat, J-F. (2006) Space, Organization and Management: A Socio-historical Perspective. In S. Clegg et M. Kornberger, *Space, Organization and Management Theory*. Liber À Copenhagen : Business School Press.

Chanlat, J-F. (1998). *Sciences sociales et management Plaidoyer pour une anthropologie générale*. Ste Foy: Les Presses de L'Université Laval, Paris : Eska.

Chanlat, J-F. (Dir.) (1990). *L'individu dans l'organisation Les dimensions oubliées*. Ste Foy: Les Presses de L'Université Laval, Paris: Eska.

Cheevrier, S. (2012). *Gérer des équipes internationales*. Ste Foy : Les Presse de l'université Laval.

Clegg, S. et Bayley, J. (Ed.) (2007). *International Encyclopedia of Organization Studies*. Londres: Sage.

- Czarniawska, B. (1992). *Exploring Complex Organizations, A cultural Perspective*. Londres: Sage.
- Davel E., Dupuis J-P., et Chanlat J-F. (Dir.) (2008). *La gestion en contexte interculturel : Problématiques, approches et pratiques*. Canada: Les Presses de l'Université Laval et Télé-Université du Québec.
- Deal, T.E et Kennedy, A. (1982 - 2005). *Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Corporate Life*. New York: Perseus Books Publishings.
- De Gaulejac, V. (2011). *Travail les raisons de la colère*. Paris: Seuil.
- Dejours, C. (1980 - 1993). *Travail et usure mentale*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (2005). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*. Paris: INRA.
- Dejours, C (2014). *Le choix*. Paris : Bayard.
- Desmarez, P. (1986). *La sociologie industrielle aux Etats-Unis*. Paris: Armand Colin.
- Dufour, M. et Chanlat, A. (1985). *La rupture entre l'entreprise et les hommes*. Paris: Éditions d'Organisation.
- Dumez, H. (2013). *Méthodologie de la recherche qualitative. Les 1à questions clé de la démarche compréhensive*. Paris : Vuibert.
- Enriquez, E. (1983). *De la horde à l'Etat, Psychanalyse du lien social*. Paris: Gallimard.
- Enriquez, E. (1997). *Les jeux du désir et du pouvoir dans l'entreprise*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Friedman, G. y Naville, G. (Dir). *Traité de sociologie du travail*. Paris: Armand Colin. deux tomes.
- Gagliardi, P. (Ed.) (1990). *Symbols and Artifacts : Views of The Corporate Landscape*. Berlin: de Gruyter.
- Girin, J. (1990). 'La communication dans une tour de bureaux. In J-F., Chanlat (dir) *L'individu dans l'organisation Les dimensions oubliées*. Ste Foy: Les Presses de L'université Laval, Paris: Eska.
- Girin, J. (2016). *Langage, Organisations, Situations et Agencements*. Ste-Foy: Les Presses de l'Université Laval.
- Hassard, J. (1990). Pour un paradigme ethnographique du temps de travail. In J-F., Chanlat (dir) *L'individu dans l'organisation Les dimensions oubliées*. Ste Foy: Les Presses de L'université Laval, Paris: Eska.

- D'Iribarne, P. (1993). *La logique de l'honneur*. Paris: Seuil.
- Le Breton, P. (1998). *Anthropologie des émotions*. Paris: PUF.
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Lorsch, J. (Ed.). (1987). *The Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Lupton, T. (2003). *On The Shop Floor: Two Studies Of Workshop Organization And Output: Early Sociology Of Management And Organizations*. Londres : Routledge.
- Méda, D. (2008). *Le temps des femmes*. Paris: Flammarion.
- Mercure, D. et Bourdages-Sylvain M-P. (2017). *Travail e subjectivité. Perspectives critiques*. Ste Foy: Les Presses de l'université Laval.
- O'Connor, E. (1999). Minding the Workers: The Meaning of 'Human' and 'Human Relations' in Elton Mayo. *Organization*, 6 (2), 223-246.
- Ollivier, B. (1995). *L'acteur et le sujet*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Özbilgin, M. et Tatli, A. (2008). *Global Diversity Management : An Evidence- Base Approach*. London : Palgrave.
- Roy, D. F. (1959). Banana Time: Job Satisfaction and Informal Interaction. *Human Organization* ,18 (04), 158-168.
- Sainsaulieu, R. (2002). *Des sociétés en mouvement*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Segal, J-P. (2001). *Efficaces ensemble*. Paris: Seuil.
- Turner, B. (Ed.) (1990). *Organizational Symbolism*. Berlin : de Gruyter.
- Van Maanen, J. (1998). *Qualitative Studies of Organizations*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Van Marrewijk, A. (2010). European Developments in BusinessAnthropology. *International Journal of Business Anthropology*, 1 (1), 26-44.
- Wallerstein, I. (1985- 2016). *Le capitalisme hisrorique*. Paris: La Découverte.
- Webber, R.A. (Ed). (1969). *Culture and Management*. Homewood, Irwin.
- Weber, M. (1921- 1991). *Histoire économique. Esquisse d'une histoire*

universelle de l'économie et de la société. Paris: Gallimard.

Wright, S. (1994). *Anthropology of organizations*. Londres: Routledge.

Ybema, S., Yanow, D., Wels, H. et Kamsteeg, F. (2009). *Organizational Ethnography. Studiyng the Complexities of Everyday Life*. Londres : Sage.

Un modelo innovador de cooperación en Europa como respuesta a la fragmentación del mercado laboral

Francesca Martinelli³

Resumen

La cooperación nació como un modelo organizativo horizontal para responder a las necesidades específicas de un grupo de personas. El mismo sentido del modelo impulsó la conformación de la Cooperativa de Actividades y Empleo (CAE) en París y de la red Doc en Italia a la que pertenecen Coopaname y Doc Servizi respectivamente. El artículo analiza las experiencias de las dos entidades mencionadas y el alcance de un modelo organizacional que se revitaliza bajo formas originales como respuesta a los problemas actuales del mundo del trabajo y a las necesidades de los trabajadores de los tiempos actuales. El modelo de estas iniciativas se actualiza en comparación con la forma clásica en que siempre lo han hecho las cooperativas de trabajo. Aunque creadas por diferentes razones y en marcos legislativos también diferentes, ambas cooperativas intentan satisfacer las necesidades de aquellos trabajadores que viven en los márgenes de la relación de dependencia.

Palabras clave: empleo, emprendedores, cooperativas de actividades y empleo, redes

A novel cooperation model in Europe as an answer to the fragmentation in the labour market

Abstract

The cooperation emerged as a useful horizontal organizational model for the specific needs of a group of people. This model promoted the creation of the Activities and Employment Cooperatives (CAE) in Paris as well as the Red Doc in Italy, where Coopaname and Doc Servizi respectively belong. The article analyzes the experiences of both entities and the reach of an organizational model that changes into different novel forms giving an answer to current problems of the working field and to nowadays workers' needs. The model of these organizations is updated in comparison with the classic model in which cooperatives have always worked. Although they were created for different reasons and in dissimilar legislative frames, both

Fecha de recepción: 19/11/2018 – Fecha de aceptación: 27/02/2019

³ Ph.D. University of Bergamo, Bergamo- Université Paris VIII Vincennes-St.-Denis (2017).
Email: francesca.martinelli@docservizi.it.

cooperatives try to satisfy the needs of the workers that live in the margins of a salaried employment relationship.

Keywords: employment, entrepreneurs, activities and employment cooperatives, networks

Introducción

El contexto socio-económico actual y su cuestionamiento del status de un trabajador de tiempo completo, empleado en la misma empresa durante toda su vida laboral, ha conducido al crecimiento de nuevas formas de trabajo precario. Así, los países occidentales se enfrentan a ciertas dificultades para dar forma a nuevos modelos de trabajo en su legislación laboral, que por lo general está basada en formas clásicas de trabajo. De hecho, las líneas que delimitan el empleo formal son nítidas mientras que la mayoría de las actividades nuevas son parte de la “zona gris” del trabajo. La “zona gris” reúne todas las tipologías indefinidas del trabajo por cuenta propia que no forman parte del trabajo asalariado de tiempo completo, ni del trabajo completamente independiente. Aunque esta “zona gris” es indefinida en la legislación laboral, no se trata de un terreno sin leyes sino de una esfera en que incluso es posible concebir nuevos derechos e instituciones. De hecho, en esta “zona gris” también se experimentan nuevas formas de empleo como respuesta a las dificultades que enfrentan los trabajadores por cuenta propia que se encuentran aislados y viven situaciones de empleo inciertas.

Dentro de este marco, en Europa encontramos experiencias innovadoras de cooperación que emergen en la “zona gris”. En particular, observamos el modelo francés de Cooperativas de Actividades y Empleo (CAE) y el modelo creado por la cooperativa italiana Doc Servizi. Otras cooperativas similares han surgido en los últimos años en España, Alemania y Suiza. Este modelo cooperativo es una alianza entre los trabajadores y se enfoca en necesidades específicas: compartir recursos, proporcionar reconocimiento legal a situaciones de empleo inciertas y dar la oportunidad de cooperar. Es una evolución de la cooperativa de trabajo tradicional que ofrece a los trabajadores por cuenta propia una manera de obtener los mismos derechos que los empleados logrando la autonomía en la gestión de sus negocios. De hecho, la cooperativa contrata al profesional quien se convierte en empleado y se hace cargo de la administración relacionada con su actividad. Como empleado, el trabajador tiene derecho a todas las protecciones de los empleados formales y, como asociado de una

cooperativa, recibe apoyo para desarrollar su actividad y tiene acceso a mejores condiciones de trabajo.

A través de estas cooperativas, los trabajadores encuentran una solución a sus actividades inciertas y, trabajando juntos, logran tener mayor control en el mercado y, a la vez, pueden negociar mejores condiciones. De este modo, este modelo cooperativo funciona como respuesta concreta ante el avance del trabajo ilegal y las dificultades en configurar esta "zona gris" del trabajo en las leyes de empleo existentes.

Método de investigación

La investigación que fundamenta este artículo representa una de las primeras en este campo (Doc Servizi no ha sido anteriormente objeto estudio) y por otra parte no existe una bibliografía amplia acerca de este modelo de cooperativas. Por esta razón, el método de investigación principal que se ha seleccionado es cualitativo, de manera que se entienda mejor el modo de funcionamiento de las dos estructuras estudiadas, las Cooperativas Parisienses de Actividades y Empleo (CAE) Coopaname y la cooperativa de trabajadores italianos Doc Servizi.

Este estudio es el resultado de una investigación etnográfica de un año en Coopaname y una investigación simultánea en Doc Servizi. Los principales métodos utilizados en la investigación son cualitativos: análisis de texto, observación participante, entrevista en profundidad.

La investigación se realizó en el marco de estudios de doctorado realizados entre 2015 y 2017 y algunos resultados ya se han presentado en la tesis (Martinelli, 2017) aunque la investigación aún sigue en progreso, incluyendo el estudio de cooperativas en España, Alemania, Suiza e Inglaterra.

Contexto socio-económico

Como fue pronosticado por el Foro Económico Mundial (Foro Económico Mundial, 2016) en 2016 y confirmado en 2018 (Centro de Estudios de Nueva Economía y Sociedad, 2018), el ingreso a la "Cuarta Revolución Industrial" (Industria 4.0, nanotecnologías, inteligencia artificial, impresoras 3D, etc.) cambiará totalmente el funcionamiento del mundo laboral en los próximos años porque la introducción cada vez mayor de tecnología erosionará una gran cantidad de trabajos en favor de otros completamente nuevos. Es una perspectiva confirmada también por el informe más reciente de la OCDE (OCDE, 2017), que revela cómo en las últimas décadas la tecnología ya ha cambiado el mercado laboral causando polarización y afectando el empleo debido a

los procesos de desindustrialización. Estos fenómenos implican el aumento de posiciones de alto y bajo nivel, mudanza del empleo del sector manufacturero hacia el sector de servicios, y creciente diseminación de empresas pequeñas o muy pequeñas, a menudo compuestas por un solo individuo. Las empresas, políticas e individuos han apoyado esta tendencia, que en realidad no es una novedad, ya que comenzó con la "Tercera Revolución Industrial".

Desde el punto de vista de las empresas, el hecho de integrar la llamada "sociedad de servicios", a menudo también denominada "postindustrial" o "postfordista" (Bologna y Fumagalli, 1997), implica una elección cada vez mayor de la subcontratación de funciones periféricas y organización del trabajo a través de proyectos. Estas decisiones favorecen la flexibilidad y el recurso regular a trabajadores externos y a contratos de trabajo atípicos (contratos a plazo fijo, contratos a tiempo parcial, contratos temporales, etc.). Con la llegada de la economía de plataformas, la práctica de la subcontratación adquiere formas aún más radicales, ya que plataformas digitales como Uber, AirBnB, Deliveroo, etc. externalizan incluso la actividad de quienes trabajan en el núcleo del negocio (por ejemplo, el conductor de Uber, el huésped de AirBnB, etc.) (Šrnicek, 2017; Smorto & Bonini, 2017).

En el plano sociopolítico, el "auto-emprendimiento" y el "autoempleo" son apoyados por las políticas laborales como una forma de enfrentar el creciente número de desempleados e inactivos.

Por último, incluso algunos trabajadores parecen rechazar cada vez más la subordinación como empleados y aspirar a formas de trabajo más independientes. Dicha aspiración está respaldada por la difusión de computadoras portátiles y de Internet que simplifican la entrada en el sector terciario como trabajador autónomo. Por lo tanto, los métodos de trabajo independientes se arraigan y los trabajadores eligen el autoempleo en lugar del trabajo asalariado tanto en actividades de alto contenido intelectual, así como muy bajo.

La combinación de estos elementos fomenta la difusión de la figura del "sujeto-empresario de sí mismo" según lo descrito por Michel Foucault (Foucault, 1997). El sujeto-empresario de sí mismo es un auto-emprendedor y hombre hecho por sí mismo que realiza una actividad de manera autónoma y vive gracias a sus habilidades, al margen de la relación tradicional que liga a los empleados con el empleador. Esta decisión ha sido más o menos experimentada: desde el empresario por aspiración personal hasta el desempleado que se obliga a crear su propio trabajo para volver al mercado laboral, hay una multitud de

situaciones en las que las ambiciones individuales se mezclan con las dificultades económicas.

En este contexto, surgen nuevas situaciones "fuera de ley" y muchas de las actividades llevadas a cabo por el propio sujeto empresario de sí mismo terminan en la llamada "zona gris" del trabajo (Castelvetri, 2010). La zona gris identifica los tipos de trabajo que tienen una fisonomía indeterminada que oscila entre el trabajo dependiente e independiente, porque incluso si el trabajador tiene una relación de subordinación con un empleador, es un contratista independiente sin acceso a la protección social de un empleado. Por esta razón, un auto-emprendedor no puede ser perfectamente identificado como un empleado o contratista independiente. Hoy en día, numerosos profesionales pertenecen a la zona gris: artistas, músicos, actores, emprendedores, autónomos, traductores, educadores, diseñadores gráficos, artesanos, profesores de prácticas deportivas, investigadores, etc.

Incluso si hoy en día los trabajadores independientes no representan la mayoría de los trabajadores en el mercado laboral europeo (14% del mercado laboral), la flexibilidad que está surgiendo cada vez más como un factor estructural sugiere que el número de trabajadores por cuenta propia crecerá en los próximos años junto con la cantidad de trabajos que cada persona tendrá a lo largo de su vida (Bertagna, 2014).

Esta tendencia requiere el desarrollo de reflexiones capaces tanto de analizar el fenómeno como de inventar nuevas soluciones que puedan hacer frente a las dificultades que los trabajadores autónomos enfrentan a menudo (Bologna y Banfi, 2011; Bologna, 2018). Algunos ejemplos son el acceso a los derechos sociales que, en muchos países europeos, se torna difícil para los trabajadores por cuenta propia cuando renuncian a la certeza del empleo estable (o se ven obligados a renunciar), el aislamiento o incluso el equilibrio entre la vida laboral y personal (Borghi et al., 2016; Borghi et al., 2018; I-Wire, 2018).

Si, según algunos especialistas, estas dificultades pueden llevar al nacimiento de nuevas formas de alienación (Gorz, 2001; Rey & Sitnikoff, 2006; Nicoli & Paltrinieri, 2014), también es cierto que podemos observar al mismo tiempo el desarrollo de realidades que tratan de hacerles frente mediante prácticas colaborativas y mutualistas.

La autonomía, la atomización de las carreras y la flexibilidad del trabajo de los trabajadores por cuenta propia se contrarrestan con un deseo creciente de reunión y coalición. Algunas evidencias son el surgimiento de nuevos espacios de reunión, como el *coworking*, el

FabLab, las incubadoras, etc., y las prácticas colectivas creadas para financiarse mutuamente. Todas estas experiencias indican la necesidad que tienen nuevos empresarios y trabajadores independientes de compartir y construir proyectos, intercambiar habilidades y perspectivas e imaginar nuevas prácticas de representación para negociar mejores condiciones de trabajo.

Aunque la zona gris representa un área indeterminada de la legislación laboral, no debe entenderse como un área "fuera de ley", sino como un área donde se hace posible inventar nuevos derechos e instituciones (Bureau & Corsani, 2015). En la zona gris también hay experiencias de nuevas formas de trabajo que tratan de responder a algunos de los problemas encontrados por aquellos trabajadores que, lo quieran o no, trabajan al margen del trabajo dependiente. Inspirados en los modelos de colaboración entre ciudadanos del siglo XVIII, estas experiencias se caracterizan por ser coaliciones entre profesionales y pueden tomar la forma de asociaciones, cooperativas o sociedades de ayuda mutua (Allegrì y Ciccarelli, 2013; Bureau & Corsani, 2014).

Por lo tanto, estas experiencias también incluyen la forma cooperativa, que ofrece a los trabajadores la oportunidad de implementar "emprendimientos colectivos", donde el compartir recursos y herramientas optimiza el costo del trabajo y respalda nuevas formas de colaboración entre profesionales.

En Italia, una iniciativa comparable es Doc Servizi, la mayor cooperativa europea en el sector del esparcimiento. Doc Servizi garantiza a quienes trabajan en el mundo del arte, la cultura, el conocimiento y la creatividad, la misma protección que a los empleados y la autonomía en la gestión de sus negocios.

Aprende una nueva forma de trabajar en Coopaname

Coopaname⁴ es una cooperativa de actividades y empleo parisina integrada por 850 miembros. Es la mayor CAE de Francia y reúne una gran variedad de profesiones y habilidades. Creada en 2004 por la red Coopérer pour entreprendre, Coopaname es hoy en día una cooperativa de trabajo (Scop) con oficinas en Ile-de-France: dos en París, y otras en Nanterre, Saint-Denis, Chevilly-Larue y Le Mans. Coopaname cerró su ejercicio 2018 con aproximadamente 10 millones de euros de valor de producción.

Cooperativas de Actividades y Empleo es un movimiento que hasta la fecha cuenta con 105 cooperativas localizadas en toda Francia y

⁴ Ver www.coopaname.coop

divididas en dos redes: la red Coopérer pour entreprendre⁵ compuesta por 75 cooperativas, y la red Copéa⁶ compuesta por 30 cooperativas. Esto significa 10,500 emprendedores y un valor de producción de 170 millones en 2018.

Uniéndose a la larga tradición de cooperativas, que pertenecen a la llamada "Economía Social y Solidaria", las CAE se posicionan contra la creación de empresas individuales y proponen una alternativa empresarial colectiva y cooperativa. Por lo tanto, podemos definir una CAE como una plataforma empresarial que apoya a los empresarios de muchas maneras: gestión legal, administrativa y contable, educación empresarial (por ejemplo, en comunicación, marketing, ventas, etc.) intercambio de experiencias con otros empresarios y participación en la gobernanza corporativa. En particular, la educación y la capacitación desempeñan un papel muy importante, especialmente considerando que la mayoría de las personas que ingresan en una CAE son ex empleados que comienzan una nueva profesión como auto-emprendedores. En consecuencia, tienen que desarrollar muchas habilidades empresariales para tener éxito. En las CAE surgen diversas formas de solidaridad entre empresarios y nuevas oportunidades de desarrollo (innovación, nuevos negocios, intercambio de experiencias, etc.) y se generan "efectos colectivos" positivos en cada negocio de emprendedores (Ballon & Bodet, 2018). Los costos de todas estas actividades se comparten en parte con los otros empresarios que están dentro de la cooperativa (a través de una deducción del 10-15% de la ganancia de cada empresario) y en parte son financiados por fondos externos (por ejemplo, la capacitación para la actividad empresarial se financia con fondos que apoyan las políticas activas de empleo en Francia).

A nivel operativo, el nuevo empresario que ingresa a una CAE se beneficia de un marco legal y de protección social a través de la adquisición del estatus de "empresario empleado". Este estatus está definido por la ley de Economía Social y Solidaria del 31 de julio de 2014 como «una persona física que crea y desarrolla una actividad económica que se beneficia de un apoyo educativo individualizado y servicios mutuos implementados por el CAE, para convertirse en miembro después de tres años a partir de la firma del contrato con la cooperativa » (LOI n ° 2014-856 du 31 juillet 2014 relativa a la economía social y solidaria).

⁵ www.cooperer.coop

⁶ (www.copea.fr),

Cuando el empresario tiene un volumen de negocios suficiente, firma un contrato específico, el CESA (Contrat d'entrepreneur salarié associé, Contrato de emprendedor empleado asociado), que le otorga la condición de empleado empresario y tiene esencialmente las mismas características que un contrato permanente. El empresario mantiene su autonomía en la gestión de su negocio (nombre de marca, gestión de clientes, definición de tarifas, etc.), pero al mismo tiempo se convierte en un empleado de la cooperativa. De este modo, obtiene todas las garantías de un empleado con contrato de trabajo permanente y libertad de gestión como contratista independiente. Otro aspecto muy importante del contrato es el apoyo de la actividad múltiple, es decir, el hecho que cada empresario puede decidir poner en marcha actividades diferentes y diversas dentro de la cooperativa. Por lo tanto, cada CAE puede aglutinar muchas profesiones, donde las actividades de los empresarios no están necesariamente vinculadas entre sí. Por ejemplo, en Coopaname hay muchas profesiones diferentes: paisajista, guía turístico, diseñador de vestuario, diseñador de joyas, editor, fotógrafo, colaborador, traductor, modelo, peluquero, diseñador de infografías, entrenador, estilista, diseñador web, desarrollador web, artista, decorador, actor, publicista, músico, productor, consultor, diseñador de interiores, carpintero, etc.

Finalmente, el contrato prevé que cuando la situación económica del empresario empleado es estable, él puede elegir si dejar la cooperativa para trabajar independientemente en su negocio o continuar desarrollando su negocio en la cooperativa. En este segundo caso, después de tres años a partir de la adquisición del estatus de "empresario empleado", es obligatorio ser miembro de la cooperativa.

No siempre ha sido fácil para este tipo de cooperativa ser aceptado en el mercado laboral francés. Después de la creación de las primeras Cooperativas de Actividades y Empleo en 1995, el movimiento CAE tomó forma y poco a poco se crearon nuevos CAE para responder a las necesidades de los nuevos empresarios. Sin embargo, durante unos veinte años, la estructura de los CAE solo fue «tácitamente tolerada» (Bost, 2011) por las instituciones. El punto de inflexión más importante fue la inserción de una sección dedicada a las Cooperativas de Actividades y Empleo en la Ley del 31 de julio de 2014 relativa a la Economía Social y Solidaria que luego se aplicó con el decreto del 27 de octubre de 2015.

En este contexto, Coopaname se fundó en París en 2004 para responder a la falta de CAE en la capital y para convertirse en la «vidriera» (Veyer, 2007; Veyer, 2011) de todo el movimiento (la

cooperativa está tan vinculada a la ciudad de París, que inicialmente se creó con el nombre de " CAE de Paris ", el nombre se cambió más tarde a "Coopaname", es decir, "cooperativa de Paname", donde "Paname" es el nombre familiar de París en su periferia y representa sus necesidades políticas. Hoy, Coopaname asume un desafío específico: «fusionar personas, proyectos, actividades y lógicas muy diferentes en una sola empresa y asegurarse de que todas estas realidades aprovechen unas de otras».

El objetivo de Coopaname es convertirse en un modelo alternativo al emprendimiento individual y al trabajo tradicional de los empleados a través de la fuerza de su comunidad, la cual es el motor de su acción. Persigue este objetivo a través de tres proyectos principales: construir una "empresa compartida", convertirse en una "mutuelle de travail" y estructurar Bigre!⁷ mutual de trabajo asociado.

