

**Grupo 12: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.**

**Calidad de empleo en el sector alimentos y bebidas de la ciudad de Córdoba.  
Emergencias y persistencias.**

**María Inés Gutiérrez**

gutierrezmariaines@gmail.com

**María Eugenia Olivera Rubia;**

eugeniaoli@yahoo.com.ar

**Agustina Terrera**

agusterrera@hotmail.com

Núcleo de Investigación en Innovación Organizacional y del Trabajo, Facultad de Psicología,  
Universidad Nacional de Córdoba.

## **Introducción**

Esta comunicación se inscribe en el marco de una investigación sobre calidad de empleo en Córdoba<sup>1</sup>. El objetivo general del estudio consiste en analizar la calidad de empleo y las posibilidades de desarrollo de carrera en trabajadores de los sectores de software y servicios informáticos, metalmecánica y alimentos y bebidas de la ciudad de Córdoba y Gran Córdoba. La importancia de estos sectores económicos radica en que más del 50% del empleo y más del 70% del valor agregado industrial en la provincia se genera en estas actividades.<sup>2</sup>

Para el análisis se relevan diversos aspectos de la calidad de empleo, como calidad de los contratos, de la organización del trabajo, de la gestión del capital humano, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de las relaciones entre pares y con superiores, la calidad de representación sindical, la ergonomía de las actividades, entre otros.

En esta ocasión nos referiremos a lo relevado en uno de esos sectores, el de alimentos y bebidas, y en particular a lo referido a algunos hallazgos que se vinculan con las condiciones de trabajo y la salud laboral.

---

<sup>1</sup> “Calidad de empleo en Córdoba y Gran Córdoba”, dirigido por la Lic. Andrea Pujol. Núcleo de Investigaciones en Innovación Organizacional y del Trabajo (NIIOT) de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba, financiado por la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNC.

<sup>2</sup> Datos extraídos de <http://mip.cba.gov.ar/menuMatrices.php>

En la perspectiva que adoptamos en este estudio entendemos que el concepto de calidad de empleo integra dimensiones objetivas y subjetivas, algunas más ligadas a las condiciones de contratación y otras a la estructura del puesto. Respecto a los trabajadores, entendemos que son sujetos capaces de valorar adecuadamente tanto los aspectos objetivos como aquellos más ligados a la satisfacción de sus expectativas personales o a las de su colectivo de trabajo. En esta línea, recabar y conocer su opinión no constituye una estrategia “más económica”, sino una vía de acceso privilegiada para la comprensión de la problemática -aún cuando se enriquece cuando esta fuente de información es triangulada con otras-.

Un empleo de calidad implica salarios crecientes, estabilidad laboral, horarios de tiempo completo, seguridad social, posibilidades de formación, etc.; pero también algunas características que determinan su capacidad de satisfacer ciertas necesidades asociadas al bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.

De este modo, puede verse que la noción de calidad de empleo alude no sólo al trabajo registrado y con protección social (durante y a la finalización de la vida laboral), sino que incluye una remuneración adecuada, una organización del trabajo que valore las competencias del trabajador, y la presencia de mecanismos de mejora permanente de las competencias de los sujetos a través de procesos de capacitación sistémicos (Bisang et al, 2005).

La OIT, para desarrollar una política orientada a la lucha contra el trabajo precario, estableció la definición de “trabajo decente”. Sostiene que “El Trabajo Decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras.”

En este sentido, la definición de trabajo decente hace foco en las condiciones objetivas del trabajo y carece, desde nuestra perspectiva, de la consideración de aspectos vinculados a la vivencia subjetiva de los trabajadores, es decir al modo en que las condiciones objetivas son vividas, percibidas y significadas. Por eso nos orientaremos por el concepto de calidad de empleo, atendiendo tanto a las condiciones objetivas como las subjetivas.

En suma, sería un abordaje más amplio, multidimensional y preocupado por factores determinantes de la calidad de empleo, basado más en la combinación de los atributos de los empleos que en una mera enumeración de esos atributos. (Mocelin, 2008)

## **Descripción del sector**

El sector alimentos y bebidas en la provincia en los últimos años ha ido superando su posición relativa en términos de la generación de empleo y del Valor Agregado. Según datos del Ministerio de Economía de la Nación más del 50% del empleo y más del 70% del Valor Agregado industrial en la Provincia se generó en las industrias de metalmecánica y de alimentos y bebidas. En 2001 el primero de estos sectores representó el 31% del empleo manufacturero nacional, y el 28% del Valor Agregado; el segundo alcanzó el 20.5% y el 17% respectivamente.

La relevancia de estas actividades es aún mayor en el contexto de la producción manufacturera de la provincia de Córdoba. Observando la información proveniente de la matriz insumo-producto provincial, para el año 2003 el sector de alimentos y bebidas representó el 31% del empleo y el 40% del Valor Agregado. Por su parte, la industria metalmecánica dio cuenta del 24% del empleo industrial y del 31% del Valor Agregado.<sup>3</sup>

Una diferencia sustancial entre estos dos sectores líderes de la industria es que en el sector alimentos y bebidas los capitales son mayoritariamente nacionales, mientras que en la industria metalmecánica las terminales, las autopartistas e incluso algunas de las empresas proveedoras son de capitales extranjeros.