En primer lugar, la cooperativa quiere construir una "empresa compartida" que apoyará una nueva forma de "trabajar juntos". La cooperativa parisina quiere responder a las necesidades de quienes buscan una oportunidad para evitar la precariedad y construir una forma diferente de trabajar que la de realidades puramente capitalistas. Esta es una perspectiva compartida por muchos empresarios, ya que la mayoría de los empresarios empleados de Coopaname desean "travailler autrement" (trabajar de una manera diferente) y apoyar el proyecto político de la cooperativa después de una experiencia decepcionante en la empresa de orientación capitalista (Bureau, Corsani y Rossignol-Brunet, 2016). Para ello invierte energía en mejorar una cultura cooperativa a través de la animación de proyectos colectivos y fomentando formas de cooperación interna entre sujetos independientes. De este modo, Coopaname multiplica las oportunidades de participar en su gobernanza, intercambiar conocimientos y prácticas, trabajar juntos gracias a los espacios de *coworking* y una *extranet*.

Este es el campo donde nació la propuesta de activar una "dinámica mutualista" real y transformar la cooperativa en un "mutuelle de travail" (sociedad de trabajo mutuo). Una "sociedad mutua de trabajo" será "una empresa cooperativa donde los trabajadores aseguren mutuamente sus caminos profesionales. Un espacio donde experimentar nuevas formas de cooperación que aún se encuentran en estado embrionario: p.ej. mutualización de las funciones de ventas y

⁷ Bigre !: <https://www.bigre.coop>.

marketing, mutualización de habilidades y recursos... » (Bodet, De Grenier & Lamarche, 2013). Teniendo en cuenta que en el centro de una cooperativa ya existe un objetivo mutualista (el interés en responder a las necesidades compartidas de sus miembros para ofrecerles un servicio en condiciones más ventajosas que las ofrecidas por el mercado), la novedad del concepto de “sociedad mutua de trabajo” es utilizar la noción de “mutualidad” basada en el principio de protección mutua contra los riesgos, típica del mundo de la prevención (salud, seguros, etc.). El objetivo de Coopaname es, por lo tanto, poner esta noción en relación con el trabajo imaginando «un dispositivo en el que las personas se protegen mutuamente en sus trayectorias profesionales» (Veyer, 2011).

Para poder poner en marcha un proyecto tan ambicioso es necesario tener una base social muy grande, por lo que Coopaname decidió crear el Bigre! (Cicarelli, 2015; Graceffa, 2016) El proyecto: «Bigre! es una forma innovadora de organización económica y social: una sociedad mutua de trabajo asociado. Reúne, en una comunidad, a miles de miembros que se garantizan entre sí, de forma equitativa, una capacidad económica y social para aprovechar al máximo sus respectivas profesiones y vivir de ellas ⁸».

Concretamente, la acción de Bigre!, actualmente en estado embrionario, consistirá, ante todo, en la mutualización de las funciones de apoyo en el campo de la administración, la contabilidad y la gestión del estatus legal de las personas. Luego, será el apoyo de los mecanismos de protección a través de una mutualización de recursos y riesgos. Por otra parte, el tamaño de Bigre! - actualmente es una comunidad de alrededor de 7.000 personas, distribuidas en toda Francia - también lleva a imaginarlo como un "sindicato" estructurado a favor de sus miembros, de la comunidad y de todos los trabajadores de la zona gris.

Coopaname atraviesa así la zona gris del trabajo gracias a numerosos proyectos que le dan contenido a un nuevo modelo de “hacer negocios” con el objetivo de cambiar el mundo del trabajo. Es un laboratorio social de nuevas prácticas y un intento único de traducción de fuertes perspectivas políticas a procedimientos y actividades concretas.

⁸ (www.bigre.coop).

Doc Servizi y las necesidades de un mercado laboral fragmentado

Doc Servizi es una cooperativa de trabajadores italianos que gestiona y coordina las actividades de los profesionales que trabajan en el mundo del espectáculo, arte, cultura, creatividad y conocimiento. Hasta la fecha cuenta con aproximadamente 6.000 miembros, 33 sucursales en toda Italia y en su balance 2018 registró aproximadamente 52 millones de euros como valor de producción. Por estos resultados, Doc Servizi es la mayor entidad de profesionales de la industria del entretenimiento a nivel europeo.

Actualmente pertenece a una red mayor compuesta por nueve sociedades conectadas entre sí con por un “contratto di rete” (contrato de red), lo que significa que todas las sociedades contribuyen al objetivo común de ser más competitivas en el mercado al proporcionar servicios cada vez más completos y al menor costo posible para miembros o para terceros. Hasta la fecha, las sociedades participantes son: Doc. Educational, cooperativa para docentes, formadores y educadores; Doc Creativity, una cooperativa de creación de innovadores y creadores digitales; Hypernova, una cooperativa de nuevas empresas para profesionales de la web y de TI; STEA (Safety Theatre Entertainment and Art), una cooperativa dedicada a la seguridad en eventos; Doc Press, una cooperativa de periodistas y oficiales de prensa; Doc Libris, un consorcio cooperativo en el campo editorial; Freecom Ltd, editor de libros y CDs; Doc Live Ltd especializado en consultoría para organizar eventos en el campo de la música. Estas entidades cuentan conjuntamente con más de 8.000 miembros y cerraron 2018 con 60 millones de euros de valor de producción.

Fundada en Verona en 1990, la cooperativa fue creada para proteger y valorizar el trabajo de profesionales en el campo de la música, el teatro y las artes, quienes deben enfrentar una ley compleja, una gestión difícil de sus actividades y un conocimiento inadecuado de los principios de trabajo en este campo (Martinelli, 2017). Desde su nacimiento, la cooperativa ha posibilitado a los artistas acceder a los derechos sociales gracias a la aplicación de manera original del “contratto intermittente” (contrato intermitente) (Biagni y Tiraboschi, 2015; Jobs Act, 2015). Este contrato ayuda a enmarcar el trabajo discontinuo de los profesionales que dan a los trabajadores atípicos una forma concreta de administrar, regular y supervisar su trabajo, porque, a diferencia de otros contratos italianos, permanece activo incluso si el trabajador se encuentra en un período de inactividad. En realidad, el

contrato no se suspende cuando un empleado no está trabajando, pero permanece latente, lo que le da la oportunidad de tener continuidad en la relación con el empleador y, en consecuencia, las formas de protección correspondientes. Al utilizar este contrato para convertirse en su empleador, Doc Servizi brinda a los trabajadores del mundo del espectáculo, que siempre han trabajado en condiciones muy precarias, la oportunidad de salvaguardar su autonomía en la gestión de su actividad y obtener la protección social de los trabajadores.

Por otra parte Doc Servizi ofrece algunos servicios básicos a sus miembros, como administración, contabilidad y gestión de contratos, servicios de cobro de deudas, consultoría sobre la organización de eventos o la creación de proyectos empresariales, herramientas de trabajo, capacitación inicial y especializada, también accesibles en e-learning (Doc Servizi, 2015). Para satisfacer mejor las necesidades específicas de sus miembros también ofrece servicios más focalizados tales como: una agencia de viajes (Time Warp Travel⁹) para respaldar la movilidad y una plataforma de comercio electrónico, con el simple nombre de Shop¹⁰, para vender sus producciones (libros, CD, DVD, pinturas, productos a pequeña escala, etc.).

De manera coherente con el objetivo social de ofrecer a los miembros las mejores oportunidades de empleo y mantener el empleo en el nivel más alto posible en las mejores condiciones económicas y sociales, Doc Servizi se compromete a buscar y ofrecer nuevas oportunidades de empleo a sus miembros. Concretamente las oportunidades de trabajo pueden provenir de los miembros (p.ej., los técnicos de entretenimiento están acostumbrados no solo a buscar trabajo para ellos mismos, sino también para otros trabajadores del sector) o directamente de Doc Servizi. La cooperativa puede tanto recoger una solicitud de un cliente, como promover el trabajo de los miembros (p.ej., a través de anuncios).

Para gestionar todas estas actividades, Doc Servizi cuenta con una plataforma digital muy eficaz. La sólida experiencia sobre el sistema tributario, la seguridad social y la ley de la cooperativa se transmite a la plataforma digital, que optimiza numerosos procesos de traducción de la experiencia en procesos digitales: gestión de salarios; gestión de la seguridad (documentos y formación); facturación; seguimiento de las fases de trabajo; generación de nuevas oportunidades de empleo; anuncios; proyectos de asociados; intercambio de conocimientos;

⁹ Time Warp Travel: <http://www.twtviaggi.it>.

¹⁰ Shop: <https://shop.freecomusic.com/it/>.

geolocalización de las actividades de sus miembros; recordatorios y cobro de deudas; contratos; pago en tiempo real, etc. La plataforma de Doc Servizi es utilizada por todas las cooperativas de la red y por otras cooperativas del mismo campo que comparten sus métodos y valores.

Para todos los servicios mutualizados, la cooperativa solicita un porcentaje (MOL, "margine operativo lordo", margen operativo bruto) equivalente al 14% del margen de los trabajadores. Esta cifra cubre todas las actividades de la cooperativa, las inversiones en nuevos proyectos y la remuneración de los miembros que trabajan cuando el cliente no paga.

A través de este modelo cooperativo, los trabajadores encuentran una solución a lo incierto de sus actividades y, trabajando juntos, obtienen mayor control al proponerse en el mercado y negociar mejores condiciones de trabajo. De esta manera, el modelo cooperativo de Doc Servizi, transmitido a las cooperativas de su red, da una respuesta concreta a la generalización actual del trabajo ilegal y el trabajo de escasa definición en Italia. De hecho, este modelo responde no solo a las necesidades de los músicos y artistas, sino también a las necesidades de los profesionales independientes y de los que trabajan en nuevos campos, ya que puede llenar el vacío y enfrentar las dificultades en aplicar el sistema de seguridad social, con un potencial que va más allá del sector del entretenimiento. Esta es también la razón por la que Doc Servizi nunca ha dejado de crecer, expandiendo su base social a nuevas profesiones y apoyando la creación de nuevas sociedades para satisfacer mejor las necesidades de sus miembros. Dada la apertura a nuevas profesiones y la plataforma tecnológica de alto nivel, Doc Servizi y su red se han definido como una red de profesionales organizados en una plataforma cooperativa (www.docservizi.it). De esta manera, el camino de la cooperativa entra en el movimiento de plataformas cooperativas (Venturi, 2018; De Biase, 2018; Scholz, 2018), que quiere contrarrestar las desigualdades de las grandes empresas de economía de intercambio (Uber, AirBnB, TaskRabbit, etc.) a través de la cooperación (Scholz, 2017; Scholz & Schneider, 2017).

Sin embargo, la combinación de estos elementos, además de que a menudo los miembros encuentran de forma autónoma sus oportunidades de trabajo, transforma a Doc Servizi en una cooperativa "especial" en comparación con otras cooperativas de trabajadores italianos. Por este motivo, aunque su modelo responde perfectamente a las necesidades específicas de sus miembros y, por lo tanto, al propósito social de una cooperativa de trabajadores, para los

inspectores de las instituciones laborales en Italia ha sido muy difícil comprender la originalidad y singularidad de su modo de operación durante su historia. En realidad, es un desafío para ellos entender una estructura en la que el empleador, al utilizar el contrato intermitente de manera legal pero inusual, se convierte en un facilitador de negocios para aquellos que de otra manera estarían aislados y fragmentados en el mercado laboral. Por esta razón, el modelo original de Doc Servizi todavía no está regulado por el Estado italiano, a diferencia del de sus primos franceses, y la cooperativa sigue viviendo en un "nicho" entre diferentes leyes a las que siempre ha intentado adaptarse.

No obstante, en 2014 se produjo un cambio positivo para Doc Servizi. Primero, se emitió un decreto dedicado a la seguridad de los técnicos ("Decreto Palchi e Fiere"). En segundo lugar, se firmó el primer acuerdo italiano de negociación colectiva (CBA) (Chiappa, 2014) para los profesionales de las artes que trabajan en una cooperativa. En ambos casos, Doc Servizi desempeñó un papel relevante como consultor, convirtiéndose en el portavoz de sus miembros. El decreto fue el primer documento de referencia importante en el campo de la seguridad en el mundo del entretenimiento, mientras que el acuerdo firmado por los principales sindicatos italianos marcó un cambio real no solo para el campo, sino también para Doc Servizi. De hecho, la firma de este acuerdo a nivel nacional ha dado un firme respaldo a la actividad de los miembros de la cooperativa, representando un primer paso hacia el reconocimiento de la naturaleza específica de Doc Servizi, y una oportunidad para regular el trabajo y apoyar la legalidad en el campo de las artes reglamentando muchos detalles del trabajo de los profesionales, tales como las tarifas mínimas, la seguridad y el horario de trabajo.

Este primer reconocimiento ha ayudado a Doc Servizi a fortalecer su posición en la defensa de quienes no siempre tienen la oportunidad de participar en debates sobre el mercado laboral italiano. Por esta razón, uno de sus objetivos es encontrar soluciones específicas para proteger a todos aquellos que trabajan en la zona gris, valorizando la toma de conciencia sobre las respuestas que encontraron para los trabajadores del mundo del entretenimiento y su impacto para todos los trabajadores que experimentan situaciones de trabajo discontinuo.

Una evolución de la cooperativa obrera clásica

La primera cooperativa fue creada en Rochdale en 1844 por un grupo de trabajadores textiles que decidieron establecer una empresa con diferentes propósitos y estructuras a partir de las formas clásicas de

producción. Por ello, concibieron una organización cuyo objetivo principal no fue el beneficio económico, sino la posibilidad de dar a sus miembros la oportunidad de ejercer cierto control sobre el mercado. En una empresa cooperativa, las ganancias se convierten en una herramienta para lograr los objetivos específicos de los miembros, que se definen en función de las necesidades compartidas a las que todos los asociados intentan responder (International Cooperative Alliance, 1995).

Por lo tanto, el modelo organizativo cooperativo de abajo hacia arriba para responder a las necesidades específicas de un grupo de personas es el mismo que dio origen a las Cooperativas de Actividades y Empleo de París y a Doc Servizi italiano. Ambas representan una evolución del modelo de cooperativas de trabajadores, ya que, aunque reúnen a los trabajadores en busca de mejores condiciones de trabajo y remuneración, en comparación con las ofertas del mercado, buscan este objetivo de una manera original, en comparación con la forma clásica en que siempre lo han hecho las cooperativas de trabajo.

Aunque creadas por diferentes razones y en marcos legislativos también diferentes, ambas cooperativas intentan satisfacer las necesidades de aquellos trabajadores que viven en los márgenes de la relación de dependencia. Y ambas cooperativas les ayudan a adquirir derechos sociales a los que de otra manera no tendrían acceso y a desarrollar su negocio mediante la oferta de servicios focalizados. Por lo tanto, el objetivo de referencia de ambas cooperativas es el trabajador que se encuentra en una zona gris en situaciones de trabajo discontinuo. Dichas formas de cooperación son una experimentación real en el marco de un área situada "fuera de ley" y donde todavía no existe una codificación clara del estatus de estos trabajadores situados entre el trabajo dependiente e independiente.

Coopaname, junto con todos los CAE franceses y Doc Servizi, representan grupos de profesionales fragmentados que han unido sus fuerzas para ser más fuertes en el mercado dentro de una realidad muy competitiva. Estos profesionales no solo están en desventaja al negociar las condiciones de trabajo con los clientes, sino que también tienen un acceso reducido a los derechos sociales. Para enfrentar estas dificultades, la cooperación ha sido elegida por algunos profesionales para construir una alternativa al aislamiento y la precariedad al tratar de compartir los costos de sus actividades e intercambiar buenas prácticas, conocimientos e incluso oportunidades de trabajo.

Como se acaba de describir, el funcionamiento de estas dos cooperativas es muy simple ya que de diferentes maneras en función de

la legislación de su país, ambas contratan al emprendedor y lo transforman en uno de sus empleados. El trabajador realiza su actividad individual y sus ganancias son transformadas por la cooperativa en salarios que incluyen el pago de contribuciones e impuestos. De esta manera los trabajadores obtienen todos los derechos sociales garantizados a un empleado. Además, la cooperativa es responsable de la gestión de todos los asuntos burocráticos (contables, legales, contratos, etc.), incluida la recaudación de deudas cuando sea necesario. Para la organización de estas actividades, la cooperativa retiene un pequeño porcentaje de la facturación de cada miembro.

Desde el punto de vista de los autoempresarios, este tipo de cooperativa actúa en la zona gris del trabajo, ofreciéndoles una especie de "paracaídas". En primer término la cooperativa es una "caja de herramientas" para los profesionales aislados, porque encuentran en una organización todas las respuestas a sus necesidades (contador, abogado, asesor laboral, etc.). En segundo lugar, la cooperativa también ofrece la posibilidad de acceder a los derechos sociales. En tercer lugar, la cooperativa tiene a su cargo la necesidad de negociar mejores condiciones de trabajo para sus miembros.

Incluso si Coopaname como Doc Servizi son cooperativas de trabajadores, la novedad de su modelo cooperativo es obvia al compararlo con la estructura clásica de una cooperativa de trabajadores. Esta se manifiesta en las transformaciones en cuanto a la forma de concebir la cooperativa que permite suponer una evolución de la cooperativa obrera clásica.

Un primer elemento significativo es que los empleados no reciben un pago según escalafones predeterminados. Es decir que la inclusión de los auto-empresarios al incorporarse a la cooperativa a partir de su actividad individual, sea cual sea, no implica la "nivelación" de sus ganancias por escalafones predefinidos, sino que el salario de cada trabajador se calcula sobre la base del ingreso real de su actividad. En esto se diferencia de las cooperativas de trabajadores de limpieza de mujeres, enfermeras o porteadores, donde el salario de cada trabajador se calcula sobre la base de escalafones específicos. Al respecto el mecanismo se puede ilustrar con el caso de un capacitador que se insertó recientemente por ejemplo en Coopaname y tiene una base de clientes limitada, no tendrá las mismas ganancias que un capacitador que ha estado trabajando en la cooperativa durante 10 años y cuenta con una sólida base de clientes. Se trata de situaciones diferentes en cuanto a ganancias y, por consiguiente a salarios. Teniendo en cuenta que los empleados ingresan como negocios individuales en el mercado,

sus negocios están subordinados a sus reglas altamente competitivas, que imponen diferentes tarifas en función del profesionalismo, la habilidad o el talento. Pero incluso de esta manera este modelo cooperativo respeta las reglas del mercado, el campo de la cooperación no siempre comprende su lógica, porque generalmente es la cooperativa que ingresa como negocio en el mercado y luego estructura sus actividades siguiendo las reglas del sistema de empleo clásico.

En este contexto, también existe una "anomalía" adicional, a saber, el hecho de que incluso si la cooperativa busca nuevas oportunidades de trabajo para sus empleados, ellos encuentran la mayoría de las oportunidades de trabajo por sí mismos. La autonomía se aplicó también a la estrategia de ventas, a la definición de tarifas (aún si la cooperativa impone algunas tarifas mínimas), a la elección de las condiciones de trabajo (cuándo, dónde, con quién, etc.). Aunque este sistema conduce a nuevas formas positivas de solidaridad consistentes con los valores de cooperación, como el hecho de que los empleados se ayuden entre sí en su búsqueda de oportunidades de trabajo, difiere claramente del funcionamiento clásico de una cooperativa de trabajadores. De hecho, una cooperativa de trabajadores puede ser considerada como un empleador similar al de una empresa no cooperativas.

Otra novedad consiste en la actividad de representación que tanto Coopaname como Doc Servizi han comenzado a realizar como portavoces de sus miembros. Es un nuevo rol debido al hecho de que unen a los trabajadores que, si estuvieran aislados, no tendrían acceso, por ejemplo, a la negociación colectiva. Cuando estos trabajadores se convierten en empleados, asumen automáticamente un estatus que los sindicatos reconocen en el esquema clásico para establecer diálogos con los empleadores en favor de los empleados. La única diferencia es que las cooperativas en sí mismas no son empleadores regulares, sino que se convierten en los voceros de los empleados frente a los sindicatos. Por lo tanto, el esquema clásico se ha invertido porque las cooperativas dan voz a una perspectiva que de otro modo habría estado totalmente fuera del alcance de los sindicatos.

¿Una "convergencia evolutiva" a nivel europeo?

La combinación de las innovaciones anteriores comporta algunas novedades "revolucionarias" en comparación con los esquemas de cooperación más clásicos y abre nuevos escenarios y nuevas rutas de cuestionamiento, por ejemplo, discutiendo el papel de los sindicatos

actuales y, por extensión, el de las cooperativas en el campo de la representación. Por otro lado, el componente revolucionario que se encuentra en ambas cooperativas ofrece la imagen de una "convergencia evolutiva" entre Francia e Italia. "Convergencia evolutiva" significa que en ambos países se han creado organizaciones que responden de manera análoga a necesidades similares y compartidas.

Esta tesis de la convergencia evolutiva se apoya también en el hecho de que estas dos sociedades nunca se reunieron antes de febrero del 2016 y, por lo tanto, se estructuraron de forma independiente durante más de veinte años.

No obstante los veinte años de separación, tanto Coopaname como Doc Servizi parecen estar en la zona gris como experimentaciones de nuevas formas de trabajo para responder a las dificultades de aquellos trabajadores que, queriéndolo o no, trabajan en los márgenes del trabajo dependiente. Ambas nacieron como cooperativas de trabajo para ofrecer a los trabajadores que se encuentran en situaciones de precariedad y situaciones de trabajo discontinuo: asistencia en el desarrollo de sus negocios; acceso a un estatus que garantiza la protección social de los empleados; y aunar fuerzas para negociar mejores condiciones de trabajo. Ambas son una alternativa concreta al aislamiento legal y social típico de la figura del "sujeto-empresario de sí mismo" y, al hacerlo, tienen muchos elementos en común.

Ambas están motivadas por la intención de negociar mejores condiciones de trabajo no solo para sus miembros, sino también para los trabajadores que viven en situaciones de trabajo discontinuo dentro de la zona gris del trabajo. Por lo tanto, aspiran a responder no solo a las necesidades de sus miembros, sino también a las necesidades de los trabajadores de nuestro tiempo. De hecho, Coopaname y Doc Servizi comparten el deseo de proponer una alternativa a los modelos clásicos de trabajo. Esta alternativa se basa en la propuesta del modelo cooperativo, en la acción de representación realizada siempre en colaboración y diálogo con los sindicatos, en la lucha contra el trabajo ilícito y la precariedad, y en la reflexión sobre el trabajo discontinuo. Una visión común que Coopaname y Doc Servizi traducirán en acciones conjuntas a nivel europeo.

Desde su reunión, Coopaname y Doc Servizi aúnan sus esfuerzos para construir una red de cooperativas similares a nivel europeo. Este proyecto tiene tres propósitos: estimular el espíritu emprendedor y las habilidades empresariales formando al personal de la empresa y facilitando el intercambio, el flujo y la creación conjunta de

conocimiento; simplificar el acceso de los trabajadores autónomos a los mercados de la UE a través de una red de cooperativas e instituciones y finalmente construir una red capaz de representar y reforzar a nivel local, nacional e internacional este modelo original de cooperación.

Actualmente cuatro compañías han decidido participar en el programa de Coopaname y Doc Servizi porque comparten los mismos principios y propósitos: se trata de la española Calidoscoop, la suiza Neonomia, la alemana Comit y la inglesa Gildedsplinters.

Calidoscoop¹¹ es una cooperativa de trabajadores fundada en Barcelona en 2011. La cooperativa es una agencia que apoya el desarrollo de la economía social y solidaria, el espíritu empresarial y la cooperación en Cataluña. En 2015 creó Cooperar per Emprade, una cooperativa con la misma estructura de una Cooperativa de Actividades y Empleo, pero el proyecto no funcionó por dos razones principales, algunas dificultades a nivel institucional debido al creciente control y limitación ejercidos por el gobierno sobre cierto tipo de cooperativas, lo que también afectó a Cooperar per Emprade y la dificultad para alcanzar la autonomía económica de la cooperativa. En este contexto, Calidoscoop ha presionado a nivel local para crear un estatus de cooperativa para la promoción empresarial en Cataluña (similar a un CAE) y para apoyar la actividad de contratistas independientes.

Neonomia¹² es una cooperativa de empleados empresarios fundada en 2016 en Ginebra. Con 19 cooperadores, es la única cooperativa en Suiza cuyo propósito es ofrecer al emprendedor por cuenta propia la oportunidad de convertirse en empleados empresarios, ofreciéndoles también un espacio de trabajo conjunto y una formación empresarial específica. Por este motivo, se enfrenta a dificultades como las limitaciones debidas a la legislación laboral suiza que es muy estricta en términos de nuevas experiencias y no es fácil de modificar.

Tanto para Calidoscoop como para Neonomia, pertenecer a la red internacional de CAE significa obtener ayuda en la actividad de *lobby* a nivel local y nacional.

Comit¹³ es una empresa consultora fundada en 2017 en Berlín. Tiene el propósito de apoyar a los trabajadores autónomos y pequeñas empresas francesas y alemanas. Trabajan principalmente sobre el modelo económico de una empresa y la oferta de trabajadores autónomos ofreciéndoles consultoría y capacitación específica. En

¹¹ www.calidoscoop.coop

¹² www.neonomia.ch

¹³ www.comit.berlin

Alemania encuentran algunas limitaciones a la formación de una cooperativa laboral de empresarios porque la creación de una cooperativa de este tipo presenta numerosas dificultades en el plano administrativo.

Gildedsplinters¹⁴ es una cooperativa de trabajadores fundada en 2015 que reúne a creativos de la industria de la publicidad. La cooperativa se define a sí misma como una "plataforma de ideación" donde los creativos se encuentran y combinan sus ideas para resolver los problemas del cliente. Los fundadores de Gildedsplinters, en el encuentro con Doc Servizi en julio de 2018 durante el Open Coop 2018 en Londres, decidieron encontrar la manera de convertirse en o crear la primera cooperativa de trabajadores que ofrece garantías y protecciones sociales para los trabajadores autónomos de la industria cultural y creativa en el Reino Unido.

Estas cuatro compañías compartieron con Coopaname y Doc Servizi el propósito de construir el modelo de una Cooperativa de Actividades y Empleo con el fin de encontrar una manera de establecer el estatus de empleado empresario que adapte este concepto a cada país. Este propósito se basa en la conciencia de las dificultades que enfrenta el autoemprendedor en diferentes países. Todas las compañías involucradas consideran necesario buscar una manera de apoyar a estos trabajadores de manera cooperativa y ayudarlos a combatir el aislamiento, mejorar las condiciones de trabajo y evitar la auto-explotación. Por esta razón, trabajan para encontrar formas adecuadas para brindar la misma protección que en el empleo clásico y apoyar la libertad en la gestión empresarial.

A modo de conclusión

La visión común entre diferentes compañías que hemos presentado a través de las experiencias permite construir una "convergencia evolutiva" y parece mostrar la necesidad compartida en Europa de encontrar soluciones a los límites y dificultades de los trabajadores de las zonas grises, aparentemente olvidados por el Estado.

A esto se agrega el surgimiento de soluciones de abajo hacia arriba que en realidad proponen estructuras y métodos mutualistas que existían incluso antes del nacimiento del propio Estado. Como se recordó anteriormente, la estructura cooperativa ha existido en Europa durante algunos siglos, comenzando con la experiencia de los pioneros de Rochdale que inventaron la estructura cooperativa para

¹⁴ www.gildedsplinters.coop

responder mutuamente a sus dificultades de subsistencia, mucho antes del nacimiento del Estado de bienestar social. Sin embargo, en este particular momento histórico, marcado por la crisis del trabajo y la del Estado social, la cooperación, una respuesta aparentemente antigua, más bien parece ser una respuesta indudablemente moderna a la gravedad de los problemas actuales.

Referencias

Allegri, G. & Ciccarelli, R. (2013). *Il Quinto Stato. Perché il lavoro indipendente è il nostro futuro. Precari, autonomi, freelance per una nuova società*, Milano: Ponte delle Grazie.

Ballon, J., Bodet, C., Bureau, M.-C., Corsani, A., De Grenier, N. & Desgris, A.-L. (2018). La investigación como herramienta de cambio democrático: la experiencia de dos cooperativas de actividades y de empleo. En *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 10, pp. 7-37.

Bertagna, G. (2014). Per un sistema superiore dell'istruzione e della formazione. Ritardi, urgenze, prospettive. In *Formazione Persona Lavoro*, 4(12).

Biagi, M. & Tiraboschi, M. (2012). *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano: Giuffrè Editore.

Bodet, C., De Grenier, N. & Lamarche, T. (2013). La coopérative d'activités et d'emploi à la recherche d'un modèle productif. In *Recma*, 329.

Bologna, S. (2018). *The Rise of European Self-Employed Workforce*. Milano-Udine: Mimesis International, edizione digitale,

Bologna, S. & Banfi, D. (2011). *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*. Milano: Feltrinelli, digital edition.

Bologna, S. & Fumagalli, A. (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari di post-fordismo in Italia*. Milano: Feltrinelli.

Borghi, P., Mori, A., Semenza, R. (2018) Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK. In "European Review of Labour and Research".

Borghi, P., Cavalca, G., Fellini, I. (2016). Dimensions of precariousness: independent professionals between market risks and entrapment in

poor occupational careers. In *Work organisation, labour & globalization*, 10(2).

Bost, E. (2011), *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Valence: Repas.

Bureau, M.-C., Corsani, A. & Rossignol-Brunet, M. (2016). *Rapport enquête Revenus-Temps. Coopaname et Oxalis. Synthèse*.

Bureau, M.-C. & Corsani, A.(2015). Les coopératives d'activités et d'emploi: pratiques d'innovation institutionnelle. *Revue française de socio-économie*, 15.

Bureau, M.-C. & Corsani, A. (2014). Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective sociohistorique. *La nouvelle revue du travail*, 5.

Castelvetri, L. (2010). *Le fonti del diritto del lavoro*. Padova: CEDAM.

Centre for the New Economy and Society (2018) *The Future of Jobs Report. Insight Report*. World Economic Forum. Cologny/Ginevra 2018.

Chiappa, C. (2014). Sintesi CCNL allegata al contratto.

Ciccarelli, R. (2015). *La rivoluzione del lavoro. Come i freelance hanno ricreato il mutualismo*. Recuperado de <http://www.doppiozero.com/materiali/web-analysis/la-rivoluzione-del-lavoro>.

Doc Servizi (2015). La formazione passa dal web. *Doc Magazine*, 9 (2), p. 15.

De Biase, L. (2018). *Il lavoro del futuro*. Torino: Codice edizioni.

Foucault, M. (1997), *Society Must Be Defended: Lectures at the Collège de France, 1975-1976*. New York: St. Martin's Press.

Gorz, A. (2001). La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi. *Revue du MAUSS*, 2(18).

Graceffa, S. (2016). *Refaire le monde... du travail*. Valence: Repas

I-Wire (2018). I-Wire Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Synthesis Report. Recuperado de <http://www.i-wire.eu>.

International Cooperative Alliance (1995). *Cooperative identity, values & principles*, Manchester Congress. Recuperado de <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>

D.lgs. n 81/2015. Art. 13. Presidenza de la República Italiana 15 giugno 2015

LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Recuperado de <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029313296&categorieLien=id>.

Martinelli, F. (2017). *Autonomie professionnelle, entrepreneuriat et coopération. Le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi en France* (PhD Thesis). Vincennes-St.-Denis Università di Bergamo & Paris VIII.

Nicoli, M. & Paltrinieri, L. (2014). Il management di sé e degli altri. *Aut aut*, 362.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2017) *OECD Employment Outlook 2017*. OECD Publishing, Paris. Recuperado de https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.

Rey, C. & Sitnikoff, F. (2006). Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail. *Revue Interventions économiques*, 34.

Scholz, T. (2018). *2018 & Onward*. En Supporting the platform coop ecosystem, 31 December 2018. Recuperado de <https://platform.coop/stories/where-we-are-at-2018-2019?fbclid=IwARlzmYtg7dKogaPWGGi8GhNBLkbfNMjIH4Ns99S4qe-o-OoNtTZwxMR97wU>

Scholz, T. (2017). *Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge-Malden: Polity Press.

Scholz, T. & Schneider, N. (eds.) (2017), *Ours to hack and to Own. The rise of platform cooperativism, a new vision for the future of work and a fairer internet*. New York-London: OR Books.

Smorto, G. & Bonini, T. (eds.) (2017). *Shareable! L'economia della condivisione*, Città di Castello : Edizioni di Comunità.

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge (UK)-Malden MA (USA): Polity Press.

Venturi, P. (2018). *Sharing a valore cooperativo. Economia collaborativa, i pari fanno la differenza*, «Il Sole 24 Ore». Recuperado de <http://nova.ilsole24ore.com/frontiere/economia-collaborativa-i-pari-fanno-la-differenza/>.

Veyer, S. (2011). *Coopaname : les entrepreneurs associés, ou comment*

repenser le travail. Seminar Économie et sens, École de Paris du management.

Veyer, S. (2007), *Le méso-entrepreneuriat : nouvelle frontière des CAE ?*. (Thèses - CNAM-CESTES Diplôme de dirigeant de coopérative d'activités et d'emploi. Francia

World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo

Julio César Neffa¹⁵

Resumen

El contenido del artículo busca poner en evidencia el aporte de varias disciplinas científicas de las ciencias sociales del trabajo que contribuyeron a la conformación de la teoría sobre los riesgos psicosociales en el trabajo: Ergonomía, Psicología del Trabajo, Psicopatología y Psicodinámica del Trabajo, y la Sociología del Trabajo, entre otras.

El análisis de la relación entre proceso de trabajo, salud y enfermedad permite comprender que el trabajo no es patógeno y que son las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo los que pueden perturbar la salud del trabajador. En tanto, los principales determinantes de los riesgos psicosociales en el trabajo son el contenido y la organización del proceso de trabajo.

Palabras clave: procesos de trabajo, salud, riesgos del trabajo, factores de riesgo psicosociales

The basic and the vital in working conditions. Reconsidering health

Abstract

The topic of this article aims to highlight the contributions of an important array of scientific disciplines from the labor social sciences that contributed to the building of the theory on psychosocial risks at work: Ergonomy, Labor Psychology, Labor Psychopathology and Psychodynamic, and Labor Sociology among others.

The analysis of the relationship between the working process, health and disease allows to understand that it is not the work what is pathogenic, but the deficient working conditions and environment. These latter are what can disturb the workers health. Therefore, the main determinants of psychosocial risks at work are the composition and the organization of the working process.

Keywords: working processes, working risks, psychosocial risk factors at work

Fecha de recepción: 27/02/18 – Fecha de aceptación 10/4/19

¹⁵ Doctor en Sciences Sociales du Travail (especialidad Economía) Université Paris I. Francia Investigador Superior del CONICET

Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo N° 11/2019

Introducción

El objetivo de este artículo es contribuir a la reflexión acerca de los diversos enfoques teóricos sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, tarea emprendida en el CEIL CONICET y en las Universidades de La Plata y del Nordeste. Dichos enfoques dieron lugar a varias investigaciones empíricas en 2017 y 2018. Se trató de abordar un problema teórico que por su complejidad y dinamismo debe ser estudiado con el aporte de varias disciplinas, para no tener una visión parcial refiriendo a la problemática que ha estado largo tiempo invisibilizada y reducida a las dimensiones individuales, al estudiar el impacto sobre las víctimas para curarlas, sin prestar suficiente atención a las causas de origen.

El artículo se estructura en dos secciones, la primera a partir de la trayectoria del modo de producción dominante –con un corte a partir de la gran crisis económica mundial de mediados de los años 70- y la segunda ubicada en el surgimiento de un nuevo modo de desarrollo que se despliega dinámicamente.

La hipótesis central de nuestras investigaciones es que los principales determinantes de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de los riesgos psicosociales en el trabajo son el contenido y la organización del proceso de trabajo. Para poner a prueba dicha hipótesis es necesario articular las dimensiones micro y macroeconómicas, dado que las variables evolucionan bajo el impulso de la dinámica del modo de desarrollo y de su lógica de acumulación. La principal explicación del incremento de los riesgos psicosociales en el trabajo la encontramos en la intensificación del proceso de trabajo, resultado a su vez de la mundialización y de la exacerbación de la competencia internacional que presiona no solo a los países sino también a las empresas para reducir los costos, aumentar la productividad, incorporar innovaciones de producto y de procesos, aumentar la calidad y controlar la potencialidad reivindicativa de los sindicatos.

Primera Sección

I. El modo de producción donde se lleva a cabo la actividad

Desde hace aproximadamente cuatro siglos, en los inicios de la revolución industrial, se estableció el modo de producción capitalista (MPC) que es el que predomina en nuestros días en la mayoría de los países, aunque desarrollándose y sufriendo grandes transformaciones.

Se trata de un sistema que tiene inherente su propia lógica de

producción y de acumulación; ésta se impone a los agentes económicos y además determina o condiciona de manera decisiva la actividad del sector público (Boyer, 2017; Coutrot 2013).

Las bases sobre las que se sustenta el MPC son conocidas: la propiedad privada de los medios de producción y de cambio y la libertad del propietario para decidir sobre su uso; el predominio del trabajo asalariado en relación de dependencia a cambio de una remuneración; la existencia del mercado que funciona como el mecanismo idóneo para optimizar las decisiones empresariales con el propósito de regular la oferta y la demanda; la apropiación por parte de los empresarios del excedente por encima de los costos de producción, dando lugar a una desigual distribución de la riqueza producida. La esencia del capitalismo es la relación salarial en condiciones de subordinación.

Por su propia dinámica, el MPC incurre periódicamente en crisis cuando baja la productividad y caen las tasas de ganancia. Su posterior recomposición implica siempre una restructuración del sistema productivo y ajustes cuyos costos los pagan primero y desde el inicio las pequeñas empresas y quienes ganan su vida trabajando.

En este modo de producción predomina la incertidumbre, según varios niveles. Para la teoría neoclásica ortodoxa, la incertidumbre debería ser resuelta por el empresario recurriendo al funcionamiento del mercado, donde teóricamente todos los agentes se desempeñan racionalmente buscando cada uno su propio interés. Por ese medio se lograría el óptimo equilibrio entre oferta y demanda que beneficiaría al conjunto (Coutrot, op.cit.). Pero el modo de producción no funciona así. El empresario no sabe si va a encontrar en el mercado una demanda suficiente, si podrá vender lo que va a producir y al precio que él propone. El segundo nivel de incertidumbre refiere a si puede lograr una cierta coherencia entre su inversión de capital y la contratación de la cantidad de fuerza de trabajo necesaria con un nivel adecuado de calificaciones. Un tercer tipo de incertidumbre surge de la relación salarial, dadas las estrategias de los sindicatos, la cantidad e intensidad del trabajo que desea imponer y las recompensas con las cuales va a compensar el esfuerzo realizado.

Para producir bienes o prestar servicios, las empresas privadas necesitan contratar fuerza de trabajo pagando el costo de su reproducción (mediante el salario directo e indirecto) pero tratando de que su monto o proporción queden por debajo de la productividad y del valor generado (Coutrot, 2003, 2013). El pago del salario y la concesión de derechos al trabajador asalariado se hacen a cambio de la

aceptación de una “servidumbre voluntaria”. Pero también surgen de manera creciente resistencias y conflictos debido a los problemas de salud provocados por las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo. Para tratar de resolver esos conflictos, es preciso negociar y lograr un compromiso (un “armisticio” o una tregua en las luchas sociales) a partir de mutuas concesiones según la correlación de fuerzas. De manera desigual y heterogénea, este nuevo paradigma se fue difundiendo desde los países capitalistas desarrollados hacia el resto del mundo adoptando diversas modalidades.

2. El proceso de trabajo y su evolución

Nuestra hipótesis original es que el principal determinante de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y su impacto sobre la salud del trabajador, se encuentra en la organización y contenido del proceso de trabajo (Neffa, 1990; 1998).

El trabajo existió siempre y se fue transformando desde las actividades de auto-subsistencia, la esclavitud y el trabajo servil en el periodo del feudalismo. Pero una gran transformación surge desde que se instaura el modo de producción capitalista y se inicia la revolución industrial. Grandes innovaciones organizacionales marcaron la historia desde esa época.

En primer lugar, fue la división técnica del trabajo, es decir la división del trabajo en tareas asignadas cada una de ellas a diversos trabajadores, descripta magistralmente por Adam Smith (1776, 2002) a fines del siglo XVIII, al observar ese fenómeno en una fábrica de alfileres. Esto permitió simplificar el trabajo, reducir su costo y facilitar sus reemplazos, aumentar la productividad a causa de la especialización, reducir el tiempo de trabajo necesario para ejecutar cada tarea al disminuir los “tiempos muertos”, permitir a los empleadores no depender tanto de la fuerza de trabajo calificada, así como poder supervisar y controlar más directamente la ejecución de cada tarea una vez simplificadas. Todo eso hizo posible un aumento considerable de las tasas de ganancia de los empleadores que en el sector privado introdujeron esta innovación en la organización del trabajo, lograda sin necesidad de hacer mayores inversiones.

Desde mediados del siglo XIX, para aumentar la productividad reduciendo el tiempo muerto o improductivo dentro de la jornada de trabajo y también sin necesidad de hacer mayores inversiones, se fue configurando la organización científica del trabajo (OCT) propuesta

inicialmente por F. W. Taylor (1972, 1902), profundizando la mencionada división técnica del trabajo. Esta se basó en los siguientes aspectos:

a) La división social del trabajo, llamada también división vertical entre concepción y ejecución, asignando “científicamente” a cada trabajador tareas bien delimitadas y estandarizadas, procurando que el trabajador adecuado esté ocupando el puesto correcto (*the right men in the right place*). El objetivo buscado fue que los trabajadores se limitaran a ejecutar los trabajos que otros concebían e impedir que, como él pensaba, “finjan trabajar a pesar de estar ociosos”.

b) El estudio de tiempos y movimientos que permite prescribir el (mínimo) tiempo estándar para ejecutar cada tarea, el análisis y evaluación de la misma para reducir los movimientos considerados inútiles o improductivos y el cronometraje de las operaciones, hasta identificar aquella que se ejecutaba más rápidamente. Una vez codificada, ésta pasa a ser una norma, la única que debe ser autorizada (*one best way*).

c) La estandarización de los medios de trabajo, las materias primas y también las competencias de los trabajadores para permitir una “economía de tiempo”, estimulando la intensificación del trabajo mediante la instauración de la remuneración según el rendimiento o el pago de primas por dicho concepto y poder descartar a los trabajadores considerados “menos eficientes”.

d) La creación de instancias de disciplinamiento, supervisión y estrecho control para facilitar el aprendizaje, controlar el ausentismo, intensificar el trabajo, estimular a los trabajadores, controlar de manera directa la ejecución de las tareas y evaluar su productividad para fijar en función de ella la remuneración de una manera personalizada.

e) Tratar de convencer que los intereses de trabajadores y empleadores no eran contradictorios, sino que se complementaban y que finalmente los resultados de la organización científica del trabajo iban a beneficiar a ambos sectores porque aumentaban la producción y las remuneraciones de los trabajadores al instaurar una remuneración según el rendimiento.

F. W. Taylor tuvo éxito con sus innovaciones organizacionales que se difundieron ampliamente hasta en los países del “socialismo real”, por impulso de Lenin.

Varias décadas más tarde, desde comienzos del siglo XX, la producción masiva promovida por Henry Ford (Neffa, 1998) utilizó al extremo la división técnica y social del trabajo, pero además hizo posible el progreso de la mecanización, el perfeccionamiento de las

máquinas que producían piezas estandarizadas y productos terminados. La implantación de la banda transportadora mediante la cadena de montaje, permitió también el aumento de la productividad y una mayor reducción de los costos unitarios (y consiguientemente de los precios), permitiéndole ganar mayores partes del mercado gracias a las economías de escala. Este proceso de trabajo estuvo acompañado por una nueva relación salarial buscando “fidelizar” la fuerza de trabajo.

El considerable aumento de los salarios y el aguinaldo, decididos unilateralmente por Ford, contribuyeron a reducir el ausentismo y la rotación provocadas por la nueva organización y el contenido del proceso de trabajo y, al mismo tiempo, aumentaron la demanda de bienes de consumo durables y automóviles por parte de los trabajadores, incorporándolos a la sociedad de consumo con impactos sobre su cultura. La alfabetización del personal permitió reducir costos y sirvió para transmitir los valores de la empresa. El paternalismo fue una política de gestión de la fuerza de trabajo, eficaz para tratar de domesticar la vida familiar de los trabajadores y que adoptaran una nueva norma de vida, logrando la creación de una cultura de la empresa que involucrase a los trabajadores, al mismo tiempo que se impedía por la fuerza la constitución de los sindicatos.

Posteriormente, el aporte de Henri Fayol (Neffa, 1998) permitió ampliar al sector público el espacio de aplicación de la organización científica del trabajo. Concretamente, este aporte consistió en diagramar complejos sistemas de supervisión, gráficos, flujogramas y organigramas aplicados a las tareas administrativas y de servicio (las fuerzas de seguridad) que fortalecieron la división social y técnica extrema del trabajo, justificaron la división de funciones y la unidad de mando, la centralización de las decisiones y la verticalidad de la autoridad, creando las condiciones para que en el sector público se consolidara la burocracia.

Hasta la Primera Guerra Mundial en el sector privado, la prolongada extensión de la jornada de trabajo ejecutada –sin interrupción semanal ni licencias pagas por vacaciones- hizo que los trabajadores acumularan fatiga física, sin tener muchos recursos ni tiempo para su recuperación. La parcialización de las tareas, la intensificación del trabajo sometido al disciplinamiento y el control, así como el aumento de la productividad generados por los procesos de trabajo mencionados lograron como contrapartida la fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud de los trabajadores al incrementarse los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las mayores exigencias e intensidad del trabajo comenzaron a

impactar también sobre las dimensiones psíquicas y mentales, sin que sus consecuencias para la salud figuraran en el listado oficial de "enfermedades profesionales" y por lo tanto sin dar lugar a la compensación de los gastos de tratamiento ni a la indemnización. La OCT ocasionó además la limitación o pérdida de autonomía, no estimuló a que los trabajadores pudieran controlar su propio trabajo, sin que las recompensas materiales y el reconocimiento moral y simbólico recibidos compensaran totalmente ese desgaste.

En el modo de desarrollo actual, la aplicación de manera global o parcial de estos procesos de trabajo se instauran para aumentar las tasas de ganancias de los empresarios privados que los utilizan. En el sector público, su contribución para la "racionalización" y la intensificación del trabajo procuran reducir la necesidad de incrementar la mano de obra empleada para hacer frente, en el tiempo requerido y con calidad, a una creciente demanda social. Pero el resultado ha sido la falta de interés, sumado a un comportamiento lento y burocrático del aparato estatal.

La condición necesaria para que funcionaran esos procesos fue siempre instaurar legalmente una jerarquía que programa, decide, disciplina, supervisa, coordina y evalúa el trabajo estableciendo a quien hay que rendir cuentas.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la problemática de la salud de los trabajadores ha evolucionado con fuerza desde comienzos del siglo XX. Anteriormente, durante la "revolución industrial" su importancia había sido subestimada con relación a los dramas del desempleo, la miseria del proletariado, la debilidad de la legislación del trabajo y de los sistemas de protección social, los bajos salarios, la extrema pobreza de los asalariados y la inexistencia o clandestinidad de las organizaciones sindicales. La creación de la OIT en 1919 y su impulso para dictar normas (Convenios Internacionales y Recomendaciones) marcó un punto de ruptura. El Convenio Internacional del Trabajo N° 1 estableció la jornada legal máxima de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales, que sirvió de base para todos los países. Posteriormente se adoptaron otros convenios referidos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en particular referidas al cáncer, cuando las investigaciones demostraron las consecuencias de la exposición a sustancias que habían sido utilizadas en muchas actividades sin reconocer el impacto de las mismas sobre la salud. Todas estas normas pusieron de relieve el impacto que los riesgos del medio ambiente de trabajo tenían sobre el cuerpo de los trabajadores.

3. Selye y el descubrimiento del estrés.

En los años 30, H. Selye (1936) formuló el concepto de estrés, que podemos definir como las capacidades de resistencia y de adaptación de las personas para hacer frente a los peligros y amenazas que lo acechan. El desequilibrio entre esas fuerzas podía dar lugar a tensiones o presiones provocando perturbaciones, enfermedades psíquicas y mentales, siendo las depresiones las más frecuentes. Este concepto de estrés fue utilizado intensamente por psicólogos, y psiquiatras y dio lugar a numerosas investigaciones. Este descubrimiento puso el acento en el impacto de esas tensiones sobre las personas como individuos pero progresivamente los estudios demostraron que el estrés no era una causa principal sino una consecuencia.