Afirma un referente sindical que la tecnologización y modernización de las empresas de la industria de la alimentación hizo que hoy se produzca cuatro veces más que hace 20 años, con la misma cantidad de empleados.

Un rasgo muy relevante del sector es su diversidad en cuanto al tamaño de las empresas, ya que agrupa por un lado a algunas que cuentan con presupuestos varias veces superiores al presupuesto provincial total, y otras medianas y pequeñas. Y por supuesto esto impacta de

---

<sup>3</sup> Datos extraídos de <http://mip.cba.gov.ar/menuMatrices.php>

modo importante en el nivel de tecnología incorporada, y en las inversiones en gestión del recurso humano.

Sin embargo a pesar de los enormes presupuestos, las empresas muy grandes generan entre el 25 y el 30% de los empleos, y las PyMES entre el 65 y el 70%.

Además de destacar las diferencias que establece el dato de la dimensión de la empresa y de su grado de formalización de la gestión y el nivel de tecnología incorporada, se destacan también los rasgos comunes. Fundamentalmente dos de ellos: el trabajo continuo de las empresas de lunes a viernes, lo que implica en la mayoría de los casos la organización de turnos rotativos (mañana, tarde y noche), que cambian semanalmente; y por otra parte que el personal está jornalizado, es decir cobra por horas trabajadas.

En términos de afiliación sindical, los trabajadores están distribuidos en 17 sindicatos, todos ellos englobados en la CASIA (Confederación de Asociaciones Sindicales de la Industria de Alimentos). Si se asimilaran estas agrupaciones a una especie de “mapa sindical del sector”, lo que explicaría las fronteras entre unos y otros sería la historia de la gestación de los agrupamientos y las luchas sindicales, no la naturaleza de las actividades.

En Córdoba pudimos establecer contacto con uno de los sindicatos, el STIA (Sindicato de Trabajadores de la Industria de Alimentos), que agrupa golosinas, galletitas, panificación industrial, helados, encurtidos, dulces, cereales inflados, productos para helados (oblas, cucuruchos), turrónes, pan dulce, seleccionadora de maní, snack, leche en polvo (pero no otros lácteos), aceitunas, aceite de oliva (pero no los otros aceites), derivados frutihortícolas industrializados (como fruta en lata), chocolates, alfajores, pesca industrializada del sur del país (la de Comodoro Rivadavia y Madryn, por ejemplo, pero no la de Mar del Plata, porque en esa ciudad están organizados en cooperativas de trabajo), y más o menos la mitad del sector avícola.

Un dato que ilustra la dispersión del sector es que en la CASIA están incluidos la cerveza y el tabaco como alimentos, y no el vino.

El STIA tiene un alto índice de afiliación, cercano al 70%; esta cifra tiene relación con los dichos de los entrevistados sobre el reconocimiento de la importancia de la afiliación, particularmente en función de los beneficios recibidos.

En lo que respecta a la “organización del trabajo”, entendida como la forma en que las firmas gestionan la producción en lo referido a la división técnica y social de las actividades, los dispositivos y tecnologías sociales implementados y las características psicosociales de la

gestión (Pujol, A., Roitter, S. y Delfini, M, 2007), podemos puntualizar algunos aspectos en relación al sector.

Si bien la mayoría de los establecimientos incorporaron nuevas tecnologías, automatización y modernización de sus maquinarias, el proceso productivo en sí mismo sigue siendo fordista: existe siempre una línea de producción, puestos de trabajo fijos, ultra especializados y poco calificados, que no requieren el despliegue de destrezas y conocimientos que lleven a un aprendizaje continuo. Uno de los entrevistados, refiriéndose a su trabajo, decía: *“es muy fácil, lo que yo hago lo puede hacer hasta un pibito”*, confirmando que la tarea está reducida, al modo taylorista, a un adiestramiento operativo solamente.

La línea de producción mencionada se divide en tres tramos bien diferenciados: la preproducción (elaboración de insumos), la producción propiamente dicha, y el empaque. En este último tramo la tarea es de mucha mano de obra intensiva; se trata de trabajos muy esforzados, que casi siempre implican estar de pie todo el tiempo, muchas veces realizando movimientos repetitivos, y con ritmos muy intensos, todo lo que impacta fuertemente en la salud.

### **Metodología: Los “sobrevivientes”, usuarios de la obra social de un sindicato.**

La metodología utilizada en este estudio, centrada en la percepción del personal, incluye la aplicación de encuestas y la realización de entrevistas en profundidad. Esta última herramienta será central, porque permitirá privilegiar la palabra de los trabajadores. Dicen al respecto Dejours, Dessors y Molinier (1998) que de lo que se trata es de “lograr hacer hablar a los trabajadores para reflexionar sobre las razones y motivos para actuar y el sentido de sus conductas habituales en el trabajo”, añadiendo que “hablar es el medio más poderoso para pensar”. El análisis de la dimensión subjetiva del trabajo se constituye, según el mismo autor, en una “objetivación de la subjetividad”, que requiere necesariamente el acceso al sentido de la situación que tienen los mismos sujetos. La palabra entonces tornará visible la dinámica de gestión de los trabajadores con relación a las adversidades impuestas por la organización del trabajo.