Luego de la segunda guerra mundial, el estudio de los factores de riesgo se intensificó y en particular utilizando el concepto de estrés. Los epidemiólogos han demostrado un efecto sobre la salud a partir de estudios etiológicos prolongados y costosos. Son estudios cuantitativos, longitudinales complejos, que mediante encuestas analizan las causas de muerte y de enfermedades, ponen de relieve la relación entre la organización y el contenido del trabajo y diferentes aspectos de la salud. Veamos los más relevantes.

4. El modelo Karasek

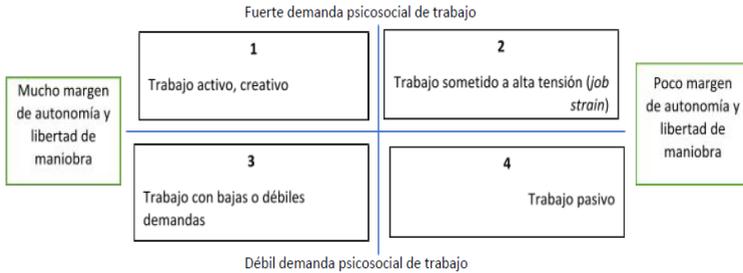
Siguiendo con la inspiración de Selye, el modelo construido por el Prof. R. Karasek (1979) (*Job demand vs job latitude*), al cual denominaremos “demandas y exigencias en relación con la autonomía del trabajador y su margen de maniobra”, confronta las exigencias psicológicas que implican la demanda de la empresa u organización al trabajador, con respecto a la autonomía que le permite el proceso de trabajo y el margen de maniobra que tiene para ejecutarla.

Posteriormente, Karasek introdujo las dos dimensiones del “apoyo” propuestas por Johnson (1991, 1998) y Theorell (1990): las tensiones pueden ser moderadas tanto gracias al apoyo técnico (de la jerarquía empresarial o los mandos medios para transmitir conocimientos y experiencia que pueden ayudar a resolver los problemas que plantea el trabajo prescripto), como al apoyo social y emocional (solicitado u ofrecido por los compañeros de trabajo que le transmiten su saber-hacer, su experiencia, le dan aliento para afrontar las dificultades, lo acompañan afectivamente e incluso pueden asumir parcialmente su trabajo).

El cruce de esas dos variables permite establecer una tipología que, simplificando, podría configurar cuatro casos: fuertes demandas-

exigencias y mucha autonomía; fuertes demandas-exigencias y poca autonomía; débiles demandas-exigencias y mucha autonomía; débiles demandas-exigencias, y poca autonomía.

Gráfico 1. Modelo Karasek: demandas versus autonomía y capacidad de control



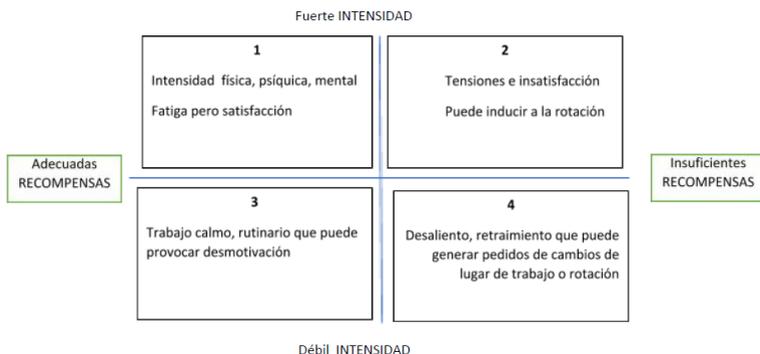
Fuente: Neffa (2015, pp 264)

Los estudios epidemiológicos demostraron que los RPST son mayores y más patógenos, cuando las demandas e intensidad del trabajo son fuertes, los trabajadores tienen poca autonomía y margen de maniobra y además reciben poco apoyo técnico y social.

5. El modelo Siegrist

Años más tarde, el Prof. P. Siegrist (1996) abordó el desequilibrio entre la intensidad del esfuerzo exigido y la recompensa o compensación recibida. Las obras de Siegrist (1996) y Siegrist y Marmot (2004 y 2006) construyen un modelo de (des)equilibrio entre el esfuerzo requerido y la recompensa o compensación recibida, basado en las relaciones interpersonales.

Gráfico 2. Modelo de Siegrist: Desequilibrio entre esfuerzo vs. intensidad y recompensa



Fuente: Neffa (2015, pp 283).

Las exigencias (físicas, psíquicas, mentales) pueden ser intrínsecas o extrínsecas, y las recompensas pueden ser materiales, morales o simbólicas. A medida que las necesidades esenciales son satisfechas por medio del salario, los trabajadores son cada vez más exigentes en cuanto a las recompensas morales y simbólicas que reclaman en contrapartida de su trabajo. Un esfuerzo elevado y un trabajo muy intenso puede intentar ser recompensado con salarios elevados, primas adicionales según el rendimiento, protección social (registro legal y contribuciones al sistema de seguridad social), y/o bien mediante un reconocimiento, moral o simbólico de los colegas y de los jefes o supervisores.

Para simplificar –y cruzando esas variables- se puede aquí también construir un cuadro con cuatro casos: trabajo con una fuerte intensidad cobrando en contrapartida una fuerte recompensa monetaria; fuerte intensidad y a cambio una escasa recompensa; débil intensidad a cambio de una elevada recompensa; y débil intensidad recibiendo una débil recompensa.

Posteriormente, Siegrist incorporó una dimensión complementaria: la “sobre-inversión” en el trabajo, que se verifica cuando los trabajadores aceptan voluntariamente una intensificación del trabajo sin recompensas inmediatas aunque ello va en detrimento de su salud porque si no aceptan intensificar su trabajo, no pueden conservar su puesto; o porque tienen la esperanza de obtener un beneficio en el futuro si logran resistir y adaptarse. Pagarían un “costo de

oportunidad”.

Los estudios demostraron que la ausencia de alguna forma de recompensa, o reconocimiento, o su insuficiencia, generan emociones negativas y un stress duradero, mientras que una recompensa apropiada al esfuerzo es creadora de bienestar y de salud (Siegrist 1996).

Estos dos enfoques teóricos de Karasek y Siegrist, son complementarios y cuando se aplican de manera sistemática permiten tener una visión más adecuada de la realidad.

6. El modelo ISTAS

En España, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), junto con un grupo de especialistas (Moncada y otros, 2005), adaptaron en 2003 el cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) y crearon la metodología CoPsoQ-ISTAS21, sobre la base de proyectos piloto destinados a producir un instrumento de evaluación adaptado al contexto español. Esa adaptación ha sido replicada en numerosas actividades de prevención. En su versión corta y auto administrada permite diagnosticar a nivel individual la percepción de exposiciones ambientales o rasgos de personalidad. Una versión más amplia se aplica a nivel del establecimiento y sirve para identificar los sectores o áreas que presenten problemas de organización del trabajo, los cuales podrían convertirse en factores de riesgo psicosocial.

Este enfoque inspirado en Karasek y Siegrist resulta innovador en la medida que pone el acento explicativo en la organización del trabajo e incorpora explícitamente la dimensión de género, resaltando de esta manera la situación de las mujeres que además de sus tareas domésticas tienen un empleo fuera del hogar, es decir que tienen una “doble jornada” y por ende mayor fatiga.

7. El modelo de justicia organizacional.

Recientemente se ha formulado otro modelo denominado de “justicia organizacional” señalando que, durante su actividad laboral, las personas pueden sufrir injusticias en cuanto a los procedimientos de gestión de la fuerza de trabajo. Estas pueden ser: discrecionalidad en cuanto a la toma de decisiones o la asignación de tareas, rotación forzada de actividades, fijación de montos o sistemas de remuneración, establecimiento de penas o castigos injustificados, ascensos o promociones (Moorman, 1991). Cuando son vivenciadas o percibidas individualmente por los sujetos, las consecuencias de esas modalidades de injusticia provocan sufrimiento y malestar, impactan sobre la salud y

pueden dar lugar a accidentes cardiovasculares, perturbaciones de la salud mental, dificultades para conciliar el sueño, e incluso intentos de suicidio. Pero esos riesgos no afectan de manera similar a todos los trabajadores, no solo por su diferente capacidad de resistencia y de adaptación, sino porque hay factores estructurales que los diferencian: el puesto de trabajo que ocupan, la clase social a la cual pertenecen, el género y la edad del trabajador.

Estos modelos teóricos suscitaron numerosas investigaciones, especialmente entre los psicólogos, psiquiatras, médicos y especialistas en sociología de las organizaciones. La característica predominante fue su atención en las vivencias y percepciones del sujeto estresado.

Veamos ahora los cambios que se produjeron desde inicios de los años 70 en el modo de desarrollo, con repercusiones sobre las empresas, la producción y el trabajo que incrementan los riesgos para la salud física, psíquica y mental.

Segunda Sección

I. Los cambios estructurales impactan sobre el trabajo e incrementan ciertos riesgos

La organización científica del trabajo y luego la producción masiva en base a las cadenas de montaje intensificaron sobre todo el trabajo del cuerpo humano, pero también ocasionaron una pérdida de autonomía impidiendo que el trabajador pudiera controlar su proceso de trabajo y adoptar decisiones, sin que las recompensas materiales y el reconocimiento moral y simbólico recibidos compensaran totalmente ese desgaste.

La aplicación de manera global o parcial de estos procesos de trabajo en un inédito período de crecimiento económico que duró casi 30 años, liderado por los EE.UU y Europa Occidental, se interrumpió a mediados de los años 70 por una crisis económica que con diversas variantes persiste hasta nuestros días, caracterizada por el estancamiento o recesión, la inflación y el desempleo.

A fines de los años 60, esos procesos de trabajo encontraron sus límites, por el rechazo de los trabajadores a la OCT y por las nuevas actitudes, valores y comportamientos de los jóvenes trabajadores ahora con mayor nivel educativo y de formación profesional. Por otra parte cayó la tasa de inversión, con impactos negativos sobre la productividad. Se produjo un cambio entre los consumidores y no solo fueron exigentes en cuanto a los precios, sino también respecto a la calidad, la novedad y la variedad de los productos, variables sobre las cuales ni el taylorismo ni el fordismo estaban en condiciones de dar

alternativas. Como resultado de estos cambios, se produjo un descenso de las tasas de crecimiento de la productividad, que era la clave del sistema, dando lugar a una caída de las tasas de ganancia y desencadenando una crisis.

Es en esa década que la OIT advierte sobre la complejidad del problema, pues la salud de los trabajadores estaba siendo vulnerada no solo por los riesgos del medio ambiente de trabajo, sino también por las condiciones de trabajo. Dichas condiciones eran: la duración de la jornada y el crecimiento del trabajo nocturno, la organización taylorista del trabajo, los sistemas de remuneración según el rendimiento, la ausencia de ergonomía para adaptar el trabajo al trabajador, la escasa participación de los trabajadores en la gestión empresarial y en la prevención de los riesgos, etc.

En la Conferencia de la OIT de 1974 se aprobó el informe del director general "Por un trabajo más humano", y en 1976 se creó el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT) dirigido a los países en desarrollo para dar lugar a muchas iniciativas progresistas en países de América Latina (Venezuela, Perú, Bolivia, Panamá, Honduras, México, Cuba entre otros). Sin embargo, en los países sometidos a dictaduras militares (Chile, Argentina, Brasil) no se pudo implementar su aplicación.

Para hacer frente a esta crisis económica mundial, los países industrializados y los organismos financieros internacionales analizaron el problema y adoptaron una serie de recomendaciones de política que se conocen como el "Consenso de Washington", un nuevo modelo de desarrollo (que vulgarmente se denomina neoliberal) cuyos componentes son los siguientes: reestructuración de las economías sin dar prioridad al sector industrial poniendo el acento en los recursos del sector primario, privatizaciones masivas de empresas públicas y de instituciones de la seguridad social, amplia apertura del comercio exterior que dio lugar al proceso de financiarización, desregulación de los mercados y en especial del mercado financiero y de cambios, reformas laborales para reducir los derechos y la protección social, en paralelo con la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y la reducción de los salarios reales, para reducir los costos de producción.

Para ello, promovieron la introducción de nuevas tecnologías (TIC's) y la innovación en cuanto a procesos y productos. Las políticas de empleo fueron insuficientes y se orientaron a presionar a los desocupados que cobraban subsidios para que siguieran cursos de reconversión y buscaran trabajo, o en caso contrario quedarían fuera del sistema.

Al mismo tiempo que aumentaba el desempleo, se promovieron desde la OCDE reformas en las relaciones de trabajo para dar un mayor margen de autonomía a los empleadores en la gestión de la fuerza de trabajo y debilitar los sindicatos. Las políticas orientadas a controlar la inflación reduciendo el déficit fiscal presionaron hacia abajo el empleo público, vulneraron su estabilidad y sus salarios reales y dieron espacio para el empleo precario en sus varias modalidades: contratos laborales por tiempo determinado, contratación de trabajo pero bajo la forma de servicios comerciales, becas, pasantías.

La mundialización y la financiarización exacerbaron la competencia no solo dentro de cada país sino también entre países, generando restricciones para todas las empresas y organizaciones. Para evitar la caída de las tasas de ganancia, lograr su recuperación y aumentar su competitividad ante la emergencia de los nuevos países industriales como China, las empresas adoptaron políticas más severas de gestión de la fuerza de trabajo, de disciplinamiento y control, para reducir en primer lugar los salarios y los costos laborales (salario indirecto).

La aplicación de estas políticas que buscaban frenar la caída de las tasas de ganancia, dieron lugar a una fuerte intensificación del trabajo, con resultados heterogéneos para la salud, porque los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que generaban dolor, lesiones e incapacidades laborales, siguieron existiendo aunque más controlados. Se redujeron las tasas de incidencia y de gravedad (por las políticas de prevención y gracias a la participación de los trabajadores) y la carga física de trabajo disminuyó en el sector moderno de la economía gracias al uso de las nuevas tecnologías y de la ergonomía. Pero al mismo tiempo se incrementó de manera generalizada la carga psíquica (aspectos afectivos y relacionales) y mental, así como los multidimensionales factores de riesgo psicosociales. El impacto ya no se verifica en el dolor físico y las lesiones corporales, sino en el sufrimiento, que es de otra naturaleza, pero que finalmente se somatiza y repercute sobre el cuerpo sin que sus consecuencias para la salud figuren en el listado oficial de "enfermedades profesionales" y sin haber dado lugar a la compensación de los gastos de tratamiento ni a indemnizaciones cuando la salud ya se ha deteriorado.

2. La relación salarial y su evolución desde la crisis intensifican el trabajo

La relación salarial como variable macroeconómica es la forma institucional que especifica las modalidades adoptadas históricamente por la relación existente entre los trabajadores asalariados y los

propietarios o responsables de la gestión de los medios de producción.

Se definió como "el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado (el contrato de trabajo) y el modo de existencia de los trabajadores (la remuneración y la protección social)". Es una forma institucional estratégica (Boyer, 2007) dado el papel que cumple el trabajo en la generación de valor. Sin embargo, antes de la crisis de los años 70, el trabajo era la variable que servía para la estructuración del modo de desarrollo, mientras que en la actualidad se encuentra muy abajo en la jerarquía de las formas institucionales: la prioridad la tienen ahora la división internacional del trabajo, las formas de competencia en el mercado y la moneda.

En el modo de producción actualmente vigente, el trabajo está siempre sometido a tensiones y conflictos, sociales y laborales, porque empresarios y trabajadores tienen objetivamente intereses contradictorios sobre varios asuntos: respecto del tiempo de trabajo, del reparto de los excedentes y el monto de la remuneración, del volumen del producto, de la intensidad y de la calidad del trabajo. Los trabajadores quieren preservar su salud, reducir la fatiga y minimizar su esfuerzo por un salario dado y tratan de obtener un mayor ingreso en un menor tiempo. Los empresarios privados intentan maximizar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los asalariados -sin dedicar mucha atención a su impacto sobre la salud- y lograr el mayor excedente posible entre el valor de lo producido y el costo de reproducción de la fuerza de trabajo (Coutrot, 2013). Para regular, desplazar en el tiempo o superar este conflicto en los niveles social y de la empresa, se han institucionalizado y adoptado normas del derecho individual y colectivo del trabajo y, para preservar la salud física de los trabajadores, se optó por privatizar y encomendar la prevención a las ART.

En recompensa por su esfuerzo o en compensación por los impactos negativos que tiene el trabajo sobre su salud, para hacer posible la reproducción de su fuerza de trabajo, el asalariado recibe una remuneración; una parte directa de ella se destina a la reproducción de la fuerza de trabajo y la otra, indirecta que reúne sus aportes y el del empleador, es para contribuir a cubrir la protección social (jubilaciones, salud, obras sociales, seguro de vida, etc.). Pero además de esta recompensa monetaria, los trabajadores como sujetos necesitan un reconocimiento moral y simbólico por el esfuerzo realizado y la calidad del servicio prestado.

El Estado cubre parcialmente, gracias a los impuestos, su acceso a los bienes públicos (educación, salud, seguridad, justicia) pero desde la emergencia del nuevo paradigma productivo, esos bienes públicos no

siempre son totalmente gratuitos, porque una parte creciente de ellos se va privatizando y quedan sometidos a las leyes del mercado. Para acceder a los mismos se deben destinar crecientemente recursos del presupuesto familiar.

Desde la emergencia del nuevo paradigma se instauran nuevas formas de organización del trabajo diferentes de la OCT así como nuevas modalidades de gestión de la fuerza de trabajo (sustituyendo los contratos por tiempo indeterminado y con garantías de estabilidad por los contratos de duración determinada, de tiempo parcial, contratados por servicios eventuales y diversas formas de empleo precario). Lo que se busca es la reducción de los costos salariales y laborales. Los convenios colectivos se descentralizan desde la rama a la empresa e incluso en cada establecimiento de la firma, debilitando la acción sindical.

Estos cambios se dan simultáneamente con profundas transformaciones en la organización de las empresas y de la producción. Las organizaciones productivas son cada vez más complejas y esto hace ineficiente la modalidad taylorista, pues se requiere cada vez más la polivalencia y flexibilidad interna, forzando el involucramiento de los asalariados para que participen en la adopción de las decisiones tomando en cuenta dicha complejidad. De la organización empresarial concentrada y estructurada verticalmente en función de las empresas más dinámicas, se pasa a formas cada vez más descentralizadas y desconcentradas, donde predomina la coordinación horizontal, que permite adoptar más rápidamente las decisiones para hacer frente a las imprevisibles variaciones cualitativas y cuantitativas del mercado y controlar la calidad. En lugar de grandes empresas, se busca reducir la talla y transferir los riesgos hacia “afuera” recurriendo a la subcontratación, la tercerización y la deslocalización de empresas, donde los salarios son más bajos y las condiciones de trabajo son de menor calidad. Se delega poder para la ejecución de las tareas, y se otorga un mayor margen de autonomía para ejecutarlas, pero sometiendo al trabajador a un trabajo más intenso y a un control más severo en cuanto a los resultados. El trabajador debe tomar más iniciativas para hacer frente a los incidentes y asumir un grado de autonomía para tomar en cuenta las dificultades derivadas de la mala calidad de las materias primas, las interrupciones involuntarias de la actividad y con frecuencia corregir los errores de concepción.

Se requieren cada vez más trabajadores capaces de adquirir nuevos conocimientos y experiencia, con una actitud favorable hacia el trabajo en equipo, que posean competencias para analizar y comprender los

problemas y anticipar los incidentes a fin de prevenirlos, ser comunicativos y con actitudes favorables para transferir conocimientos al resto del colectivo de trabajo.

La relación tradicional del empleo estable y por tiempo indeterminado se erosiona, y se multiplican las formas particulares de empleo -cada vez más precarias y desprotegidas socialmente- que generan incertidumbre y sufren amenazas de interrupción.

Los trabajadores reciben cada vez más exigencias y responsabilidades por parte de los empleadores pero al mismo tiempo se generan tensiones respecto de su empleo por causa de la incertidumbre que pesa sobre la marcha de las empresas y el funcionamiento del mercado de trabajo, asistiendo al debilitamiento de la acción sindical.

La recompensa monetaria esperada a cambio del trabajo ya no se fija como antes, cuando se indexaban automáticamente con respecto a la inflación pasada y la productividad esperada sino que va cayendo sistemáticamente en términos reales. Ahora, la base ya no es solo el tiempo trabajado, sino que se toma más en cuenta la productividad y los resultados, procurando implicar y motivar en mayor medida a los trabajadores ante las amenazas de desempleo. En la negociación colectiva a nivel de las empresas, se llega a ceder en lo que respecta a los derechos y ventajas adquiridas, aceptando una reducción del salario real para preservar el empleo. La remuneración incluye el ítem rendimiento en términos de productividad y calidad y se adoptan criterios subjetivos que manejan unilateralmente los responsables de la gestión de la fuerza de trabajo: la evaluación del desempeño individual, la gestión por las competencias, las actitudes y comportamientos y el grado de involucramiento y lealtad hacia la organización.

La incertidumbre sobre el funcionamiento de la economía, de las empresas y del Estado se transfiere hacia los asalariados, introduciendo la flexibilidad laboral (contratos por tiempo determinado, suspensiones por caídas de la demanda, contratos temporarios, reducción de la jornada, disminución de las “horas extras”, trabajos precarios, etc.) y celebrando contratos según el derecho civil o comercial para eliminar la relación salarial.

Estos cambios en el modo de desarrollo y en la relación salarial estimularon los estudios e investigaciones y la reflexión sobre las causas determinantes de estos nuevos problemas para la salud.

3. Los conceptos teóricos y disciplinas que impulsaron la construcción del modelo “Factores de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)”

El marco teórico que analizaremos a continuación se nutrió de la bibliografía internacional, de los trabajos de la OIT y del resultado de varias investigaciones desarrolladas desde hace una década por nuestro equipo de investigación. Los conceptos que sirvieron de base fueron, entre otros, el modo de producción y el proceso de trabajo ya analizados y más recientemente el valor del trabajo humano, la relación salarial y la interrelación entre procesos de trabajo, salud y enfermedad.

a) La revalorización del trabajo humano

Este proceso es el resultado de las investigaciones realizadas en el ámbito de la Sociología del trabajo, cuestionando las teorías del “fin del trabajo”, analizando los cambios operados en el proceso de trabajo, el mercado de trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

El postulado de base es que el trabajo, así como el amor y las relaciones sociales constituyen las dimensiones esenciales propias del ser humano. Es una actividad humana voluntaria, o forzada realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica -que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto. O también, parafraseando a Marx, se puede definir como “una actividad voluntaria dirigida hacia una finalidad”(Marx, 1979). Se desarrolla transformando la materia prima e insumos para dar lugar a un bien o un servicio que proporcionan una utilidad social, es decir que satisfagan necesidades humanas, individuales o colectivas. Al mismo tiempo el trabajo ejecutado transforma a la persona que lo realiza, construye su identidad, le permite aprender y acumular experiencia.

Para ser realizado eficazmente, el trabajo requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física, las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de los conocimientos, calificaciones profesionales y competencias acumuladas por la experiencia laboral.

El trabajador es un sujeto que en su actividad busca desarrollarse y acepta los desafíos, a condición de que la empresa u organización le deje suficientemente margen de autonomía y de maniobra.

Al trabajar, se movilizan el cuerpo, las dimensiones psíquicas (afectivas y relacionales) y mentales con el objeto de obtener una recompensa monetaria para reproducir la fuerza de trabajo. Entonces, el trabajo es el resultado de una actividad humana realizada bajo

tensión. Puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, pero el trabajador está siempre sometido a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo.

¿Por qué consideramos que el trabajo humano es un valor? Objetivamente, el trabajo se orienta a producir algo exterior a la persona que lo ejecuta; es creador, pues da existencia a un nuevo producto o presta un servicio destinado a satisfacer necesidades sociales. Es una actividad socialmente necesaria, un mediador entre los seres humanos y la naturaleza y al transformarla y dominarla, produce los bienes y servicios necesarios para la supervivencia y reproducción de la especie humana. El trabajo se objetiva en su producto y le confiere valor. Tiene siempre una dimensión social porque se trabaja con otros, o para otros. Es una actividad trascendente, pues sus productos (las obras, los nuevos conocimientos y la información) tienen una existencia objetiva propia y separada del productor, a la vez que llevan su impronta o su marca porque cada trabajador tiene su estilo. Se puede afirmar que el resultado del trabajo permite superar los límites que el tiempo y el espacio imponen al cuerpo de los seres humanos. La obra resultante puede permanecer existiendo más allá de la vida temporal de su creador y superar los límites que el espacio impone a la movilidad de sus productos.