Se citó “lograr hacer hablar...” Los autores especifican condiciones para ese logro; en primer lugar la palabra se provoca con la escucha; para que esa escucha genere condiciones que hagan surgir la palabra se requiere un trabajo y una actitud del investigador orientada al

objetivo de comprender cómo entienden los trabajadores su situación laboral y subjetiva, y cómo interpretan esa situación. Se trata entonces de la exploración de la situación de trabajo para lograr una comprensión de la experiencia y una elaboración de su inteligibilidad, teniendo en cuenta que tal inteligibilidad deberá ser construida.

En relación a la naturaleza de la escucha, los autores precisan que se trata de una “escucha arriesgada”, ya que comprender, entender algo inédito implica riesgos: conmueve y desestabiliza, lleva a poner a prueba la teoría. Por eso dirá Mendes A. M. (2007), “el investigador debe estar libre para escuchar lo que está fuera de sus expectativas.” Supone además un compromiso y toma de posición en relación a lo escuchado. (Dejours, 1998b)

Dado que se trata de un trabajo en progreso, los avances presentados en esta ocasión refieren a la toma de 16 entrevistas en profundidad a operarios y operarias del sector, pertenecientes a empresas de distinto tamaño y configuración.

Al hacer contacto con el sindicato, el equipo de investigación se vinculó con la obra social (OSPIA, Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación). Allí se pudo entrevistar a usuarios, trabajadores y trabajadoras afiliados al gremio, en el momento mismo en que acuden a requerir servicios de salud.

Planteamos entonces que el recorte muestral de este estudio atiende a los “sobrevivientes” del sector, es decir los que resistieron el proceso de selección y exclusión, y que duraron a pesar de todo en las organizaciones. Neffa, (1995) plantea que “los investigadores pasamos de largo frente al hecho de que aquellos trabajadores que no pudieron resistir, que no lograron adaptarse y que no aceptaron internalizar las reglas emanadas de la ideología defensiva, ya no ocupan esos puestos de trabajo. Es el llamado efecto ‘selección’. Sólo se expresan o responden a los cuestionarios los que más resistieron, y duraron... a pesar de todo.”

En este caso algunos de los entrevistados buscaban asistencia por problemas de salud de menor importancia, pero otros estaban definiendo su continuidad en el empleo debido a problemas severos generados por el ejercicio de la actividad laboral.

Además otro dirigente sindical entrevistado manifestó que poca gente se jubila con una trayectoria completa en el sector, porque no la resisten. “*No hay puestos descansados para cuando el trabajador se pone viejo*”, afirmó.

Para adentrarnos en esta institución específica mantuvimos una serie de entrevistas con el Director Médico de la Obra Social, y algunos de sus profesionales: el traumatólogo –por ser quien atiende las patologías prevalentes, que son los problemas osteoarticulares y las LER, o

Lesiones por Esfuerzos Repetitivos-, y la kinesióloga –por el mismo motivo, sumado el hecho de que como el tiempo de su consulta es más prolongado incluye conversaciones más amplias sobre la enfermedad-.

A continuación esbozaremos algunas reflexiones en torno a lo que consideramos los hallazgos principales de nuestro trabajo en este punto de su desarrollo. En primer lugar puntualizaremos en factores socio-técnicos y organizacionales de las CyMAT: turnos rotativos, modalidad de contratación y organización del trabajo, y el lugar que las empresas otorgan al cuidado de las CyMAT. Luego, nos detendremos en otros tres aspectos, referidos al miedo a la pérdida del trabajo como modalidad de gestión de las personas, la individualización del trabajo en detrimento de su dimensión colectiva, y la desarticulación existente en el abordaje de la salud por parte del sindicato y de su obra social.

### **Los “factores socio-técnicos y organizacionales” de las CyMAT y el lugar otorgado en las empresas.**

Neffa (1993) sostiene que “las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo), y por los riesgos de trabajo (físicos, químicos, biológicos, de seguridad y tecnológicos) del medio ambiente de trabajo. A su vez, estos factores de riesgo están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente, que es lo que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos”.

En esta definición el autor señala claramente dos dimensiones, por un lado la referida a la organización del trabajo a partir de la tarea a realizar (lo que llama factores socio-técnicos y organizacionales del trabajo), y por otro los riesgos, y señala que se articulan dialécticamente en el proceso de trabajo.

Ambas dimensiones merecen abordajes particulares; por ello los riesgos físicos son tarea de especialistas en cada materia de la que se trate. Desde nuestra disciplina focalizamos nuestra mirada en los factores socio-técnicos y organizacionales de los procesos de producción, particularmente algunos de los aspectos de las formas organizativas y sociales de los trabajos.

Aunque el sector presenta rasgos comunes a todas las empresas, se nos ha hecho evidente que los **factores socio-técnicos y organizacionales de las CyMAT** no se configuran del mismo



modo ni tienen la misma importancia en los distintos establecimientos. Esto varía de acuerdo a la cantidad de personal contratado, a la tecnología incorporada, a la profesionalización de la gestión de las personas. En las empresas grandes los aspectos más objetivos de las CyMAT están muy cuidados y formalizados, dado que son requisito para el posicionamiento comercial de sus productos, logrado entre otros aspectos debido al cumplimiento de normas y estándares respecto a la calidad de los procesos de elaboración. Y la implementación de esos sistemas de calidad repercute sobre las condiciones en que las personas desempeñan su trabajo.

En las empresas medianas y chicas en cambio las condiciones no están tan cuidadas, o están francamente descuidadas, afectando tanto a los productos como a las personas. Y este dato no es menor si se recuerda que entre el 70% y el 65% aproximadamente de los empleos se concentra en PyMES, y sólo entre el 25 y 30% en las muy grandes.

En relación a la **remuneración**, todo el sector está jornalizado. Es decir, el trabajo se retribuye según horas trabajadas, y la hora tiene el mismo valor tanto en las empresas grandes como en las chicas. Tradicionalmente los trabajadores cobran quincenalmente.

En una de las grandes empresas existen, además de la remuneración por el trabajo realizado, algunos premios anuales y significativos en dinero, determinados a través de una evaluación de desempeño.

Según nos informaron los dirigentes sindicales entrevistados, luego de la degradación que sufrieron los **modos de contratación** durante la década del '90, actualmente existen cuatro tipos de contratos: eventuales, de temporada, estables de largo plazo, y a prueba por tres meses. Los de temporada durante la no-temporada, si se hacen cargo de los aportes de jubilación y obra social, pueden llegar a jubilarse y mantienen la obra social. Las personas que pudimos entrevistar estaban todas contratadas de modo efectivo y estable de largo plazo.

Respecto a **los horarios y la cantidad de horas trabajadas**, las jornadas son de ocho horas en tres turnos continuos y rotativos, debido a que en todas las empresas de las que nos han hablado se trabaja en procesos continuos de lunes a viernes. Los turnos rotan semanalmente en la mayoría de las empresas. Dice Veríssimo Veronese (2007), citando a Jardim y Silva Filho, que “el trabajo en turnos refiere a una forma de organización del trabajo en el cual diferentes equipos de trabajadores actúan en relevo para garantizar la realización de actividades productivas continuas”.

Esto no es diferente a lo que sucede también en otros sectores de la producción industrial; en general está muy aceptada la idea de que se deben mantener las máquinas funcionando de



modo incesante, dado que detener a algunas y volver a ponerlas en marcha es muy costoso económicamente; es el caso por ejemplo de los hornos, que luego precisan un tiempo importante para volver a calentarse. Y aunque este argumento no se aplique a todas las máquinas que intervienen en el proceso, sí se considera que “la obsolescencia técnica de algunos tipos de máquinas de producción industrial llega a suceder antes de su desgaste físico, exigiendo un aprovechamiento total para ser económicamente ventajosas”. (Veríssimo Veronese, 2007).

Es evidente que el trabajo se organiza alrededor de la conveniencia económica del uso de las máquinas, y no atendiendo a lo que esa organización pueda impactar sobre las personas.

En las entrevistas los trabajadores se refieren a las complicaciones que se producen entre el trabajo nocturno y la vida familiar y social. Se manifiesta como una dificultad vivida el hecho de que las actividades del día (familia, esposa e hijos, los amigos, eventos sociales) continúan su curso cuando el trabajador siente deseo de dormir. O que al llegar a las cinco o seis de la mañana siente una hiper excitabilidad y deseos de continuar con alguna actividad productiva, en el mismo momento en que la mayoría duerme.

También expresan cambios en el humor e irritabilidad, manifestados incluso en episodios de violencia doméstica. Llegan a decir: *“Te lleva a la locura no dormir, maltratás a la familia.”*

Foret, J. (1975) cuando habla de sueño y envejecimiento plantea que se ha comprobado que si los trabajadores cambian periódicamente de turno de trabajo, generalmente se provoca en ellos un déficit de sueño paradójico, lo cual implicaría que se requiere luego más tiempo que el normal para la adecuada recuperación y la compensación del mismo.

Veríssimo Veronese (2007) afirma que “la modificación brusca del horario y la disociación de la convivencia sociofamiliar pueden ocasionar alteraciones difícilmente tolerables y sólo elaboradas con un costo psicofisiológico considerable.”

Algunos entrevistados, aunque relatan las afecciones producidas, sin embargo no cuestionan esta organización del trabajo; la aceptan por el peso de la tradición establecida en el modo de producción. Otros lo consideran un problema, pero no vislumbran una solución.

Pero también tuvimos oportunidad de conocer a un trabajador que hace diez años que trabaja en el turno nocturno. Su entrevista fue de gran impacto, dado que conocíamos algo de la extensa literatura sobre los inconvenientes y efectos adversos producidos por trabajar de noche; pero el encuentro con su sufrimiento tiene otra calidad que la lectura de esos efectos.

El trabajador entrevistado nos relató que en el turno nocturno son menos personas, pero que se les exige el mismo nivel de productividad; el servicio de limpieza sólo funciona a la mañana y a la tarde, no a la noche; tampoco hay asistencia médica, ni presencia de delegados del sindicato. Afirma que el malestar produce mal humor generalizado, y por lo tanto el clima de trabajo se hace complicado, con discusiones y enfrentamientos frecuentes y fuertes. Su relato culminó con la afirmación de que *“no dormir te lleva a la locura, ¡a la locura!”*.