El trabajo, por su naturaleza, tiene un impacto sobre la salud del trabajador que puede ser dañino o saludable, dependiendo de las condiciones y medio ambiente donde se desempeña. El trabajo tiene también dimensiones subjetivas, porque quien trabaja es un sujeto.

Para lograr su objetivo, el trabajador tiene que movilizar –de manera voluntaria o impuesta– su fuerza de trabajo (capacidades físicas, mentales y psíquicas), gastar energías para procesar información y transformar los objetos de trabajo, vencer las dificultades o las resistencias que oponen la materia prima y demás insumos a ser transformados, hacer esfuerzos para usar eficazmente máquinas y herramientas, asumir la carga de trabajo y soportar los riesgos del medio ambiente laboral. El trabajo implica hacer un esfuerzo, va siempre acompañado de sufrimiento y/o placer como resultante del contenido y de la organización del proceso de trabajo, de las condiciones y medio ambiente de trabajo vigentes, de las relaciones que se establecen con clientes o usuarios y con el colectivo de trabajo donde está inserto. Pero, además, durante el proceso de trabajo tiene que modificar o adaptar el trabajo prescripto a la actividad que debe ejecutar, resolver problemas imprevistos y superar incidentes, todo lo

cual puede generar más fatiga y sufrimiento.

El intento de adquirir las destrezas para el uso de las herramientas y máquinas, de vencer las resistencias de la materia o moldear su estructura o reorientar su dinamismo en otra dirección es de por sí penoso y provoca fatiga. Pero como al mismo tiempo es una actividad creativa que proyecta la personalidad sobre el producto o el servicio, si el trabajador toma conciencia de ello y le encuentra un sentido puede al mismo tiempo dar lugar al placer y la satisfacción, aún sin llegar a constituir un fin en sí mismo.

Como el trabajo se hace con otros o se trabaja para otros, socializa a las personas y se inserta socialmente. El trabajo permite instaurar relaciones interpersonales y construir un “colectivo de trabajo” con lazos objetivos de solidaridad con los compañeros y colegas, de tensiones o conflictos o cooperación con las categorías socio-profesionales de mayor nivel jerárquico y los empresarios, a la vez que establece directa o indirectamente, una “relación de servicio” con los clientes y usuarios.

El trabajo está siempre sometido a conflictos dadas las contradicciones entre las diferentes lógicas y racionalidades de los empresarios, el Estado, los trabajadores y los consumidores, y porque a cambio de su esfuerzo quien trabaja necesita y demanda recibir una recompensa monetaria y un reconocimiento moral o simbólico.

Finalmente, el trabajo puede ejercer una función terapéutica pues provoca una ruptura o distinción entre las preocupaciones personales, domésticas y permanentes del sujeto con respecto a las actividades laborales asumidas en su lugar de trabajo. (Dejours y Gernet, 2012).

b) Antecedentes del concepto de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)

El concepto de riesgo en el trabajo es polisémico: puede referirse por una parte a los factores de riesgo y, por otra, a los daños que estos provocan sobre la salud, que pueden ser físicos, psíquicos (afectivos y relacionales) y mentales (cognitivos). En este análisis nos referiremos a los factores de riesgo que provocan daños.

No existe un solo y único modelo para explicar el funcionamiento de los RPST, pero los que hemos mencionado en la sección I han logrado legitimidad y han sido validados empíricamente aportando pruebas epidemiológicas.

La hipótesis que está implícita en nuestras investigaciones es que las repercusiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), y de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) sobre la

salud del trabajador, están determinados o condicionados por la organización y el contenido del proceso de trabajo al cual está sometido durante la vida activa.

Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) constituyen un enfoque reciente, que toma en cuenta e integra los aportes de Karasek y de Siegrist en una síntesis original. Este es el enfoque utilizado en nuestras investigaciones sobre los RPST, el cual se enriqueció con aportes que provienen esencialmente de la ergonomía, la medicina del trabajo, la epidemiología, la economía, la sociología y la psicodinámica del trabajo, que mencionaremos brevemente a continuación.

c) La ergonomía de la actividad

Alain Wisner (1987) –creador de una de las escuelas francesas de Ergonomía– distingue entre el trabajo prescripto por quienes organizan el trabajo y la actividad que realiza el trabajador, quien se esfuerza siempre con el objetivo de colmar esa brecha. Para tratar de alcanzar los objetivos del trabajo prescripto el trabajador debe poner en tensión sus capacidades, movilizar su memoria operativa, usar su creatividad o astucia para hacer frente a errores, insuficiencias o fallas, para lo cual requiere el despliegue creativo de las capacidades mentales y el ejercicio de sus dimensiones afectivas y relacionales, movilizándolo sus emociones. Para resolverlos, es preciso que el trabajador tenga iniciativa, conocimientos y experiencia, haga un esfuerzo de creatividad y tenga un margen de autonomía para compensar aquel desajuste. A veces, incluso, la ejecución del trabajo implica de hecho la necesidad de mentir (o no dar toda información, esconderla, hacer silencios) cuando el producto o el servicio a vender puede generar problemas que afectarían al comprador o al usuario (vendedores en comercios, corredores de seguros, operadores de *call centers*, etc.), debe reprimir o controlar sus emociones para no sentir miedo, o fingir estar en buen estado de salud para no mostrar el sufrimiento experimentado y no dar pie para que los empresarios lo despidan.

Está demostrado que el trabajo ejecutado, la actividad, es siempre más rico que el trabajo prescripto tal como figura escrito en el Convenio Colectivo de Trabajo o el Estatuto Profesional. Pero es en base al trabajo prescripto que se establece el salario básico. Entonces, la actividad ejecutada no siempre es recompensada económicamente en su totalidad, ni mucho menos reconocida moral y simbólicamente, lo cual provoca sufrimiento.

d) Psicología, Psicopatología y Psicodinámica del trabajo

La Psicología del trabajo (Clot, 1999), la Psicopatología del trabajo primero y en la actualidad la Psicodinámica del trabajo, cuyo inspirador es el Prof. Christophe Dejours (2012) es otro importante aporte. Las condiciones y medio ambiente de trabajo pueden generar dolor, provocar lesiones y accidentes y crear las condiciones para que se gesten enfermedades profesionales que impactan primero y directamente sobre el cuerpo. En cambio, los factores de riesgo psicosociales en el trabajo pueden dar lugar al sufrimiento psíquico y mental, porque es una actividad que involucra las tres dimensiones: físicas, psíquicas y mentales.

Pero hay que recordar que los trabajadores no quedan pasivos ante los riesgos, el dolor y el sufrimiento y para hacerles frente adoptan estrategias defensivas. Esas estrategias pueden ser individuales y colectivas, afirma Dejours.

A veces el trabajador debe violar sus principios éticos y de valores para cumplir con la tarea que le asignan, como el caso de un encargado de personal que debe despedir a sus compañeros o de un empleado de la seguridad social que debe negar indebidamente un subsidio o un plan social. Eso conduce a dudar de sí mismo y a una pérdida de la identidad.

El sufrimiento es una dimensión subjetiva de la vivencia psíquica de cosas que se perciben como desagradables y desestabilizantes, pero los trabajadores no sufren pasivamente el sufrimiento generado por el contenido y la organización del trabajo; pueden construir defensas y a pesar del sufrimiento las personas pueden seguir trabajando, lo que da lugar a una “normalidad sufriente” (Dejours y Molinier, 1994). Si no pueden sublimar o transformar el sufrimiento mediante la imaginación, se defienden orientando sus maneras de pensar y de actuar para evitar la percepción de aquello que los hace sufrir, sin que al hacerlo transformen la realidad y eviten los riesgos.

El sufrimiento se genera también cuando –como ocurre habitualmente– el trabajador no puede llevar a cabo la actividad de acuerdo con el trabajo prescripto, tiene dificultades para lograr los objetivos fijados por la dirección y experimenta una confrontación con la inadecuada organización del trabajo. En esos casos se habla de una “calidad impedida”. Si los trabajadores no pueden dar un sentido a su existencia por las restricciones del contenido y la organización del trabajo, padecerán un sufrimiento (Molinié, 2011).

Según Dejours, el sufrimiento es un estado psíquico que implica un movimiento reflexivo sobre el yo, que se distingue de la angustia. Para la psicodinámica del trabajo, cada persona se inserta en su puesto de

trabajo con sus expectativas más o menos conscientes, en función de su historia y trayectoria profesional, pero reacciona de manera diferente ante los factores de riesgo. En el trabajo se necesita ser reconocido, y se busca el reconocimiento por el hecho de trabajar. El reconocimiento es tributario del “juicio de belleza” expresado por los compañeros de trabajo sobre la calidad y del “juicio de utilidad” que es otorgado por la jerarquía de la empresa u organización sobre el cumplimiento de los objetivos buscados. Con frecuencia los dos juicios están en contradicción sobre todo cuando en una unidad productiva no hay una discusión o un debate sobre el trabajo. A veces el reconocimiento del paciente, del cliente o del usuario es importante pues dan apoyo, motivan y otorgan un sentido al trabajo; pero también puede dar lugar a discriminación.

Las estrategias defensivas son un conjunto de operaciones mentales y psíquicas que permiten a los trabajadores negar, ocultar, deformar o ignorar la realidad de los riesgos a los cuales están expuestos. Y para eso tienen que tratar de acallar la conciencia y la capacidad de pensar. Las mismas surgen cuando en su ambiente laboral los trabajadores toman conciencia de que existe un riesgo grave y tratan de negarlo o subestimarlos porque sería dramático y difícilmente soportable trabajar pensando que al hacerlo se ponen en peligro la salud y la vida ; en consecuencia allí no se habla en permanencia del riesgo, sino que se lo oculta o se lo niega y se usa la astucia, las trampas y a veces la resistencia se convierte en clandestinidad realizando actos no conformes a las previsiones de la organización.

e) El proceso de trabajo y la salud

El proceso de trabajo consiste en la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo con las tres dimensiones que hemos descripto, que se aplica con una finalidad sobre los objetos de trabajo (materia prima, productos semielaborados, información, conocimientos) con el apoyo de medios de trabajo (herramientas, máquinas, tecnologías informatizadas) y energía, para producir bienes, servicios, procesar informaciones o generar conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades (Laurell, 1993).

En su puesto, el trabajador debe soportar riesgos del medio ambiente de trabajo, asumir exigencias físicas (realizar esfuerzos, hacer gestos y adoptar posturas), psíquicas y mentales que son naturalmente fuentes de fatiga. Si durante el tiempo de reposo la fatiga no se recupera y si la carga de trabajo superó sus capacidades de resistencia y adaptación, el trabajo puede dar lugar a sufrimientos, dolor físico,

provocar accidentes de trabajo y predisponer para contraer enfermedades. La esperanza de vida y el estado de salud dependen de muchos factores, pero en última instancia de las condiciones e intensidad con que se use la fuerza de trabajo.

El concepto de salud fue evolucionando rápidamente a partir de una primera concepción simple que la pensaba como un vacío: la salud se resumía a la ausencia de enfermedad. La OMS definió recientemente la salud mental de una manera más amplia: “un estado de bienestar que permite a cada uno realizar su potencial, hacer frente a las dificultades normales de la vida, trabajar con éxito y de manera productiva y estar en medida de aportar una contribución a la comunidad” (citado por Dejours y Gernet, 2012, pp 128).

De acuerdo con estos autores, la salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas; ella depende de un equilibrio dinámico e inestable entre la demanda o presiones físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones a la actividad que realiza el trabajador y, por otra parte, las capacidades de resistencia y de adaptación de éste último para hacer frente a esas exigencias y alcanzar una cierta productividad y calidad en un tiempo dado. En otros términos, “La salud no es algo que se posee como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, vida social, modos de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o de enfermedades, sino también tener la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. [...] Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo” (Epelman, 1990, citado en Neffa, 2015, pp. 258).

Es evidente que el trabajo no siempre es generador de salud. La contrapartida natural de trabajar es la fatiga; pero cuando existen deficientes CyMAT, si la intensidad de la fatiga supera las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador, la fatiga no se recupera con el descanso, el sueño, la alimentación, la vida familiar, social y recreativa. Se acumula y puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades.

Los trabajadores no quedan pasivos ante los riesgos. El sufrimiento generado por las deficientes o negativas CyMAT y los RPST puede ser soportado y sublimado para encontrar un sentido al trabajo cuando, gracias a las calificaciones, las competencias, el saber hacer (know how) acumulado y las destrezas del trabajador, se obtiene un reconocimiento

por parte de otros -y en primer lugar de sus compañeros de trabajo- sobre la utilidad social de los servicios que prestan a la sociedad. Eso les permite construir o consolidar la identidad y tener el orgullo de un trabajo bien hecho.

La preservación de la salud dentro de las empresas u organizaciones no es el resultado de una dinámica individual: ella se construye colectivamente, en una relación con los otros, por la comunicación, la cooperación, el intercambio, por el reconocimiento, el apoyo social de los colegas y el apoyo técnico de la jerarquía. Si no se los elimina, reduce o controla, los efectos perjudiciales de las CyMAT y los RPST sobre la empresa u organización llevan a la pérdida de motivación, el des-involucramiento, los conflictos laborales e interpersonales ya mencionados que repercuten sobre el incremento de los costos por mal uso de los insumos, equivocaciones o errores debido a la falta de atención, la disminución de la productividad, el deterioro de la calidad, así como incidentes y accidentes de trabajo

La salud mental no es algo estático y que perdura sin cambios. Se desarrolla variando en grados y niveles de bienestar o de malestar, pues se construye como una respuesta de las personas al contexto procurando resistir y adaptarse, afrontando los factores de riesgo.

El concepto de salud fue así evolucionando. Poco a poco, la salud pasa a ser vista como un recurso: la capacidad de adaptación y resistencia del individuo para hacer frente a las influencias exteriores negativas. Más recientemente, la salud es vista como el resultado de un “equilibrio” entre, por una parte, las demandas y exigencias que percibe el sujeto y, por otra parte, la autonomía personal, el cuidado de sí mismo y la búsqueda permanente de bienestar.

Ciertos enfoques consideran a los trabajadores como seres pasivos, que se limitan a resistir y adaptarse ex post al impacto de los factores de riesgo, dejando de lado la posibilidad de actuar y prevenir para reducir o eliminar las verdaderas causas e insistir en la necesidad de modificar los determinantes socioeconómicos, es decir cambiar la organización y el contenido del proceso de trabajo.

La salud no es simplemente “la ausencia de enfermedad”, ni un idílico “estado óptimo de bienestar físico, mental y social”, sino el resultado de una constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos con sus semejantes y con el medio, que depende de las capacidades de resistencia y de adaptación del sujeto.

4. Los riesgos en el trabajo

Como ya lo mencionamos, el trabajo no es patógeno, pero las

deficiencias en cuanto a las CyMAT y los RPST pueden provocar daños a la salud del trabajador.

Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente en el cual se lleva a cabo la actividad pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o ser provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos. Las mismas abarcan distintos aspectos: la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el uso de la ergonomía para adaptar el trabajo al trabajador, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías.

También influyen como factores moderadores o agravantes de los riesgos del medio ambiente la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la obra social sindical o la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación, de manera individual o colectiva, en el caso de que existan los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo (Neffa, 1986).

Con frecuencia, los trabajadores —y especialmente los que se desempeñan en el sector directamente productivo— están sometidos a fuertes restricciones físicas que, en mayor o menor medida, impone el puesto de trabajo, como por ejemplo los esfuerzos prolongados para la carga, desplazamiento y descarga de objetos pesados, el trabajar en permanencia parados o en posturas penosas y tener que soportar vibraciones. Estas situaciones predominan de manera generalizada en la industria, la construcción, el transporte y las actividades agropecuarias.

También, los asalariados muchas veces tienen la obligación de trabajar intensamente siguiendo elevados ritmos de trabajo y ejecutando tareas simples, de ciclos cortos y repetitivos y remunerados según el rendimiento. El tiempo de trabajo puede implicar largas jornadas, horas extraordinarias, trabajo nocturno, y cada vez más trabajos por turnos rotativos que son nocivos para la salud. Ocurre a menudo que tanto el establecimiento o lugar de trabajo, las materias primas, insumos y medios de trabajo utilizados, no se ajustan a las características antropométricas, las capacidades de adaptación y

resistencia de los trabajadores. Este conjunto de factores genera dolor físico y lesiones que son acrecentados cuando hay ausencia de dispositivos ergonómicos.

Por esas causas, está probado estadísticamente que, como subconjuntos, los trabajadores de ciertas ramas de actividad y de grupos de profesiones no tienen la misma esperanza de vida que el promedio nacional y que existen grandes diferencias: entre los extremos esta llega a ser de 10 años. Esta diferencia está relacionada directamente con los riesgos presentes en el sector de actividad y con el trabajo que realizaron durante su vida activa (mineros, obreros de la construcción, etc.).

Debido al cambio de los sistemas productivos, al desarrollo científico y tecnológico y a la expansión de las actividades terciarias o de servicio, la carga de trabajo se va desplazando. Aumenta la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) que trabaja en lo que se llama el sector terciario o de servicios y en la administración pública, donde el contenido del trabajo no es predominantemente manual. En esas actividades es donde más está en evidencia la carga psíquica y la carga mental del trabajo, que dan lugar a los RPST.

El sufrimiento que puede provocar el trabajo es cada vez más percibido y reconocido por los trabajadores, los supervisores y los empresarios y es necesario tratar de identificar cuál es su naturaleza, cuáles son las causas y su impacto sobre la salud, para imaginar de qué maneras se podría eliminar, controlar y reducir.

5. Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)

El término «psicosocial» se emplea hoy, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias.

Una verdadera solución para estos padecimientos en el trabajo requiere de acciones confluyentes entre empleadores, encargados de la gestión de la fuerza de trabajo y trabajadores. Puede suceder que las autoridades de la organización decidan adoptar medidas de prevención y que cambien el contenido y la organización del trabajo para que no se generen más riesgos. O bien, puede ocurrir que, junto con esta última iniciativa, se potencie la acción de los trabajadores mediante la

información y la formación y se les reconozca el derecho a retirarse de su puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su salud. También puede pasar que los trabajadores adquieran el derecho a participar en la organización general de la producción o del servicio donde trabajan, para que afronten colectivamente la situación, identifiquen las causas de los riesgos haciendo propuestas para controlarlos e intervengan en la implementación de las medidas dada su experiencia. Esto último se logra con la institución de los Comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo (CMSSyCT), aunque la legislación nacional de Argentina no ha instaurado.

El enfoque de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) es un marco teórico superador que logra articular los distintos problemas que implican los RPST. Dicho enfoque fue formulado por Michel Gollac y un equipo de expertos en Francia, a partir del pedido de las autoridades (Gollac, 2011), como un intento por proponer un marco de análisis y de relevamiento que permitan conocer la incidencia de los RPST sobre la economía, las empresas y los trabajadores.

6. Conceptos y definiciones de RPST

Se han propuesto diferentes definiciones de los RPST que, sin ser definitivas, permiten enfocar científicamente el problema. A continuación, veremos algunas de ellas.

Los investigadores del ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España) denominan factores psicosociales a “aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, toma de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que, según sea su organización, la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten su capacidad de control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar” (Moncada y otros, 2003).

Posteriormente, Moncada junto con otros autores (Moncada y otros, 2005) agregaron que “los riesgos del medio ambiente de trabajo

impactan sobre los sistemas biológicos y fisiológicos de los trabajadores, y en función de sus capacidades de resistencia o de adaptación pueden desencadenar mecanismos de defensa, pero si estos fracasan se producen daños a la salud del trabajador actuando a través de mecanismos psicológicos, que generan tensiones y estrés”.

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores y la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo”.

Por nuestra parte, tomando en consideración los aportes de OIT-OMS, INSHT (1996, a y b), S. Cox, (1978), S. Cox y A. Griffiths (1996), S. Cox, A. Griffiths y R. Randall (2003), y E. Ansoleaga (2012) proponemos provisoriamente la siguiente definición de carácter descriptivo que pone el acento en su complejidad y sus repercusiones:

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como principal factor determinante. Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos).

Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes y usuarios) todo lo cual actuando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos puede afectar y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador como al desempeño de su labor en la empresa, impactando sobre la productividad, la calidad de la misma, los costos y la competitividad, Finalmente repercuten a nivel macroeconómico

sobre el sistema de seguridad social incidiendo sobre el gasto público en materia de salud (Neffa, 2015, pp. 143).

Desde el punto de vista operacional, se puede adoptar una definición sintética de RPST que se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo y se podría resumir, afirmando con Michel Gollac que “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2011, 2013).

7. El marco teórico y las variables propuestas para estudiar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo

El enfoque propuesto es ilustrativo de la dinámica -trabajo-sufrimiento-salud- originada en el contenido y la organización del proceso de trabajo. Si los trabajadores logran sublimar el sufrimiento, eso tiene efectos benéficos para la salud.

Gollac (2011) y Neffa (2015) postulan que los factores de RPST pueden agruparse en seis grandes ejes para su análisis y relevamiento por medio de encuestas, entrevistas, estudios de medicina del trabajo y de ergonomía. Desde hace tres años se lleva a cabo en Francia una encuesta sobre CyMAT y RPST como un módulo de la *Enquête Emploi*, cuyas preguntas son formuladas a partir de este marco teórico, con interesantes resultados poniendo de manifiesto el malestar en el trabajo.

a) Las exigencias e intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo

La intensidad es una consecuencia de las formas que adopta el contenido y la organización del proceso de trabajo según la lógica propia del modo de producción. El tiempo de trabajo, puede analizarse ya sea por su duración como por su configuración (trabajo nocturno, trabajo por turnos y horarios atípicos). Su intensificación afecta a un número creciente de trabajadores, debido a que las empresas recurren a ello para reducir costos, no reclutar más personal y acelerar la amortización de sus bienes de capital y equipos. La exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo puede incrementar la intensidad según las capacidades de adaptación y de resistencia de cada trabajador. Los trabajadores en su actividad, deben utilizar la memoria y razonar para resolver problemas no previstos por los que concibieron la tarea, arbitrar entre consignas contradictorias recibidas y hacer frente a

incidentes imprevistos o interrupciones no programadas que generan tensiones perturban la tarea y lo retrasan.

b) Las exigencias emocionales

Las exigencias emocionales movilizadas en la actividad tanto en las relaciones con la jerarquía, el público, clientes, usuarios o pacientes, pueden causar daño o por el contrario permitir el control sobre sí mismo y lograr satisfacciones. El trabajo emocional consiste en la necesidad de reprimir, controlar y moldear sus emociones ya sea para poder realizar la actividad o para controlar y moderar las emociones de las personas con las cuales actúa. Se generan por esa causa tensiones y temores, que pueden inducir a mentir, ocultar información, no expresar las opiniones cuando hay desacuerdos, o fingir sentimientos en lugar de ser auténticos, para evitar conflictos.

c) La autonomía en el trabajo y el margen de maniobra

La misma se evalúa en función del grado de libertad disponible para la ejecución de las tareas y el poder trabajar según su propio estilo, la previsibilidad del trabajo a realizar, las posibilidades que existen para participar en cuanto a la concepción y la evaluación de la actividad. La extrema división social y técnica del proceso de trabajo puede entonces constituir un freno a la autonomía. Tener autonomía en el trabajo significa no estar limitado a ser solo un ejecutor de órdenes, sino ser un actor capaz de controlar su actividad. El grado de autonomía y de control sobre la actividad depende de la adecuación entre las calificaciones y competencias y las exigencias del trabajo. De estas posibilidades depende en gran medida que se viva el trabajo como algo positivo, se le encuentre un sentido, se sienta placer y finalmente sea fuente de felicidad.

d) Las relaciones sociales y de trabajo.

Las relaciones sociales en el trabajo son importantes y múltiples porque se refieren a los compañeros de trabajo, los jefes directos y la jerarquía, la empresa u organización en sí misma como empleadora y, finalmente, a los clientes y usuarios. En el lugar de trabajo, el clima social debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador se involucre; éste necesita un reconocimiento por parte de los demás, no ser objeto de injusticias, e insertarse como integrante de un colectivo de trabajo, comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros, clientes o usuarios) y técnico (de los jefes o la jerarquía)

para hacer frente a las dificultades. Un papel determinante está a cargo de los jefes y superiores cuyo estilo de liderazgo puede hacer más agradable o desagradable el trabajo según el respeto con que se trata a los trabajadores y el reconocimiento otorgado.