La ley establece que la jornada nocturna debe ser de una hora menos; sin embargo consideramos que dados los efectos tan negativos producidos en las personas por el desfasaje horario esa reducción no alcanza a compensar el daño. El entrevistado también nos informó que es una modalidad generalizada la de ser sacado de ese horario luego de cierta antigüedad en el puesto, pero en su caso, a pesar de sus pedidos, no le fue otorgado el cambio.

Respecto al cumplimiento de **horas extras**, es básicamente usado como un recurso para conseguir una retribución económica más ajustada a sus necesidades, pero en los entrevistados era evidente el costo físico que exigía. Afirma Neffa (1995) que prolongar la jornada de trabajo más allá de las ocho horas definidas en el contrato (o siete si es nocturno), e incluso el presentismo para obtener un rédito monetario, implica establecer una “prima por riesgo”, extendiendo el sentido de riesgo a estos aspectos de la organización del trabajo que por naturalizados nunca son pensados como riesgos para la salud. Entre los entrevistados algunos afirmaron haber ido a trabajar hasta varios días con mucha fiebre, y con otras enfermedades, pero que no dejaban de ir para no perder el presentismo.

Una entrevistada que estaba en la obra social solicitando turno para su cirugía de hombro nos manifestó que sabía que su padecer se debía al exceso de horas extras cumplidas; incluso sabía que le sucedería esto, pero que necesitaba el dinero porque es madre soltera a cargo de un hijo.

Las horas extras trabajadas en un fin de semana (en época de temporada, por ejemplo) son mejor pagadas, pero la asignación de tales horas se convierte en una herramienta para privilegiar justamente a los trabajadores que más horas extras hacen durante la semana.

Concluyendo, podemos decir que en las empresas grandes y tecnologizadas las CyMAT están más cuidadas, en gran medida por el cuidado mismo de la calidad del producto (y el cumplimiento de normas al respecto), lo que les permite una mejor comercialización e impacta en su rentabilidad. Según lo expresado por una entrevistada: *“no te dejan trabajar sin*

*los elementos de seguridad, pero no porque nos cuiden, sino por lo que les costaría que me accidente”.*

El cuidado se orienta entonces sobre todo a las condiciones más objetivas; pero las condiciones socio-técnicas son poco atendidas en todas las empresas, y en algunas son ignoradas.

### **Individualización del trabajo**

La organización del trabajo es un concepto que también se puede definir en los términos de Dejours (2007), quien la refiere a la forma en que las tareas son definidas y distribuidas: las prescripciones de las tareas, las formas de control y el funcionamiento del orden jerárquico. Implica entonces el establecimiento de relaciones que se ordenan en términos de jerarquía y con los pares, dado que trabajar se trata de algo más que la relación individual entre el sujeto y la tarea. Las relaciones van creando una trama que no sólo tiene que ver con alcanzar los objetivos; en ella circulan también afectos, símbolos, y valores respecto a las prácticas, delineando lo que está bien y lo que está mal, y generando la imprescindible cooperación. La cooperación, dice Dejours (2007) es una “construcción difícil”, aludiendo con esto a que no viene dada, sino que implica debates, esfuerzos, incluso sufrimiento, para que surja y se establezca, generando con ello reglas que deben ser elaboradas entre todos, transformadas, adaptadas, para establecer un verdadero colectivo de trabajo.

El colectivo no sólo procesa la prescripción, además regla por sí mismo la tarea para enfrentar las dificultades del trabajo; por ello tiene fundamental importancia respecto al modo de vivir la cotidianidad laboral. Es en el colectivo donde se crean las estrategias defensivas que permiten tratar las problemáticas del mundo del trabajo, procesar el sufrimiento, resistir las condiciones adversas y proteger de la enfermedad (Dejours, 1998). De allí que los impedimentos para la conformación del colectivo y la ruptura de los espacios de cooperación tengan tan grave impacto sobre las condiciones de trabajo.

Tanto en las empresas grandes como en las PyMES existe una división social de las actividades fuertemente condicionada por la organización técnica y tecnológica del trabajo. Es decir, tanto la línea de producción como la distribución física de la maquinaria utilizada influyen fuertemente sobre el tipo de relaciones que se establecen entre los trabajadores.

Los operarios suelen no estar toda la jornada en el mismo puesto, sino que rotan entre dos y cuatro veces por día, con el objeto de variar el tipo de movimiento que cada puesto requiere, precisamente para prevenir lesiones; se trata de una rotación orientada a cuidar su salud. En la mayoría de los puestos de los tramos de elaboración del producto y empaque en general trabajan de a pares, y en algunos establecimientos esa rotación se realiza manteniendo junta la dupla de trabajo.

Pero en otros establecimientos las rotaciones por diferentes puestos son constantes, realizadas sin que los trabajadores tengan conocimiento de los motivos, y sin que se mantengan los equipos.

Un entrevistado nos relató que cada día que llega a la empresa debe mirar una planilla para ver dónde debe comenzar su trabajo, y ahí se entera de con quién comparte la tarea inicialmente; pero en el curso de la jornada puede ser cambiado de puesto, o no.