Es en el seno de la empresa u organización que se experimentan el estrés, la discriminación, el hostigamiento, la violencia verbal o física, el acoso sexual, etc. Psicológicamente hablando, esta dimensión incluye el análisis de la red social de producción en la que el trabajador se integra y los mecanismos por los cuales se hace posible o se dificulta la relación con otros y el que sean tratados de manera justa y exista un reconocimiento por su tarea. Esas relaciones provocan sufrimiento si los trabajadores reciben instrucciones contradictorias, no pueden disponer de los medios de trabajo o de la información suficiente para hacer un trabajo de calidad, reciben consignas ambiguas y una baja remuneración.

Dentro de este factor de riesgo se pueden distinguir varios tipos de relaciones:

- Con los colegas, distintas relaciones que pueden dar lugar a conflictos, pero también gracias a la información y cooperación mutua aquellas que pueden promover la integración dentro del colectivo de trabajo y la construcción de una "ideología defensiva del oficio" (Dejours 1998) para olvidar, subestimar o negar la existencia de los riesgos y por ese medio continuar trabajando.
- Con las jerarquías, relaciones que están configuradas según los estilos de la dirección, los modelos de liderazgo, el apoyo técnico que los superiores proporcionan a los subalternos y la valoración que ellos hacen del trabajo del personal.
- Con la empresa u organización para la cual trabajan, relaciones que dependen del nivel y el sistema de remuneración, las posibilidades de promocionar y hacer carrera, la utilización de la ergonomía para adaptar la tarea a las personas y hacer más confortable y seguro el trabajo, los sistemas de evaluación del desempeño y la atención que presta la empresa al bienestar de sus trabajadores.
- Con el exterior de la empresa, dado que implican el reconocimiento hacia los trabajadores, por parte de los clientes, los usuarios y por el público en general, así como la valoración que la sociedad hace respecto del oficio o de la profesión (el prestigio social de una actividad).

e) *Conflictos éticos y de valores*

Estos conflictos se pueden generar en varias situaciones: cuando el

trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la profesión porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, reciben insumos de mala calidad, o falla la logística; cuando sufre porque tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo; cuando tiene la obligación de esconder información, de ser ambiguo o de mentir a los clientes o usuarios cuando no puede resolver un problema; cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo inútil o que es considerado como tal por los compañeros, siendo entonces desprestigiado por la sociedad.

De acuerdo con un enfoque desde la psicología, los conflictos éticos nos remiten a la articulación o conflicto entre los valores individuales y los de la organización. En ciertas oportunidades los trabajadores sufren porque son víctimas o testigos de actos de violencia o acoso sin tener la posibilidad o el coraje de oponerse, lo cual vulnera su autoestima y les da vergüenza de sí mismos. Los valores individuales son los que provienen de la experiencia profesional adquirida por cada trabajador, y de un saber productivo que puede ser coherente con los objetivos de la organización, pero suele haber un conflicto si esta impide que el trabajo se realice según esos conocimientos.

f) La estabilidad y la seguridad en el trabajo

La estabilidad y la seguridad son también cuestionadas, cuando la relación salarial es precaria, o bien cuando el trabajo no está registrado ante los organismos de seguridad social dejándolo desprotegido. Otro factor de riesgo es la incertidumbre respecto del porvenir debido a las crisis que crean un riesgo de despidos, de suspensiones o de la reducción del salario; cuando no perciben posibilidades de hacer carrera dentro de la empresa u organización o ven sus posibilidades de ascenso bloqueadas; cuando sienten inquietud o temor ante la introducción de nuevas tecnologías o formas de organizar el trabajo para cuyo uso no han sido formados y si el contenido y la nueva organización del trabajo los hacen tomar conciencia de que no podrán mantenerse en actividad en ese puesto hasta llegar la edad jubilatoria.

Desde una perspectiva psicológica esta dimensión alude al control de estatus, en otros términos, al dominio del trabajador sobre su destino, el presente y el futuro. Implica la necesidad de planificar el futuro y la posibilidad de manejar la incertidumbre. El manejo de la inseguridad y de la tolerancia a la incertidumbre resultan ser hoy gran desafío personal y laboral.

Una dimensión que debe ser incluida de manera explícita cuando se

analicen todos estos factores de riesgo, es la división sexual del trabajo, debido a la “doble jornada” que cumplen las mujeres que tienen una actividad profesional sin poder dejar de lado sus responsabilidades en la esfera doméstica o de cuidado, así como el hostigamiento, la violencia física o verbal y la discriminación de que son objeto con mayor frecuencia.

Como mencionamos más arriba, para tener una visión global y más completa de la realidad, esos seis ejes pueden ser operacionalizados y estudiados mediante encuestas, talleres de visualización, estudios ergonómicos y de medicina del trabajo.

Conclusiones

Además de los problemas que afectan a la salud física de los trabajadores, se ha verificado que las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo predominantes (Neffa (2015, op.cit.) producen sufrimiento cuando se dan una o varias de estas situaciones:

- Existen peligros para la vida y la salud en el lugar de trabajo o de malas condiciones y medio ambiente de trabajo, que están asociados al temor y a un aumento de las perturbaciones del humor y de la ansiedad.
- Se trabaja sometido a una tensión porque hay una demanda excesiva en el trabajo, es elevado el volumen de trabajo a ejecutar en un tiempo reducido, con poca autonomía y márgenes de maniobra.
- Se recibe un débil soporte social y técnico en el trabajo, cuando es insuficiente o falta el reconocimiento moral o simbólico, o se produce una disminución de la recompensa monetaria esperada, todo lo cual genera sufrimiento.
- Es prolongada la duración de la jornada de trabajo y aumenta de manera excesiva el compromiso con el trabajo, lo cual puede dar lugar a perturbaciones psicóticas y al *workaholismo*.
- Hay falta de coherencia entre las calificaciones y competencias del trabajador con respecto al contenido y la organización del proceso de trabajo (subcarga o sobrecarga de trabajo), lo cual aumenta los riesgos de perturbaciones del humor, la drogadicción y el suicidio.
- Tener que hacer cosas con las cuales no se está de acuerdo, o se está en total desacuerdo, o mentir u ocultar información a clientes y usuarios, terminan vulnerando la autoestima.
- La existencia o aumento del hostigamiento, el acoso sexual, la violencia (verbal y física) en el lugar de trabajo generan temor e incrementan perturbaciones del humor y generan ansiedad predisponiendo para el consumo inadecuado de drogas y de alcohol.

- La percepción de injusticias sobre el lugar de trabajo con relación a los procedimientos utilizados, a los resultados obtenidos, a la justicia procedural o a los sistemas de remuneración, está asociada al riesgo de que aumenten las perturbaciones psiquiátricas.
- El trabajo nocturno o por turnos rotativos se vincula con un aumento del riesgo de perturbaciones de ansiedad, pues la alteración del ritmo circadiano está asociada al estrés y las depresiones, y el trabajo por turnos daña la salud y predispone para accidentes de trabajo y trastornos digestivos.
- El trabajo en contacto directo con el público angustiado, colérico, violento o amenazante (cara a cara o por teléfono) genera una mayor demanda emocional y se relaciona con un aumento de las perturbaciones del humor y con la depresión.
- Los conflictos por la falta de compatibilidad entre la vida profesional y la vida privada (horarios extremos de entrada y salida, trabajo nocturno o por turnos, trabajo en el fin de semana, etc.), están vinculados al aumento de *workaholismo*, alcoholismo, perturbaciones del humor, ansiedad y drogodependencia, generando problemas en la vida familiar.
- El desempleo y la pérdida del trabajo, los contratos por tiempo determinado, a tiempo parcial, precarios y no registrados, y las amenazas contra la estabilidad o las promociones, están asociados a un aumento de perturbaciones de la personalidad, del humor, de ansiedad, y a un aumento del riesgo de suicidio.

Estas manifestaciones de los riesgos psicosociales en el trabajo no solo provocan sufrimiento a quienes los padecen, sino que dada la unidad del ser humano en sus dimensiones físicas, psíquicas y mentales finalmente se somatizan (Neffa, 2015 op.cit.).

Comparando con los enfoques mencionados en la primera sección de este artículo, el progreso acumulado a partir de los estudios empíricos y las investigaciones posteriores provocan un gran cambio epistemológico: no se trata de un problema individual porque afecta al colectivo de trabajo, no es una realidad invisible sino que ha sido invisibilizada por ignorancia, falta de conciencia y para no gastar en prevención. No se trata de una fatalidad porque la prevención es posible, tal como se experimenta en numerosos países no solo capitalistas industrializados, donde no se trata de un problema que lo puedan resolver los empresarios sin la participación de los trabajadores que sufren el impacto de los riesgos. Es un problema de tal complejidad que debe ser abordado con el aporte de varias disciplinas. Nuestra conclusión final, es que el trabajo no es patógeno, los daños para la

salud de los trabajadores ocurren cuando hay deficiencias en las CyMAT y no se previenen los RPST que han sido identificados en los seis ejes propuestos por M. Gollac.

Referencias

Ansoleaga, E. (2013). *Sintomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en salud pública*. (Tesis para optar al grado de Doctor en Salud Pública) Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Boyer, R. (2007) *Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.

Comisión Europea (2007) *Comunicación para Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)*. Comisión De Las Comunidades Europeas. Bruselas.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.

Coutrot, Th. (2003). La santé au risque du travail. *Travail et Emploi* , 96, pp 5-7.

Coutrot, Th. (2013, Septiembre). Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés. Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET .

Cox T. (1978). *Stress*. London: Macmillan.

Cox T. y Griffiths A. (1996). The nature and measurement of work stress: theory and practice. En J. Wilson y E. Corlet (Eds.) *Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*. London: Taylor.

Cox T., Griffiths A. y Randall R. (2003). A risk management approach to the prevention of work stress. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. New York: John Wiley & Sons Ltd.

Dejours, C. (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail*. Paris: AOCIP.

Dejours Christophe (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica XXIV*, (274), 2-5.

Dejours Chr.; Molinier P. (1994). Le travail comme énigme. *Sociologie du Travail*, (94),35-44.

- Dejours, C. (2013, janvier). La sublimation entre souffrance et plaisir au travail. Communication présentée aux Conférences de la Sociedade Portuguesa de Psicanálise, Lisbonne, Portugal.
- Dejours, C. & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. París: Elsevier Masson.
- Epelman, M., Fontana D., Neffa, J. (1990) *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmánitas.
- Gollac M. (coord.) (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Gollac M. y otros (2011). *Trabajar para ser feliz*. Buenos Aires: Miño y Dávila, Trabajo y Sociedad, CEIL.
- Gollac, M. (2013). "Los riesgos psicosociales en el trabajo", Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Karasek R.A., and Theorell, T., (dir.) (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karasek R.A., (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24(2):285-308.
- Karasek R.A. (1989). "The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure" en *International Journal of Health Services*. 19(3):481-508.
- Laurell A. C. (coord.) (1993). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 (3).
- Marx, K. (1979). Principes d'une critique de l'Économie Politique, en *Euvres, Économie*, Tomo II. París: La Pléiade.
- Molinié, A.F. (2003). Interroger les salariés sur leur passé professionnel: le sens des discordances, *Revue d'épidémiologie et de santé publique*. 51(6):589-605.

Moncada, S., Llorens, C. y Sánchez, E. (2005b). Factores psicosociales: la importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas. Barcelona: ISTAS .

Moncada, S.; Llorens, C.; Navarro, A. y Kristensen, T. S. (2005a). "ISTAS21: Versión en lenguas castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)" en Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 8(1):18-29.

Moorman, R. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. En Journal of Applied Psychology. 76(6):845-855.

Neffa, J. C. (1988). *Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Ed. CEIL-CONICET, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CREDAL-URA N° 111 au CNRS, Ed. Hvmnitas.

Neffa, J. C. (1990). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Buenos Aires: Ed. CREDAL-URA

Neffa, J. C. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET / Trabajo y Sociedad.

Neffa, J. C (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores.

Neffa, J. C. y Henry, M. L. (coord.) (2018). Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo en una clínica privada de la ciudad de La Plata. Informe sintético de resultados. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2018/11/Informe- ATSA.pdf>.

Neffa J. C. y Denda, E. (coord.) (2017). *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. Facultad de Ciencias Económicas, UNLP. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/62261>

Organización Internacional del Trabajo OIT (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2002), Recomendación 194 de su listado de enfermedades profesionales, Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. Ginebra: ILO.

Organización Internacional del Trabajo OIT (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo* (Editado bajo la dirección de Jean Marc Clerc), Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984), *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N°56) .Disponible en <http://labordoc.ilo.org/record/245439?ln=en>, consultado en noviembre 2016.

Organización Mundial de la Salud (1975). *Informe Técnico*.

Smith, A. (2002). *Recherches sur les causes de la richesse des nations* (primera edición en inglés 1776) Paris: Garnier Flammarion.

SRT, (2013). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. En Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Instituto de Estudios Estratégicos y Estadística, Área de Investigaciones en Salud Laboral

Organización Mundial De La Salud (2005). *Conferencia Ministerial Europea de la OMS, sobre la salud mental*. Helsinki.

Selye, H. (1936). *A syndrome produced by diverse nocuous agents*. *Nature* ;138:32.

Siegrist J. (1996). *Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work*. *Journal of Occupational Health Psychology* 1: 27-41.

Siegrist, J. Marmot, M. (eds.) (2006). *Social Inequalities in Health: New Evidence and Policy Implications*. Oxford: Oxford University Press.

Taylor, F. W.; Amar, J.; Belot, E.; Lahy, J.M. & Le Chatelier, H. (1990). *Organization du travail et économie des entreprises*. Textos seleccionados y presentados por F. Vatin. Paris: d'Organization.

Taylor, F.W. (1972, 1902). *Shop Management en American Society of Mechanical Engineers*. (Retomado en *Scientific Management*) Vol. 24. Londres: Greenwood Press.

Unión Europea (2005). *Conferencia Ministerial Europea de la OMS, sobre la salud mental*. Bruxelles.

Wisner, A. (1987). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT/ CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Hvmanitas. .

Lo básico y lo vital en las condiciones de trabajo. Repensando la salud

Alejandro Espinosa Yáñez*

Resumen¹

En los campos disciplinarios de la medicina y de la administración, así como en la vida cotidiana laboral, es dominante la separación entre trabajo y salud. En la escena doméstica de los espacios laborales se escinde la salud de los trabajadores de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Sostenemos que esto se remonta a la ofensiva contra el saber empírico en todas sus formas. En lo respectivo al trabajo se aprecia en la afrenta contra el oficio y su fragmentación mientras que en lo concerniente a la salud por la separación salud y trabajo, como dimensiones paralelas de la vida social. El presente artículo refiere a la transversalidad de la salud en el plano general del trabajo materializada en las condiciones y medio ambiente de trabajo, para considerar el lugar secundario que ocupa la salud en las agendas sindicales y abordar la problemática de la mercantilización de la salud, planteando a modo de conclusión algunas consideraciones relativas a las empresas recuperadas por los trabajadores.

Palabras clave: salud, trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, condiciones vitales y básicas de trabajo

The basics and the vital in working conditions. Rethinking health

Abstract

In the disciplinary field of medicine, as well as in the labour daily life, separation between work and health is dominant. In labour spaces domestic scene, workers health splits from labour conditions and environment. We sustain that this has its origin in the offensive against empiric knowledge in all its forms. Regarding work, because of the affront against trades and their fragmentation; regarding health, due to the separation between health and work, as parallel dimensions of social life.

Fecha de recepción: 25/09/2018- Fecha de aceptación 19/02 2019¹

Este trabajo se realizó con apoyo del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP).

*Profesor investigador en el Departamento de Producción Económica de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco (México). aley@correo.xoc.uam.mx

The present article refers to health mainstreaming at the general level of work, materialized in work conditions and environment, with the aim of considering the secondary place that health occupies in trade unions.

Keywords: health, labour, work conditions and environment, living and basic conditions of work

Introducción

La separación entre trabajo y salud es la herencia de las disciplinas. Así la administración -previa a Taylor, formalizada y ajustada por el autor-, manifiesta el principio de la separación categórica entre concepción y ejecución, la constitución del hombre como máquina y un esquema de obediencia que anula la personalidad: un buen trabajador es el que hace lo que se pide, en el momento en que se solicita, y sin reparar, planteará Taylor en el célebre diálogo con Schmidt (Taylor, 1994). En el caso de la medicina, retomando el discurso médico de Foucault, se expresa contribuyendo a la construcción del “status de clientes dóciles” (Illich, 1974 p. 58). En un sentido similar se plantea la persistencia de “la transformación epistemológica que permitió, en la segunda mitad del siglo XIX, que la psiquiatría pudiera expandir su campo de intervención a la casi totalidad de los asuntos humanos, aunque profundamente transfigurada, en los actuales esfuerzos para consolidar una psiquiatría ampliada capaz de medicalizar conductas y sufrimientos cotidianos” (Caponi, 2015, p. 25). Con esto, la psiquiatría y la medicina se suman a la base material para desplegar dispositivos productores de prácticas discursivas, por ejemplo el cuerpo como máquina, y subsumido en este discurso, la escisión del hombre de sus actividades de trabajo. Por ello, los esfuerzos de Ramazzini (2008) continúan siendo pertinentes.

Más cercano en el tiempo, el combate a obreros de oficio, por un lado, y/o a parteras, curanderos, yerberos y acompañantes en los tramos finales de la vida (Illich, 1974), forma parte de una narrativa logocéntrica que se asume como conocimiento central, que remarcamos toma cuerpo en las ciencias de la administración y médicas (Le Breton, 1999; Ibarra, 1994; Caponi, 2015).

Profundizando en las dimensiones del trabajo (proceso de trabajo y negociación colectiva) Laurell (1983) consideró que en los procesos de negociación contractual, las condiciones de trabajo se sacrifican para sostener las claramente salariales, lo que deja ver de manera terminante que el cuerpo y su salud es mercantilizado por los actores del trabajo. En este campo problemático se inscribe la discusión planteada por Bialakowsky (1987) en torno a la relación necesidades y condiciones y medio ambiente de trabajo, revisando las bisagras de las condiciones vitales

(las registradas en los códigos laborales) y básicas de trabajo (las objeto de la contratación o convenciones colectivas). Las primeras como “los requisitos mínimos debajo de los cuales pelagra la sobrevivencia del trabajador, ya sea por causa de mortalidad, morbilidad o discapacidad que afectan tanto la vida en sí como la vida laboral del trabajador”, en tanto que las segundas emergen una vez satisfechas mínimamente las condiciones vitales.

Repensar la salud es transversal en lo referente al trabajo, sea por la relación con los medios de trabajo -máquinas sofisticadas o herramientas sencillas-, como si se trabaja con sustancias tóxicas y/o peligrosas, el tiempo de trabajo en su extensión e intensidad, así como las relaciones entre pares y con la jerarquía. El énfasis en la transversalidad de la salud en el plano general del trabajo, y materializada en las condiciones y medio ambiente de trabajo, renueva la concepción del trabajo, esbozada desde hace años y todavía en disputa para ganar legitimidad en los estudios del trabajo (Kornblit y Mendes Diz, 1998; Neffa 2002).

El abordaje teórico de esta discusión es el motivo central del artículo en que se plantea en la primera parte referencias sobre los sindicatos y la salud, sosteniendo que ésta ocupa un lugar secundario en las agendas sindicales, aun en las experiencias en las experiencias con más vitalidad democrática. En el segundo apartado realizamos una aproximación a la discusión sobre el hombre-máquina, clara herencia de Babbage y posteriormente de Taylor y Ford. Esta discusión, presente en los estudios del trabajo (sociología y administración, principalmente) no se aparta de su nexo con la medicina. La mercantilización de la salud sostenemos que es un veta producida en la articulación entre la administración y la medicina como disciplinas científicas. En la parte final se plantean algunas consideraciones que vinculan la temática con el caso de las empresas recuperadas por los trabajadores (ERT).

I. Los sindicatos y la salud de los trabajadores. Algunas anotaciones

En la década de los ochenta del siglo XX, Ferrarotti (1993) planteaba que en los procesos de negociación colectiva las representaciones sindicales utilizaban lo referente a la salud obrera para negociar las cláusulas económicas y las de seguridad en el empleo. Esta realidad no ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Para ilustrarla, el Director del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España planteaba con respecto al conjunto de aportaciones de la II Semana argentina Salud-Trabajo (2006).

“...los propios negociadores representantes del sindicato saben que si renuncian a esas cláusulas de salud laboral no van a sufrir ningún costo, ni a tener ningún problema con los trabajadores a los que representan, pero en cambio, si renuncian a algún aspecto relacionado con el incremento del salario, con los días de vacaciones, o con la disminución de la jornada, ahí sí que van a encontrar un problema con sus representados. Entonces sale mucho más “barato” (por utilizar este término) renunciar a las reivindicaciones en materia de salud laboral, que a las de materia salarial” (Oliva 2006, p. 102).

Siguiendo esta perspectiva, el Coordinador del Departamento de Salud Laboral del Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba, Presidente del Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente de la CTA, Córdoba, Argentina, indicaba que:

“la discusión sobre las condiciones de trabajo, además, deben ser una constante en la negociación colectiva, y no como hasta ahora, algo para recordar cuando un compañero se accidenta...Debemos proponer entonces la inclusión de las condiciones de trabajo en las paritarias como requisito necesario para que se homologuen los convenios (Oliva, 2006, p. 59).

También en el caso del profesorado, se señalaba que:

“Los mismos maestros no consideran su salud como un factor importante para su bienestar personal y para un buen ejercicio de la profesión. Por otra parte, todavía está ausente o aparece en lugares secundarios en las agendas de los gremios docentes, cuando es un punto que podría ampliar el espectro de las negociaciones y junto con los gobiernos, contribuir por esta vía al mejoramiento de la calidad del vida del profesorado” (Oliva, 2006, p. 19).

Por su parte, el Secretario General de la Federación Única de Viajantes de la República Argentina, planteaba que

“Si bien todavía algunos pretenden que los sindicatos se dediquen solo a reclamos salariales y condiciones de trabajo, sus funciones no se limitan a velar por una jornada laboral justa, o por las condiciones de prestación de servicios, sino que involucra toda la vida del trabajador, su salud, su familia, su vivienda, su previsión” (Cejas, 2006, p. 66).

La Coordinadora del Área de Salud y Trabajo del Instituto de Investigaciones y Coordinadora Nacional de Riesgos y Seguridad en la Escuela, a una pregunta expresada en el foro de debate señalaría que:

“realmente hemos hablado muchas veces de los salarios, tantas, que el atraso en tratar estas cuestiones en las paritarias se debe, justamente, a que se ocupa todo el tiempo en el tema salarial. Y luego del tema de las licencias, porque siempre piensan que tenemos demasiadas licencias. Luego

de resolver esos dos temas, que nos llevan muchos años de discusión, aparece lentamente el tema de la seguridad y de los riesgos” (Oliva, 2006, p. 53).

Por su parte, el Secretario Administrativo de la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines, como Presidente de OSPICA argumentaba:

En estos últimos 25 años de actividad, sobre todo, en estos últimos casi 22 de devenir democrático, la experiencia de nuestra organización sindical en materia de salud y riesgos del trabajo ha sido bastante escasa. Porque tiene que ver muchas veces con las prioridades a las cuales uno debe enfrentarse...los trabajadores nos reclamaban actualización del salario...lo que teníamos que hacer era estar en las puertas de las fábricas para defender las fuentes de trabajo (Oliva, 2006, p. 63).

En la experiencia mexicana, lo común en el medio académico es la sistematización de la discusión que se realiza a fines de los setenta e inicios de los ochenta respecto a la participación de los trabajadores, señalando que la negociación colectiva es el medio privilegiado por los trabajadores para participar, aunque la salud no ocupa un lugar predominante en la agenda sindical. A pesar del avance de ideas progresistas, éstas apuntan a la cuestión de la democracia sindical y algunos aspectos de las condiciones de trabajo, ocupando lo referente a la salud un lugar secundario. En una perspectiva similar, hay coincidencia en los estudios del sindicalismo en México a propósito de lo planteado por Roxborough (1983) de que “los sindicatos independientes son, en general, más militantes que los sindicatos charros² (p. 64)” y que el primer modelo se caracteriza por niveles más altos de conflicto, mayor preocupación por los problemas del proceso de trabajo y con direcciones sindicales más abiertas y democráticas, en tanto que los sindicatos más subordinados a la lógica del Estado y del capital (sindicatos charros) estarán más pendientes de los salarios y negociaciones de las prestaciones, bajo el papel que desempeñan los delegados y la presencia de oligarquías sindicales (Roxborough, 1983, pp 64-65). No obstante, en ambos casos, la salud ocupa un lugar residual en la elaboración

² El término “charrismo sindical” se acuña a raíz del apoyo recibido por Jesús Díaz de León, apodado el charro—figura emblemática en México, asociada sobre todo al mundo rural— por parte de grupos armados y la policía, en contra del movimiento democratizador en el sindicato ferrocarrilero, a fines de la década de los treinta. Su difusor más conocido es A. Alonso, el cual pretendía constituir al término “charrismo sindical” en un instrumento de interpretación de la realidad sindical mexicana. En la academia tiene poco uso, en la vida sindical es frecuente su utilización, con fines de caracterización y/o de descalificación.

del pliego de peticiones, así como en el trato que recibe en el propio proceso de negociación colectiva.