Ese desempeño de a pares generalmente no va acompañado de muchas conversaciones, porque aunque la tarea es sencilla, y permitiría su correcta realización aún incluyendo charlas o comentarios, en general no se pueden realizar por el alto nivel de ruidos existente.

Quedaría entonces la posibilidad de encuentros y diálogos entre pares en los momentos de descanso; pero en algunas fábricas se opta por distribuir a las personas que toman esa pausa a lo largo de todo el turno, separando también a las parejas de trabajo; van pasando entonces al lugar destinado para ese intervalo en pequeños grupos siempre distintos, modalidad que claramente impide el establecimiento de lazos y de conversaciones sobre el trabajo mismo. El tiempo de descanso es considerado en términos de la producción como tiempo muerto, tiempo improductivo; sin embargo Clot (2009) afirma que el ocio en el trabajo es “tiempo que se pierde para ganarlo”, añadiendo que “el tiempo libre no está liberado del esfuerzo. Porque es un esfuerzo para quienes trabajan inscribir su propia actividad en la memoria colectiva de un entorno.”

Señalamos que en ocasiones los intercambios se ven impedidos incluso en los descansos, y entendemos que la importancia de que se pueda conversar en el trabajo radica en que (siguiendo al mismo autor) “el lenguaje no es un 'elemento decorativo' del trabajo, sino una apropiación simbólica de las dificultades que comporta”.

En una empresa líder del sector se implementa desde hace diez años una versión del sistema productivo japonés; inicialmente implicaba premios por equipos de productos, lo que promovía la competencia entre pares como un modo de estimular la productividad. Este modo

organizativo podría pensarse que estimulaba los lazos de cooperación al interior de los equipos; el gremio se opuso firmemente, y fue exitoso, logrando que el sistema no se implante. Aunque esa acción parecería que fomenta la individualidad, estaba sin embargo orientada a evitar una competencia entre equipos que podría volverse demasiado intensa.

Las rotaciones en distintos puestos de trabajo tensan dos cuestiones: que se efectúen con cierta frecuencia evita que el trabajador esté sometido a la realización del mismo movimiento durante muchas horas con riesgo de lesiones, pero por otra parte el exceso de esas rotaciones rompe la posibilidad de establecer vínculos más o menos estables y duraderos en el marco del trabajo cotidiano.

Cuando la misma organización del trabajo desarticula la conformación de colectivos, se dificulta el establecimiento de estrategias defensivas, que consiste en el uso de recursos destinados a lidiar con los inconvenientes y las adversidades del trabajo para minimizar el sufrimiento y proteger de la enfermedad; para que sean defensas efectivas esos recursos deben ser procesados y asumidos por el colectivo mismo.

### **Miedo a la pérdida del trabajo**

Considerando que presenta relaciones con el punto anteriormente reseñado, queremos detenernos en este aspecto, el del miedo a la pérdida del trabajo, porque hemos constatado su presencia generalizada entre los entrevistados. Inclusive entre quienes tienen modalidades de contratación que se presume dan estabilidad a la relación laboral.

Los análisis sobre la evolución de la desocupación en Argentina en los años recientes distinguen tres sub-períodos: “de crecimiento del empleo en la fase ascendente del plan de convertibilidad, de recesión y crisis de 2002 y de crecimiento post-convertibilidad”. Las cifras sobre crecimiento neto del empleo grafican esos momentos, señalando un valor de 6,0% para los años 1997/1998, de -3,1% para 1999/2002, y de 11,0% para el período 2003/2006. (Castillo, V. et al, 2007)

Las altas tasas de desocupación que llegó a tener el país, que se condensan en esa cifra negativa, dejaron una huella que aún preocupa y angustia, convirtiéndose en un punto sensible en la memoria de los trabajadores.

A pesar de que las estimaciones para el cierre del presente año son optimistas, la posibilidad de la pérdida del trabajo es un punto de alta vulnerabilidad entre los trabajadores, aprovechado

en ocasiones por la patronal para presionarlos fuertemente e imponerles condiciones de trabajo completamente insalubres.

Dejours (2006) sostiene que "nadie duda de que tanto quienes han perdido su empleo como aquellos que no pueden conseguir (desempleados primarios) o volver a tener un empleo (desocupados de larga duración) y viven por tanto un proceso de desocialización progresiva, son hombres que 'sufren'. Sabemos que este proceso conduce a la enfermedad mental o física, o a las dos simultáneamente, y que estas se producen a partir del ataque perpetrado contra las bases de la misma identidad." Por eso el miedo a la pérdida del trabajo y a sus consecuencias es generalizado; se tiene miedo por uno mismo y por los seres cercanos, amigos e hijos, frente a los riesgos de la exclusión.

Las características de esta situación llevan a que los trabajadores toleren las condiciones de precarización de los trabajos. Dejours (2006) sostiene que pueden verse cuatro efectos de la precarización:

- 1- intensificación del trabajo y aumento del sufrimiento subjetivo,
- 2- neutralización de la movilización colectiva, contra el sufrimiento, la dominación y la alineación;
- 3- silenciamiento, ceguera, sordera, negación del silencio ajeno como del propio como estrategia defensiva.
- 4- individualismo.