En resumen, como se destaca en los contratos colectivos de trabajo (CCT) en los que se plantea la bilateralidad respecto a la salud, las condiciones de trabajo y en esto el énfasis en lo salarial, constituyen procesos en los que se subraya el freno que los sindicatos ‘charros’ ponen a las demandas por mejores condiciones de trabajo y el hecho que en casi todos los sindicatos que logran su democratización comienzan a plantearse demandas concretas en esta área. Tal ha sido el caso de los electricistas, telefonistas, trabajadores del metro y de la industria de cemento, entre otros sindicatos. Hay dos problemas relacionados con el auge casi espontáneo de este tipo de demandas. El primero se refiere a la prioridad que se les adscribe, ya que generalmente se consideran menos importantes que las demandas salariales y las garantías a las direcciones democráticas. Esto significa que en la negociación, “las demandas sobre las condiciones de trabajo se sacrifican para sostener las otras” (Laurell, 1978)³. “El segundo problema se relaciona íntimamente con la conceptualización de los riesgos de trabajo y su prevención. La demanda más común de los sindicatos es la de la compensación monetaria por condiciones de trabajo peligrosas, y no la eliminación del riesgo. Esto se entiende a la luz del nivel salarial miserable que implica la necesidad de aumentarlo a toda costa. Pero a otro nivel refleja un problema ideológico, ya que demuestra que el trabajador piensa en sí mismo en los términos del capitalista: como fuerza de trabajo que tiene un precio, y no como un ser humano que tiene una vida” (Laurell, 1978), o como señala Menéndez (1978) se “tenderá con el desarrollo del sistema capitalista a determinar toda actividad de salud a través de formas de valor de cambio” (p. 17).

La lista de las reflexiones teóricas y la evidencia empírica en este sentido es muy amplia. Aquí simplemente señalamos que a pesar del avance de algunas direcciones sindicales más inclinadas a la democracia sindical, la lógica de la negociación de la salud como algo canjeable en los procesos bilaterales continúa. El caso de los trabajadores mineros mexicanos (Espinosa, 2016) pone en evidencia la condición de un gremio tan castigado en México que la presencia de afecciones específicas, en una historia sin fronteras, llevó al payador Yupanqui a cantar: “Mi padre murió en la mina sin doctor ni confesión ¡Color de sangre minera tiene el oro del patrón!

³ En el mismo sentido se destaca que “se da, por tanto, la paradoja entre un sindicato político, que hace alta política con el Estado y con los cargos públicos, y una masa desentendida de las políticas nacionales que mantienen el vínculo con las organizaciones corporativas a través del salario, el empleo, el salario indirecto y el patrimonialismo micro dentro y fuera del trabajo” (De la Garza, 1991).

...que naide escupa sangre pa' que otros vivan mejor". En el Cuadro I basado en información oficial se indica las distintas afecciones que acompañan la historia de los trabajadores mineros.

Cuadro I. Enfermedades de Trabajo en mineros y canteros. Naturaleza de la lesión, 2011-2014

Año	Total nacional	Miner.- canter.	%	Hipoac.	%	Neumoc.	%
2011	4105	480	12	241	17	234	30
2012	4853	421	9	194	14	219	29
2013	6364	344	5	196	13	137	15
2014	8301	459	6	243	15	197	23

Fuente: IMSS, Capítulo VI. Salud en el Trabajo, DPM/División de Información en Salud y Coordinación de Salud en el Trabajo (CST). Base de Riesgos de Trabajo, años varios. Elaboración propia.

En el plano de la negociación colectiva, en una de las últimas revisiones el principal sindicato que representa al gremio minero obtuvo porcentajes salariales muy por encima de los otros sindicatos mineros, y en general por sobre el conjunto del sindicalismo mexicano⁴.

Vale señalar que esta historia de descuido sindical en lo concerniente a la salud y la higiene, expresa en parte el desapego de las direcciones sindicales del problema que planteamos, aunque al mismo tiempo es prudente aludir a la responsabilidad del capital en contubernio con el gobierno⁵.

En la historia de los mineros se deben destacar como hechos ilustrativos el accidente en el que fallecieron 64 mineros en Pasta de Conchos, Cananea (19 de febrero, 2006), que jamás fueron rescatados y ha sido catalogado por una parte de la sociedad como un crimen industrial. A ello se agrega la presencia disminuida de los inspectores

⁴ De hecho, como confirmación de lo enunciado, en información publicada por el diario mexicano La Jornada (30 de julio 2018), se señala: "El Sindicato Nacional de Mineros anunció la obtención de un aumento salarial de 18 por ciento para 4 mil trabajadores de la sección 271 que laboran en la empresa Arcelor Mittal México".

⁵ "[...] el accidente vino a reflejar también un tipo de relación laboral que busca flexibilizar las formas de trabajo y contratación a través de mecanismos al margen de la ley o la normatividad vigente, poniendo en riesgo la seguridad de los empleados así como el ingreso de sus familias" (Pérez Ruiz y Sánchez Díaz, 2006, p. 102).

del trabajo, al quitarse de la legislación las sanciones a empresas con menos de diez trabajadores, a la par de la desconfianza en las autoridades laborales, así como el subregistro y subdeclaración de trabajadores y salarios y prestaciones. Se subraya además la imposibilidad de hacer denuncias anónimas y el hecho que para las tareas de inspección se debe notificar con mucha antelación a la empresa (Bensusán, 2009, Laurell 1978).

Cuadro 2. Incrementos salariales en mineros y otros sindicatos (México)

Año	Mineros	Otros sindicatos
2006	12,0	4,0
2007	12,5	3,9
2008	13,0	4,0
2009	12,0	4,6
2010	12,0	4,8
2011	12,0	4,1
2012	12,5	4,2
2013	12,0	3,9
2014	12,5	3,9

Fuente: Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. Otros sindicatos y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México). Elaboración propia, varios años.

No obstante, vale señalar también que el sindicalismo, como antes los gremios y las mutualidades⁶ han trabajado a favor de la salud, si consideramos que tener trabajo es una base mínima, aunque no suficiente para tener salud: “Condiciones vitales de trabajo son los requisitos mínimos debajo de los cuales pelagra la sobrevivencia del trabajador, ya sea por causa de mortalidad, morbilidad o discapacidad que

⁶ En este sentido destaca el argumento de Menéndez: “Las mutualidades obreras, las asociaciones sindicales se plantearán tempranamente las necesidades colectivas de atención médica. Sus fondos mutuales consideraban prácticamente siempre dos tipos de fondos, uno para huelgas, paros, etc., y otro para atención médica y gastos funerarios. Es interesante la lectura sistemática de los libros de actas de estas asociaciones de ayuda mutua, constituidas en su mayoría por trabajadores, para cobrar noción directa de como la salud aparece colocada por los obreros como una demanda básica. Esto es por supuesto casi obvio, pues la capacidad de venta de la fuerza de trabajo, está en función directa de las condiciones físicas y psíquicas de los trabajadores, y el deterioro de su salud aparece como el límite de sus posibilidades de supervivencia” (Menéndez, 1978, pp. 30-31).

afectan tanto la vida en sí como la vida laboral del trabajador”. Sobre esta base, lo dominante en las legislaciones laborales se apoya en un escalón superior que refiere a que las condiciones básicas de trabajo, que emergen una vez satisfechas mínimamente las condiciones vitales, “constituyen la vía de autorrealización a través del trabajo, y son los requisitos necesarios sobre los que se asienta la posibilidad de una vida de sentido pleno e individualizada de acuerdo a las varias capacidades” (Bialakowsky, 1987, p. 92).

A pesar de la importancia, como un escalón que avanza en la mejoría de las condiciones de trabajo en los estamentos sindicalizados, persiste la mercantilización del cuerpo y la salud en las legislaciones y de manera más pálida en los CCT. Esta reflexión permite acercarnos a una discusión teórica para comprender las razones que han opacado la condición de la salud en el mundo del trabajo.

2. El cuerpo, objeto de intervención desde la medicina y la administración

No es producto de la generación espontánea el hecho que la salud no ocupe un lugar destacado en las agendas de los sindicatos ni en las preocupaciones ordinarias de los trabajadores, tampoco es un obstáculo para detener a los trabajadores en las actividades productivas, sean cuales sean. Vale entonces formular como pregunta ¿por qué ocupa un lugar secundario el problema de la salud para los trabajadores y para los sindicatos? Al respecto y parafraseando a Marx, al señalar el peso de los muertos que oprime como una pesadilla el cerebro de los vivos, podemos subrayar que en el régimen de producción capitalista, y en todos los regímenes en los que subyace la dominación de una clase sobre otra, se produce la anulación de la personalidad⁷. Así, el peso de los muertos (las tradiciones, las costumbres, las convenciones sociales dominantes, la edificación del sentido común, lo interiorizado, el *habitus*) oprime a los sujetos para que se produzca la subjetividad en la que la anulación de la personalidad, sin ironías, tiene una presencia e influye y estructura una concepción del mundo que a su vez incide en el curso de las acciones sociales que le corresponden.

Sin plantear algo novedoso reconocemos que esto ha sido un motivo de preocupación sistemática en la investigación. Por ello nos hemos

⁷ Recordemos lo planteado por Octavio Paz, cuando contesta la “criada” al señor: “No es nadie, señor, soy yo”.

detenido a considerar argumentos vinculados o que permitan *comprender* el sentido de la anulación de la personalidad en relación con la salud, con el cuerpo, con el desdén de la salud para imponerse sobre la naturaleza, por ejemplo yendo a trabajar en condiciones de enfermedad. Al respecto recordamos el lema en una cooperativa de trabajo, en la que se señalaba: “sobrevivir, vivir y después cuidarnos”⁸ – Una evidencia de que “cuidarnos” ocupa una condición periférica, en tanto sobrevivir ocupa el lugar central.

En la discusión teórica, “el cuerpo es la primera herramienta de trabajo. Dolor y enfermedad se perciben tan pronto como la obstaculización de las actividades profesionales y personales se deja sentir” (Le Breton 1999, p.165). Por su parte, Berlinguer (1994) argumenta de manera similar al señalar que “quien no tiene propiedades ni rentas y vive sólo de su propio trabajo, teme la enfermedad porque afecta simultáneamente a la persona y al instrumento de la ganancia, y es en consecuencia una doble amenaza” (p. 43)⁹. Ni propiedades ni rentas, es decir, lo que se planteaba en términos teóricos de la doble condición del proletario, libre en dos sentidos: no tiene nada ni nadie lo tiene. Sin embargo, esta libertad es al mismo tiempo una atadura. Si esto es así, en la narrativa que estamos construyendo, cae en su lugar el entender al hombre como máquina del taylorismo, el hombre subordinado al ritmo de las máquinas (a la cinta transportadora y la cadena de montaje con sus cadencias, y la concatenación vinculante). En la Administración Científica del Trabajo es un argumento principal el control del cuerpo, su objetualización y como correlato el hombre-máquina. En el surgimiento de la medicina como ciencia existen paralelismos entre los planteos de Taylor y Fayol, por un lado y las aportaciones de Pasteur en 1862 y de Flexner en 1910 que en el campo de la medicina constituyen “dos referentes insoslayables del proceso anterior, a partir de los cuales se toma de la forma de producción dominante –la máquina– la concepción del cuerpo [...] y de la causalidad microbiológica, la respuesta a la búsqueda de una

⁸ Testimonio de Cooperativa Reciclando Sueños, 2007.

⁹ En un sentido similar, apoyándose en Migliónico se señala como motivo de preocupación “para quien tiene como único medio de subsistencia su fuerza de trabajo física e intelectual y su estado de salud es su única reserva, su único ‘capital’ (...) el estado de salud es un bien fundamental, única reserva que es deteriorada, gastada por el empleador con sus contaminantes [...] Por tanto, la preocupación por la salud en el trabajo atraviesa la vida cotidiana de las trabajadoras y trabajadores, se sitúa dentro y fuera del espacio de trabajo”. Alegre et al (2012).

teoría de las enfermedades” (Spinelli, 2005, p. 315). El hombre máquina en el taylorismo, manifiesto en el control visiblemente físico, el “sometimiento corporal” (Ibarra, 1994) como devenir de la construcción disciplinaria que se concretará en “los medios del buen encauzamiento” y los “cuerpos dóciles” (Foucault, 1980). El hombre máquina como fuente y mediación, constructo de dos narraciones logocéntricas, la administración y la medicina, que se reclaman científicas y en consecuencia con un velo de neutralidad y de arbitrariedad cultural, más allá de las clases sociales y el conflicto, sobre todo en la primera, aunque opera en ambos casos. A esto se agrega el biologicismo, sobre todo en la medicina, aunque la influencia de H. Spencer en la sociología y en el campo en general de las ciencias sociales no es desdeñable.

Afianzando el argumento, según lo planteado por Foucault (1999)

“el capitalismo que se desarrolló a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX, socializó un primer objeto, que fue el cuerpo en función de la fuerza productiva, de la fuerza de trabajo. El control de la sociedad sobre los individuos no se operó simplemente a través de la conciencia o de la ideología, sino que se ejerció en el cuerpo, y con el cuerpo. Para la sociedad capitalista lo más importante era lo biopolítico, lo somático, lo corporal. El cuerpo es una realidad biopolítica; la medicina es una estrategia biopolítica (pp. 365-366).

Y completando lo dicho:

“En términos generales se puede afirmar que, a diferencia de la medicina de Estado alemana del siglo XVII, en el siglo XIX, y sobre todo en Inglaterra, apareció una medicina que consistía esencialmente en un control de la salud y del cuerpo de las clases más necesitadas, con el fin de hacerlas más aptas para el trabajo y menos peligrosas para las clases ricas” (Foucault, 1999, p. 384).

Abrevando de este argumento, Le Breton (2011) plantea que “La medicina y la biología proponen un discurso sobre el cuerpo humano en apariencia irrefutable, culturalmente legítimo” (p. 35).

En las reflexiones desde las ciencias sociales, el cuerpo ocupa un lugar de exploración y disección (desde lo social), al igual que en el campo de la medicina (el organicismo de Spencer se ubica en esta relación). Tomando distancia del biologicismo, pues “este enfoque biológico, ciego a lo social, se transfigura en una ideología extrema -que podríamos llamar biologicismo-, que implica pretender extender sus métodos al terreno de la medicina social (Lorenzano, 1994, p. 54), y

bajo la premisa de que la corporeidad es una construcción social, no un acontecimiento biológico (Le Breton, Bourdieu, entre otros), nuestro repertorio de discusión se inclina por el conjunto de argumentos que ven a la salud y en particular la salud en el trabajo como un hecho social, distanciado de lo biológico como elemento explicativo, entendiendo entonces que refutamos el argumento de ver la enfermedad como un hecho aislado de lo social, ahistórico o que se explica por sí mismo (Menéndez, 1988; Laurell y Márquez, 1983), reconociendo “La salud-enfermedad como proceso social, así como los demás fenómenos relacionados con ella, se presentan en forma diferencial entre las diversas clases que existen en las sociedades históricamente determinadas” (Rojas Soriano, 1988, p. 31).

Desde esta rendija analítica, retomando las aportaciones del sujeto que repiensa su cuerpo desde lo instrumental, que se ve entonces como máquina, como fuerza de trabajo, como mercancía, es más comprensible el argumento de que “el trabajador piensa en sí mismo en los términos del capitalista: como fuerza de trabajo que tiene un precio, y no como un ser humano que tiene una vida” (Laurell, 1978). Esto se puede cuestionar tal como lo hace Neffa (2015, p. 39) y Novick (1993, p.108) otro, al argumentar: “como la salud no es una mercancía, no pueden admitirse como legítimas las compensaciones monetarias (primas por riesgo) a cambio de su aceptación pasiva” (Neffa, 2015), reconociendo que este pago es un anticipo “por el daño que va a sufrir su salud para que lo soporten voluntariamente; se trata de evitar así pagarles después fuertes sumas en concepto de indemnizaciones por las consecuencias de esos riesgos” (Neffa, 2015, p. 104-105), como demostración de la “poca importancia que el trabajador concede a algunos factores, como el ruido, el calor, sea porque “forman parte del lugar de trabajo”, sea porque son compensados por primas” (Novick, 1993 p. 108), y que es parte de la jaula discursiva en los procesos de CCT que han construido los sindicatos¹⁰ y los trabajadores para reflexionar sobre la salud: “[...] la salud se ha vuelto una mercancía

¹⁰ De manera tradicional, la cultura del delegar ha descansado en México en el delegado sindical, como la expresión más inmediata, cercana y doméstica para el trabajador. Otra forma se aprecia en el asesor jurídico (abogado, licenciado, etc.) que puede en ocasiones desplazar a las propias representaciones sindicales. Aunque los especialistas no son los representantes en los que se delegan los asuntos cotidianos, concentran ejes de decisiones que pueden ser sustantivas, sobre todo en los procesos de revisión de los CCT, así como en su influencia en la propia cotidianidad de los trabajadores.

dentro de una economía en desarrollo. Esta transformación de la salud en producto de consumo social se refleja en la importancia que se da a las estadísticas médicas” (Ilich, 1974, p.15).

En este campo de discusión resulta pertinente el conjunto de planteos basados en las diferencias entre las condiciones vitales y las condiciones básicas del trabajador que plantea Bialakowsky (1987). Al respecto, el autor dirige su reflexión hacia el trabajador, reconociendo en la experiencia argentina los alcances de la legislación, y el hecho que en ella lo referente al trabajo está más del lado de la “compensación... del infortunio que de la prevención del riesgo” (1987, p. 63), mientras que “[...] el convenio significa una posibilidad real de participación e incluso de revisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo apuntando a partir de ellas el fortalecimiento de las condiciones básicas de trabajo” (1987, p. 76). Dicho de otra manera, la legislación general respecto al trabajo presenta mayores límites frente a los resultados de la bilateralidad, a los convenios producto de la negociación colectiva, lo cual se presenta con el mismo argumento en México.

Es ilustrativa al respecto la referencia de Bialakowsky, al mencionar que “[...] al ser las condiciones de trabajo las determinantes de la calidad de vida del trabajo - que es uno de los componentes de la calidad de vida- la escisión entre el contenido de estos conceptos no es posible en el plano de la realidad, ya que ambos se refieren a las características de la situación social del trabajador que, como tal, es vivida globalmente y de manera utilitaria” Al respecto, se destaca el trabajo basado en el análisis de 37 convenios firmados en 1975, en los que se privilegiaba lo referente al salario y otros beneficios sociales, quedando en un segundo término lo referido a las condiciones de trabajo y su contenido, subrayando que resalta “la escasa mención a los aspectos psicosociales del trabajo (tanto de la organización del trabajo como del ambiente social), tales como la carga mental, estilo de supervisión, derecho a solicitar revisión de medidas, posibilidad de intervenir en las decisiones de la empresa, etc.” (Vasilachis de Gialdino, Novik y Forni, 1979).

Un ejemplo previo, similar a lo descrito, es planteado por Murmis y Portantiero (2018) aludiendo a que el motivo del 89,4% de los huelguistas en Argentina en el año 1942 fueron reclamos de tipo salarial” (Murmis y Portantiero, 2018, p. 149). Asimismo, en un escenario de transición del autoritarismo a la democracia en Argentina, las elecciones presidenciales del año 1973, sumadas a la crisis de las direcciones sindicales, promovió un rápido aumento de los conflictos y la movilización en las áreas

industriales de la provincia de Buenos Aires. En su mayoría el motivo fue salarial. En estos casos uno de los recursos más significativos era la reclasificación de tareas como insalubres, que justificaba el cobro de mayores retribuciones” (Dicósimo, 2011, p. 262). Desde esta perspectiva afirmamos lo argumentado a lo largo del artículo en lo concerniente a la salud de los trabajadores con respecto a los límites en los procesos de negociación de los CCT –producto por una parte de las prácticas delegativas de los trabajadores (democracia sindical restringida, protagonismo de las dirigencias o débil participación de los trabajadores)-, pero también como se insistió en este apartado, por una lectura del cuerpo y de la salud atada a un entramado complejo de significaciones, en donde la mercantilización del trabajador sigue teniendo un peso significativo, oprimiendo las prácticas sindicales y de los trabajadores en materia de salud. Coincidimos al respecto en que el “trabajo en sí mismo no es patógeno (...) las deficiencias en materia de CyMAT [Condiciones y Medio ambiente de Trabajo] y el desequilibrio entre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y las capacidades de adaptación y de resistencia de quienes lo ejecutan son la principal causa del sufrimiento, dolencias, accidentes y enfermedades contraídas en situación de trabajo” (Neffa, Korinfeld y Henry 2017, p. 47-48). Asimismo destacamos que “no es el trabajo el que enferma sino las condiciones en que puede llegar a ejecutarse. Por consiguiente, sus efectos adversos sobre la salud son evitables” (Rodríguez, 2005, p. 124). Sin embargo se debe anotar que la mercantilización del cuerpo, de la fuerza de trabajo, está subsumida en el capital como relación social. Por lo anterior esto resulta un desafío relevante y una tarea importante para los sindicatos. Resulta significativo el trabajo antes mencionado que se realizó en ANSES (Neffa, Korinfeld y Henry, 2017) ya que sus resultados permiten observar que este “estudio de los escenarios laborales lleva implícita la concepción del ‘sujeto de trabajo’, lo cual alude a una concepción renovadora sobre el trabajo” (Kornblit y Mendes Diz, 1998, p. 69). La investigación está generando formas de negociación en las que los factores psicosociales, no los salarios, ocupan un lugar protagónico¹¹, lo que no se aparta del reconocimiento

¹¹Con matices pero siguiendo los mismos objetivos, Martínez Alcántara (2007) alude al modelo de Investigación participativa: “Entre sus principios básicos se encuentran: a) La no delegación de la salud que equivale a que los trabajadores se apropien de ella de manera responsable, para garantizar la atención de las problemáticas relacionadas con la misma, sin delegarla al médico de la empresa o al representante o líder sindical. b) La

de Bialakowsky del piso superior en que se encuentra la negociación colectiva y sus resultados por sobre la legislación laboral general, pero al mismo tiempo demuestra las falencias en los abordajes convencionales de los sindicatos. Este aspecto será abordado en las consideraciones finales del artículo.

Ante las experiencias de las empresas recuperadas por los trabajadores (ERT) pensábamos que a partir de su desarrollo, otro sería el curso de las cosas, por su organización horizontal, la ruptura con las jerarquías [operar sin patrón], una cualitativamente mayor participación de los trabajadores en las decisiones de cargas y distribución del trabajo, ingresos y responsabilidades, y su crítica y acciones frente a las prácticas delegativas. Todo esto, reconociendo que "El proceso de enfermar se encuentra históricamente determinado. Su explicación particular y, más aún, su significado, la vivencia de la enfermedad, representan acontecimientos cardinales para el llamado conocimiento científico, asimismo para la "toma de conciencia" del sujeto de su propia corporeidad (...) el sujeto, el trabajador puede tomar conciencia de su situación social y puede, más adelante asumir una conciencia de clase" (Cuéllar, Romero y Pulido Navarro, 2017, p. 296). Esto último está presente en las ERT, como un reconocimiento de su situación —ellos son los actores centrales de una historia en donde la recuperación es clave, ese “ocupar, resistir, producir” ordinario—, que se aprecia asimismo en el énfasis de los trabajadores de las ERT de que su cansancio es diferente al que vivían bajo el comando capitalista; de que ya no respiran los supervisores en sus nuca; que pueden dejar la línea si tienen necesidad de hacerlo. Sin embargo, al mismo tiempo siguen presentes las consecuencias de las largas jornadas de trabajo y de la monotonía laboral, o de las exigencias de aumentar la intensidad del trabajo, a lo que se suma la angustia de aprender cosas nuevas -que en la historia previa eran las tareas desarrolladas por los patrones o el cuadro administrativo-, las diferencias generacionales, la participación y compromisos diferenciados, y lo peor, la tensión de si el día de mañana seguirá funcionando la cooperativa, la ERT. Matizamos

conformación de grupos homogéneos de exposición que participan en la aplicación de una encuesta sobre condiciones de trabajo y de salud, para discutir y tomar decisiones de manera colectiva sobre los principales problemas de exposición laboral que se identifican al interior del centro laboral y finalmente; c) El acuerdo consensuado al que llegan les permite crear una plataforma de demandas que en su momento estarán en condiciones de negociar como parte del contrato colectivo de trabajo”.

entonces la afirmación de que lo primero es sobrevivir y al final está cuidarse, porque si bien en la recolección de evidencia empírica la salud y los accidentes son para el después, también se afirma que *si hay trabajo hay salud* (Tottino, 2011, p. 140). Los matices no eluden la reflexión de problemas que tienen larga data, si atendemos lo enunciado por Marx: “Durante una parte del día la fuerza debe reposar, dormir, mientras que durante otra parte del día el hombre tiene que satisfacer otras necesidades físicas, alimentarse, asearse, vestirse, etc. Aparte de ese límite puramente físico, la prolongación de la jornada laboral tropieza con barreras morales. El hombre necesita tiempo para la satisfacción de necesidades espirituales y sociales, cuya amplitud y número dependen del nivel alcanzado en general por la civilización” (Marx, 2010, p. 279).