La mayoría de los entrevistados coinciden en expresiones como ésta: "*Cada uno está en lo suyo.*"

Pero además de constatar en los entrevistados la vivencia generalizada del miedo, pudimos observar que se ha convertido en una herramienta que en muchas ocasiones forma parte de un estilo de gestión del management, utilizado para neutralizar toda expresión tendiente a solicitar mejoras, modificaciones, y hasta el cumplimiento de derechos establecidos por ley. Esto es expresado por los trabajadores, cuando cuentan que al menor reclamo o queja la respuesta habitual es: "*si no te gusta te vas... afuera hay mucha gente esperando tu puesto de trabajo...*" El miedo se convierte entonces en un modo de disciplinamiento que se concreta por amenazas, directas o indirectas. Esas amenazas favorecen la aceptación de presiones extremas, tratamientos irrespetuosos e intensificación del trabajo. Promueve también la división del colectivo y rompe los espacios de cooperación, disminuyendo las posibilidades de reconocimiento y placer en el trabajo

Aunque los despidos no se hagan efectivos, la existencia de la amenaza por sí misma cumple la función de mantener al trabajador dentro de los parámetros establecidos por la organización, movilizandos a la producción, individualizados y fácilmente dominados. (Pereira Soboll, 2007)

Por otro lado el hecho de que el trabajo sea poco calificado hace que se sientan desprovistos de elementos para enfrentar un despido y una nueva búsqueda laboral.

Indicamos inicialmente la mayor potencia del concepto “calidad de empleo” sobre el de “trabajo decente” para analizar en profundidad las características del trabajo. El aspecto reseñado pone en cuestión la supuesta estabilidad del contrato, que no es vivida así en muchos ámbitos de trabajo, más allá de los aspectos formales del vínculo contractual.

### **Desarticulación existente en el abordaje de la salud por parte del sindicato y de la obra social**

Desde el inicio del contacto con el gremio donde desarrollamos nuestro trabajo nos enteramos que, como ya se mencionó, la patología prevalente en el sector son las LER. Luego, nos interesamos por conocer las acciones en políticas de salud llevadas a cabo desde la obra social sindical, las que consisten en ocho planes orientados al afiliado y su familia, referidos a la salud materno-infantil, la prevención del HIV, una campaña de salud audio fonológica, entre otros.

Además resulta muy interesante la política de atención primaria llevada adelante mediante un consultorio móvil, que ingresa a los establecimientos de trabajo, y releva masivamente algunos indicadores de salud (peso, talla, presión arterial, control ginecológico de las mujeres, glucemia) para la detección precoz de problemas, y -si es necesario un mayor control- la derivación a programas específicos.

Todas estas acciones, y el servicio prestado en la obra social, son muy valorados por los afiliados, que los consideran de alta calidad.

Pero advertimos que no se están llevando a cabo acciones orientadas a las patologías propias de este colectivo de trabajo. En la obra social la atención constante de los afiliados hace que el personal acumule un gran saber acerca de esos problemas de salud; sin embargo es un saber que no circula, no se articula con los estamentos decisorios de las políticas, y por ello no se



convierte aún en acciones orientadas específicamente a la patología que tiene una presencia recurrente en el sector.

Es decir, el sindicato tiene una obra social que presta servicios de salud a sus afiliados, atiende sus enfermedades y las de su familia, pero no genera políticas orientadas focalmente a los problemas de salud específicos de las personas que son la razón de ser de ese servicio y que se encuentran asociados de manera más directa a la actividad. Los profesionales entrevistados confirman que aún no existen suficientes instancias efectivas de conversación sobre estos temas en la institución.

Entendemos entonces que la ausencia de estas articulaciones, y la falta de recuperación del saber acumulado en los profesionales, impide acciones de prevención de las patologías asociadas a las condiciones de trabajo.

Lo relevado en este hallazgo ha sido objeto de una comunicación específica dirigida a las autoridades del sindicato, de la cual se desprenderán propuestas de creación de dispositivos que favorezcan la articulación entre el sindicato y su propia obra social. Y por otra parte se comenzaron instancias de trabajo entre los profesionales de la obra social y una ergónoma que forma parte de nuestro equipo, de las que surgirán otras líneas de acción.

La sugerencia respecto a la creación de dispositivos que articulen saberes con estamentos decisorios se sustenta en la convicción de que trabajar implica siempre utilizar el lenguaje. Es decir, usamos el lenguaje en el trabajo, sobre el trabajo y como trabajo. Esto hace referencia a que trabajar implica siempre vincularnos con otras personas, desarrollando aprendizajes compartidos por medio del lenguaje. (Rojas, E., 1999)

En ese sentido propiciaremos en nuestras sugerencias la posibilidad de que la obra social pueda desarrollar espacios de encuentro entre sus profesionales, y entre éstos y otros actores del sindicato, para producir acuerdos y compromisos de los que eventualmente surgirán acciones orientadas a la resolución de problemas, en este caso la salud de sus afiliados en relación a las patologías prevalentes, particularmente las asociadas a sus condiciones de trabajo.

## **Conclusiones y aperturas**

Dado que el trabajo se encuentra aún en sus etapas iniciales, en primer lugar destacamos el carácter parcial de las conclusiones, que más bien se nos presentan como aperturas e invitaciones a la continuidad, y no como resultados acabados.