Consideraciones finales

La importancia de las organizaciones sindicales no deja lugar a la duda: entre la legislación laboral, como base jurídica mínima y lo resultante del punto de encuentro de voluntades, que se traduce en procesos de bilateralidad y de negociación colectiva, hay diferencias significativas. Lo básico y lo vital siguen oscilando en las realidades del trabajo en América Latina. Estar afiliado a un sindicato, en ese sentido, se traduce la mayoría de las veces en mejores condiciones para los afiliados frente a sus pares sin adhesión a sindicato alguno. Esto no implica que el piso mínimo de la legislación se mantenga intocable, aunque lo realmente existente es su rezago, situación muy grave frente a la ofensiva gubernamental que no entiende que un sindicalista es un trabajador, pretendiendo fracturar en los hechos a las representaciones sindicales.

Sin embargo, la permanencia en un sindicato no es garantía per se si atendemos el crecimiento de la tercerización, del desempleo (producto de la falta de crecimiento de fuentes de trabajo o del cierre de otras) y el trabajo en negro (informal). Asimismo, aun cuando se trata de condiciones que están por encima de las que plasma la línea de gobierno como el punto mínimo en lo laboral, no toca de manera sustantiva lo referido a la salud, que ha sido clasificado en este documento como mercantilización del cuerpo y de la fuerza de trabajo. Siguiendo el ejemplo de los trabajadores afiliados a la ANSES en Argentina se abre una caja de herramientas para la negociación que ha modificado las reglas convencionales al poner una barrera a la intención de negociar la salud y mercantizarla, simplemente. En una visión que

ubica a la salud como residual, costosa u objeto de negociación, el considerarla como un factor que encarece la negociación colectiva y el peso de los contratos en las nóminas, se piensa la salud en la perspectiva de la mercantilización –del cuerpo en su integralidad-. No obstante, un camino que recién se abre a la exploración sindical exige discusiones dentro de los sindicatos, así como la profundización de la democracia y niveles de representación que alejen las tentaciones de la cultura delegativa y de la acumulación de poder en minorías compactas. Implica asimismo repensar lo vital y lo básico, aceptando que estos importantes conceptos con sus respectivas dimensiones se modifican en la tensión histórica. Las condiciones actuales en Argentina que desalientan la acción sindical reducen su fuerza (por ejemplo retrasando las negociaciones con las paritarias o cerrando la posibilidad de la cláusula gatillo, para inhibir la caída en el poder adquisitivo de los trabajadores), promueven las salidas individuales y facilitan el emprendedurismo, entre otras, todo ello como acciones que coadyuvan a la disminución de la capacidad regulatoria del Estado en materia de trabajo.

Las ERT y sus trabajadores, por su lado, viven sus propios problemas. Han aceptado por necesidad mantener esquemas del denominado trabajo a façon: “la relación capital-trabajo apenas se altera, lo que cambia es la percepción del trabajador. A veces, especialmente en el caso en que aparecen gestores de la tercerización del trabajo, la relación se tergiversa de tal modo que el empresario que compra la fuerza de trabajo, más el uso de las instalaciones de la ERT, aparece como un ‘cliente’ de la empresa, cuando la realidad es otra: la ERT pasa a formar parte externa del proceso de trabajo de la empresa a la que pareciera estar vendiéndole un servicio. La extracción de plusvalor se sigue dando, pero fuera de la fábrica, oculta a la vista del trabajador” (Ruggieri et. al. 2012, p. 89).

Mientras que se cuente con esta válvula de escape, es decir, con cosas por hacer que les proporcionen retiros, los actores principales en los procesos de fábricas y empresas recuperadas mantendrán abiertas sus fuentes de trabajo, seguirán trabajando de esa manera, sin conflictos con sus principios, pues éstos permanecen bajo el desafío de trabajar sin patrón. Sin explorar en profundidad los problemas en este campo aunque habiendo registrado la presencia de problemas en salud en las ERT (Espinosa, 2017) existe suficiente evidencia para señalar que están presentes problemas que se decantan en afectaciones en la salud para los distintos estamentos en las ERT. Las condiciones actuales no les permiten romper el techo de cristal de la sobrevivencia para

avanzar en el cuidar de sí, en parte por los vaivenes que genera el “mercado”, en parte por el peso de la competencia que oprime sistemáticamente al trabajador, así como por los problemas internos de las propias cooperativas. Según lo explorado, porque los propios trabajadores han interiorizado una idea fuerza, que además forma parte de su identidad valorativa: su cuerpo es su herramienta de trabajo, que no puede parar, que se vende aun cuando sea de manera discreta. En este contexto, se articula al peso de las jornadas extensas, con el trabajo a façon, con la pérdida de clientes –producto de la propia crisis– y con el cuidar a costa de lo que sea la fuente de trabajo. La gestión gubernamental actual y las medidas adoptadas por el equipo de gobierno, se constituyen en fuentes de presión muy poderosas en contra de las ERT, e impiden situarse los trabajadores por encima de las condiciones de trabajo en las unidades económicas con comando capitalista, en particular las que están reguladas por la contratación colectiva. A pesar del esfuerzo desplegado por los trabajadores en las ERT, no está en sus agendas la discusión sobre las condiciones básicas y las vitales. Están tan ocupados e involucrados en sus problemas, que viven acorralados, más allá de los intercambios no mercantiles y la edificación de redes para hacer más soportables las condiciones de reproducción de las cooperativas en las que trabajan. En las condiciones de crisis, el reposo y el alimento son bienes escasos, que retrotraen a los trabajadores a lo que Maslow planteaba como las condiciones mínimas para la reproducción fisiológica. El desafío de romper con el “prejuicio veterinario de que lo que los pobres lo que más necesitan es comida”, como plantearan Douglas y Isherwood (1990) está en la escena, cuando debería ser algo que formase parte de una historia superada. Sin embargo, al mismo tiempo, y retomando un planteo contrastante, porque en las ERT se han edificado soportes para aguantar las jornadas de trabajo y que sigan funcionando, Vallone (2007) señala que en las ERT la “configuración de los dispositivos que habían anulado la personalidad se desactivan, la idea del cuerpo como máquina se confronta (podemos tomar mate, escuchar música, caminar por los lugares anteriormente prohibidos, reconocer nuestra subjetividad, hablar y opinar) haciendo de la fábrica entonces un lugar hospitalario”. No obstante, las dificultades para la reproducción de las condiciones materiales y subjetivas en las ERT son un desafío permanente. Al

respecto, estudiosos de las ERT, aluden a las experiencias de reproducción ampliada en las ERT (Kasparian y Rebón, 2018)¹². Está presente esta realidad, aunque lo recurrente y significativo en las experiencias de las ERT en los últimos años refiere a las dificultades para la reproducción ya no ampliada, sino simple (sin invertir en tecnologías, sin aumentar los retiros, sin mejorar las instalaciones, con dificultades para adquirir materias primas), por lo que, coincidiendo con Moreno Gimenez (2011) esta situación (producto de un proceso no de un acontecimiento aislado e incidental) está tipificada entendiéndose por “ [...] riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual” (p. 8). Enfatizamos el conjunto del argumento (violencia, agresión, acoso, estrés, desgaste) y uno de los aspectos más visibles en el iceberg de la ofensiva contra las ERT, la mantención de un clima jurídico de inestabilidad.

La reflexión sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, y en su devenir de los factores psicosociales del trabajo, abren un campo de exploración analítico y construyen un escenario para desplegar acciones sindicales de nuevo cuño: “cómo el trabajo deteriora la salud bajo determinadas condiciones históricas y cómo se puede revertir este deterioro. Es decir, se trata de una pregunta distinta y más compleja que la de la medicina dominante, ya que interroga sobre cómo el trabajo desgasta al grupo de trabajadores o al trabajador colectivo y cómo habría que cambiar el proceso de trabajo para impedirlo. Por esto, al construir los estudios no interesa aislar los ‘factores de riesgo’ ni reducir la búsqueda del daño a una enfermedad específica sino intentar comprender la relación ‘trabajo-salud’ en su integralidad y complejidad” Laurell (1993, p. 14). No obstante se pueden hacer aportaciones para disminuir los factores de riesgo, pues los que sufren son los propios trabajadores. Esto no elude la necesidad de revisar la relación trabajo-salud en su complejidad, pensando en la situación actual y futura del trabajo y sus condiciones. Al respecto estamos pensando en población que está ocupada. Junto con los problemas mencionados habría que tomar en cuenta la posibilidad de que se cierren fuentes de trabajo, así como la de que no se abran otras fuentes

¹² Presentación de la ponencia “Factores positivos del sostenimiento y la consolidación de empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina”.

con el ritmo que demanda el crecimiento poblacional. Esto implicará repensar en nuevos alcances cuando se aluda a las condiciones básicas y vitales, considerando que éstas no son inmutables y se modifican en relación al tiempo histórico.

Referencias

Alegre De León, M., Fonsalía Acquarone, A., Frank Gabin, N. E., Guigou de Aramburu, B., Hahn Dible, M. A., Heinzen Cesio J. Vadell, M. (2012). Abordaje de la salud laboral en los trabajadores del arroz desde una perspectiva interdisciplinaria. El Modelo Obrero como herramienta para la co- producción de conocimientos. *Revista Digital Universitaria*, 13(5) Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num5/art54/index.html>.

Bensusán, G. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Estudios Sociológicos*, XXVII (81).

Berlinguer, G. (1994). *La enfermedad. Sufrimiento, diferencia, peligro, señal, estímulo*. Argentina: Lugar Editorial.

Bialakowsky, A. L. (1987). *Las condiciones vitales de trabajo*. Guarenas: INCASUR.

Caponi, S. (2015). *Locos y degenerados: una genealogía de la psiquiatría ampliada*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: SXXI.

Cuéllar Romero, R. y Pulido Navarro, M. (2015). Capital, fuerza de trabajo y salud. En H. Carolina Tetelboin y José Arturo Granados Cosme (coords.) *Debates y problemas actuales en medicina social. La salud desde las políticas y los derechos, el trabajo, la formación y la comunicación*. Núm. 19. México: UAM-X, Serie Académicos

Dicósimo, D. (2011). Peronismo, clase obrera y sindicalismo. Balance de quince años de producción historiográfica. *Anuario IEHS* 26, 255-271.

De la Garza, E. (1991). Cultura y crisis del corporativismo en México. En J. L. Barrios Horcasitas, J. Hurtado y G. Pérez (comps.) *Transición a la democracia y reforma del Estado en México* (pp. 235-268) México: Universidad de Guadalajara/Miguel Ángel Porrúa/Flacso de México.

Douglas, M. y Baron Isherwood (1990). *El mundo de los bienes. Hacia una antropología del consumo*. México: Grijalbo.

Espinosa Yáñez A. (2016). Condiciones de trabajo de los mineros mexicanos. Una aproximación al Grupo México y la Responsabilidad Social Empresarial. En *El Análisis Organizacional en México y América Latina. Retos y Perspectivas a 20 Años*. 2016. Editorial: HESS.

Ferrarotti, F. (1993). Polycentric Society and the Fate of Unionism. *International Social Science Journal*, 137 (8).

Foucault, M. (1999). *Estrategias de poder. Obras esenciales, Volumen II*. España: Paidós.

Foucault, M. (1980). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI.

Ibarra, E. (1994). Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales, en *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, Serie de Investigación 13, México: UAM Iztapalapa.

Illich, I. (1974). *La convivencialidad*. España: Barral Editores.

Kasparian D. y Rebón J. (2018, agosto) Factores positivos del sostenimiento y la consolidación de empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina. Trabajo presentado en el X Encuentro de Investigadores Latinoamericano en Cooperativismo, Buenos Aires.

Kornblit, A. L. y Mendes Diz, A. M. (1998). El *burnout* en el personal de enfermería de Unidades de Cuidados Intensivos. *Estudios del Trabajo ASET*, 16, 69-85.

Laurell, A. C. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos*, 17, 59-79.

Laurell, A. C. (1984). Condiciones de trabajo y desgaste obrero. En *Obrero mexicano 2. Condiciones de trabajo*. México: Siglo XXI.

Laurell A.C., Márquez M, (1983). *El desgaste obrero en México*. ERA, México.

Laurell, A. C. (1993). La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores. En A. C. Laurell (coord.) *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Serie

PALTEX, *Salud y Sociedad* 2000, No. 3 (pp. 13-35). EUA: Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud.

Le Breton, D. (1999). *Antropología del dolor*. Barcelona: Seix Barral.

Le Breton, D. (2011). *La sociología del cuerpo*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

Lorenzano, C. (1994). La estructura teórica de la medicina y las ciencias sociales. En M. I., Rodríguez, *Lo biológico y lo social. Su articulación en la formación del personal de salud*. EUA: Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud.

Martínez Alcántara, S. (2007). La Investigación participativa como práctica social y su aportación al mundo laboral a través del modelo obrero. *Salud de los Trabajadores*, 15 (2), 107-117. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200005&lng=es&tlng=es.

Marx, K. (2010). *El capital. Crítica de la economía política, Libro Primero El proceso de producción del capital, Volumen I*. Madrid: Editorial Siglo XXI.

Menéndez, E. (1978). El modelo médico y la salud de los trabajadores. En F. Basaglia. *La salud de los trabajadores. Aportes para una política de la salud* (pp. 11-53). México: Nueva Imagen.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo* 57, 4-19. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262495597_Factores_y_riesgos_laborales_psicosociales_conceptualizacion_historia_y_cambios_actuales

Murmis, M. y Portantiero, J. C. (2018). *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Argentina: Siglo XXI Editores.

Neffa, J. C. (2002). *¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires: Hvmnitas.

Neffa, J. C., Korinfeld, S. M., y Henry, M. L. (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SECASFPI (Sindicato de Anses).

Novick, M. (1993). Alcances y críticas de los métodos de medición objetivos de las condiciones de trabaj. En A. C. Laurell, (coord.) *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, No. 3 (pp. 99-133). EUA: Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud.

Oliva, F. J. (comp.) (2006). *II semana argentina de la salud y seguridad en el trabajo: presentaciones 2005*, Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Pérez Ruiz, A. y Sánchez Díaz, S. (2006). De Pasta de Conchos al 1 de mayo. La coyuntura de una movilización obrera. *El Cotidiano*, 138. México: UAM.

Ramazzini, B. (2008). *Las enfermedades de los trabajadores. De morbis artificum diatriba*, México: Porrúa-UAM.

Rodríguez, C. A. (2005). *La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente*, Argentina: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Rojas Soriano, R. (1988). *Sociología médica*. México: Plaza y Valdés.

Roxborough, I. (1983). El sindicalismo en el sector automotriz. *Estudios Sociológicos*, 1(1) 59-92. México: El Colegio de México.

Ruggeri, A. (comp.) Aguilar, A.; Antivero, J.; Balaguer, E.; Buffa, A.; Calderón, S.; Zakuski, D. (2012). *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina* (2a ed.). Buenos Aires: Editorial Facultad de Filosofía y Letras.

Spinelli, H. (2005). Condiciones de salud y desigualdades sociales: Historias de iguales, desiguales y distintos. En M. C., de Souza Minayo, y., C. E. A Coimbra Jr. (orgs.) *Críticas e atuantes: ciências sociais e humanas em saúde na América Latina* (pp. 315-331). Río de Janeiro: Editora Fiocruz.

Taylor, F. W. (1994). *Principios de la administración científica*. Argentina: El Ateneo.

Tottino, L. (2011). Trabajo y salud en una empresa recuperada: el caso de los trabajadores de la cooperativa BAUEN. En M., Panaia, (coord.) *Trabajos, cuerpos y riesgos* (1a. ed.), (pp. 121-142). Buenos Aires: Luxemburg.

Vasilachis de Gialdino, I., Novick M. y Forni F. (1979). La actuación de las asociaciones profesionales de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas de trabajo: Un enfoque interdisciplinario, Documento de Trabajo 7. Buenos Aires: CEIL.

Vallone, F. D. (2007). El naufragio del hospital. Trabajadores y pacientes en el mismo barco, Universidad Nacional de Lanús, Argentina. Recuperado de <https://primresidencias.files.wordpress.com/2010/04/el-naufragio-del-hospital.pdf>

Reseñas Bibliográficas

Libros

Purpose-driven Organizations, Management Ideas for a Better World

Carlos Rey, Miquel Bastons, Phil Sotok (Eds.)
Palgrave Macmillan, 2019

La obra presenta una definición amplia de la dirección por propósitos basada en tres dimensiones de conocimiento, motivación y acción. Un propósito más elevado no trata simplemente sobre las ganancias, expresa que la simbolización de las motivaciones de las acciones y esfuerzos refleja algo más ambicioso y una contribución a la sociedad global.

Este libro de libre acceso ofrece respuestas novedosas para garantizar que los empleados apoyen el sentido organizacional más amplio, a la vez que asegura que la empresa se beneficie del propósito individual de sus empleados. Realizando un viraje con respecto a modelos y teorías previas, el libro contribuye al debate y brinda distintas perspectivas sobre el tema proveniente de académicos y profesionales. En sus capítulos converge el rigor académico y los modelos prácticos que ayudan a distinguir entre modas y estrategias influyentes.

Explorando cómo se desenvuelven los propósitos en todos los niveles del negocio, desde las estrategias y el liderazgo hasta la comunicación, la obra provee de nuevos acercamientos para la construcción de organizaciones orientadas a los propósitos sustentables.

The New Ideal Worker: Organizations Between Work-Life Balance, Gender and Leadership (Contributions to Management Science)

Mireia las Heras Maestro, Nuria Chinchilla Albiol, Mar Gray Grau (Edits.)
Springer, 2019

Muchos jefes y organizaciones aún asumen que los empleados que dedican largas horas a su trabajo sin interferencia de su familia son “trabajadores ideales”. Tal supuesto tiene consecuencias negativas para los empleados, sus familias y, lo que es importante, para la organización.

Este libro brinda abundante evidencia empírica de alrededor del mundo, como también marcos teóricos innovadores, para ayudar a profesionales e investigadores a ir más allá de la noción clásica de “trabajador ideal” y volver a evaluar lo que las compañías realmente necesitan de sus empleados. Se trata de demostrar que esta práctica beneficiará a incontables hombres y mujeres y a la sociedad en su conjunto.

Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries (Work, Organization, and Employment)

O’Sullivan, M., Lavelle, J., McMahon, J., Ryan, L., Murphy, C., Turner, Th., Gunnigle, P. (Eds.)

Springer, 2019

El libro se focaliza en los trabajos de cero horas y trabajos de guardia como una forma extrema de empleo ocasional y precarizado. Incluye estudios nacionales de Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, Nueva Zelanda e Irlanda, donde ha habido una creciente preocupación por la prevalencia de este tipo de trabajos y la incerteza del tiempo de trabajo, como también variados niveles de debate sobre políticas públicas para su regulación.

El libro incorpora una revisión comparativa del trabajo de cero horas basada en los hallazgos de los estudios de cada país. Se presta particular atención a las respuestas regulatorias de los Estados a este trabajo e incorpora conceptos sociológicos ligados a la función acumuladora y legitimadora del Estado.

Para explorar las normativas del trabajo de cero horas más allá de los países individuales, incluye un análisis de la regulación externa para esta práctica a nivel supranacional proveniente de la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo. Finalmente evalúa las implicaciones para los trabajadores en los nuevos sectores de la actividad económica, particularmente el impacto de la economía de plataformas o “digital” en la naturaleza fundamental de la relación de empleo. También son tomadas en consideración las implicaciones societarias de este trabajo y las responsabilidades éticas de los empleadores y el gobierno hacia los trabajadores como ciudadanos.

Constructing Organizational Life: How Social-Symbolic Work Shapes Selves, Organizations, and Institutions Kindle Edition

Thomas B. Lawrence, Nelson Phillips
Oxford, 2019

Este libro presenta la perspectiva de trabajo socio-simbólico que integra diversas corrientes de investigación para examinar cómo las personas trabajan intencional y reflexivamente para construir la vida organizacional, incluyendo las identidades, tecnologías, límites, y estrategias que constituyen sus organizaciones. En el libro, los autores definen el trabajo socio-simbólico e introducen tres formas: trabajo propio, trabajo organizacional y trabajo institucional.

El trabajo socio-simbólico resalta los esfuerzos de las personas por construir el mundo social, y enfoca su atención en las motivaciones, prácticas, recursos, y efectos de estos esfuerzos. Se exploran ocho corrientes distintas de trabajos de investigación delineando una amplia gama de ejemplos del mundo de los negocios, la política, el deporte, los movimientos sociales, y muchos otros. Provee a los investigadores, estudiantes, y profesionales de un marco teórico integrador, útil para comprender este trabajo, una muestra de las principales formas de trabajo socio-simbólico, un enriquecedor conjunto de oportunidades teóricas para inspirar nuevos estudios, y una guía práctica metodológica para la investigación empírica.

La clase trabajadora ¿Sujeto de cambio en el siglo XXI?,

José Manuel Rivas, Adrián Tarín (Editores)
España, Siglo XXI, 2018

La crisis económica que sacude el mundo desde 2008 y sus respuestas sociales en el mundo han demostrado la necesidad política de tener en cuenta una clase trabajadora cuyos problemas raras veces aparecen en los debates televisivos o se resuelven en los programas electorales. Entre los interrogantes, la obra plantea si la clase media es una identidad política válida para quebrar el capitalismo o solo una trampa que disuelve la conciencia de los trabajadores. Asimismo se interroga por el papel que desempeña el trabajo de cuidados en la transformación del empleo y si tienen hoy sentido las categorías de clase o sujeto.

Desde España, Ecuador, Estados Unidos, Cuba, Chile y México filósofos, sociólogos, periodistas y politólogos aportan a este libro una

óptica multifacética para tratar una problemática común: la transformación social desde la clase y el trabajo.

Améliorer la gestion du changement dans les organisations. Vers de nouvelles connaissances, stratégies et expériences

Martin Lauzier, Nathalie Lemieux (Dir.)
Presses de l'Université du Québec 2018

Se pide a las organizaciones de hoy que emprendan muchos cambios simultáneos, complejos y de gran alcance. Al mismo tiempo, surge invariablemente en el discurso de los especialistas del tema la idea que estos cambios no siempre conducen a los resultados esperados y, además, tienen efectos adversos para las personas que los viven. Estas dificultades se pueden explicar, en particular, por el bajo grado de apropiación de los destinatarios o la naturaleza a veces intuitiva de las intervenciones relacionadas con la gestión del cambio.

Con el fin de renovar la comprensión de los principios de la gestión del cambio y mejorar la comprensión de los mecanismos que la gobiernan, el libro intenta responder las siguientes preguntas: ¿Qué tendencias están dando forma a este campo de estudio e intervención? ¿Cuáles son las nuevas estrategias de gestión del cambio y cuáles son los beneficios potenciales? ¿Qué efectos tienen estas transformaciones en la experiencia de los actores del cambio?

Los autores ofrecen varios elementos de respuesta a estas preguntas para contribuir a la investigación en este campo y para facilitar la transferencia a la práctica. Para ello, destacan tres aspectos: los nuevos temas que caracterizan la evolución de esta disciplina, los nuevos conocimientos que mejoran su práctica y las experiencias recientes que ilustran cómo los actores viven el cambio.

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 dos 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

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? *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 two 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

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? *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>