Nuestra orientación al análisis de la calidad de empleo nos lleva a tener en cuenta las CyMAT en los ámbitos de trabajo, habiendo señalado que están constituidas por los riesgos de trabajo del medio ambiente y por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción.

Pero la calidad de empleo implica, a su vez, la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, las condiciones físicas, las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la gerencia. También las actitudes y los valores de los sujetos, y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Lo relevado sobre el sector lleva a señalar como un rasgo destacado la dispersión de los establecimientos en relación a su tamaño, lo que hace que algunos (los grandes y muy grandes) hayan incorporado en ese proceso de crecimiento tecnologización y automatización a sus procesos productivos.

Es en ese sentido que el sector presenta marcadas persistencias de modalidades tradicionales de producción, junto a establecimientos que presentan acusadas innovaciones de operación y de gestión.

Sin embargo en todos, y particularmente en el tramo final de la producción y en el empaque, el trabajo sigue siendo clásicamente fordista, presentando alta preeminencia de tareas muy especializadas, rutinarias y con escasas posibilidades de aprendizajes, requiriendo sólo destrezas físicas y/o manuales.

La ejecución de estas tareas implica la realización de movimientos simples y repetitivos durante muchas horas diarias, lo que repercute directamente sobre la salud física de los operarios, presentando el sector alta prevalencia de padecimientos por LER. Sin embargo esta situación es vivida por los trabajadores y trabajadoras de un modo naturalizado, aceptando los padeceres como propios de las reglas de juego del trabajo en el sector.

A su vez, el hecho de que el trabajo sea poco calificado hace que los trabajadores y trabajadoras se sientan desprovistos de elementos para enfrentar un despido y una nueva

búsqueda laboral. Es así que, tal como ya fue afirmado, el management del miedo opera como dispositivo de disciplinamiento, y pone en cuestión la supuesta estabilidad de los contratos.

Otra cuestión que también impacta en la salud física y en la vida en general de los trabajadores y trabajadoras son los horarios de trabajo, organizados en la mayoría de los establecimientos de modo rotativo para respetar la lógica económica de la maquinaria; los entrevistados y entrevistadas señalan las afecciones y los sufrimientos producidos por los horarios, pero a la vez muestran o una aceptación sin cuestionamientos, o la imposibilidad de vislumbrar solución al tema.

También el cuidado de las CyMAT, que señaláramos que es tenido más en cuenta en las empresas grandes, está ligado a las condiciones de rentabilidad y productividad de la empresa y al cumplimiento de normas exigidas para la comercialización de los productos, más que al cuidado de las personas que desarrollan el trabajo.

En relación a las relaciones sindicales, la mayoría de los trabajadores entrevistados reconoce la importancia de estar afiliado al sindicato, valorando particularmente las acciones en salud y la atención de la obra social, además de los reconocimientos recibidos en días especiales.

Dijimos antes que el análisis del trabajo implica la construcción de una inteligibilidad. En la línea de esa construcción se ubica esta comunicación, y esperamos poder continuarla incluyendo como interlocutores a más actores del sector laboral que nos ocupa, abriendo así nuevas líneas de investigación y de acción. Porque como sostiene Clot “La conceptualización nunca puede más que preparar al analista del trabajo para redescubrir, en cada nuevo entorno, un movimiento irreductible.” (Clot, 2009)

## BIBLIOGRAFÍA

Bisang, R., Novick, M., Sztulwark, S. y Yoguel, G. (2005). Las Redes de Producción y el Empleo: Elementos básicos para la formulación de políticas públicas. En Casalet, M., Címoli, M. y Yoguel, G. (comps.). *Redes, jerarquías y dinámicas productivas*. Flacso. OIT. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Yoguel, G. (2007). Trayectorias laborales en la Argentina desde mediados de la década del 90. En Novick M. y Palomino H. (coord.), *Estructura Productiva y Empleo. Un enfoque transversal*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Clot, Yves (2009). *¿El trabajo sin seres humanos?* Madrid: Modus Laborandi.

Dejours, Ch., (1998) De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo, en *Organización del trabajo y salud*. (Dessors, D. y Guiho-Bailly, M., comps.). Buenos Aires: PIETTE/CONICET.

Dejours, Christophe. (1998b) *El Factor Humano*. PIETTE del COMICET. Buenos Aires: Lumen.

Dejours, Ch. (2006) *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.

Dejours, Ch. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. (Cap. 1) En A. M. Mendes & S. C. C. Lima & E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasilia: Paralelo 15. Traducción del portugués de Inés Gutiérrez para uso didáctico de la Cátedra de Psicología Laboral, marzo de 2011.

Foret, J. (1975) Edad y Restricciones del Trabajo. Aspectos sociológicos, psicológicos, fisiológicos. En Laville, A. (comp.), *Envejecimiento y trabajo*. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Buenos Aires.

Mendes, A. M. (2007). Pesquisa em psicodinâmica: A clínica do trabalho, en *Psicodinâmica del trabalho: teoría, método e pesquisas*, Cap. 3. Sao Paulo: Casa del Psicólogo. Traducción propia.

Mocelin, D. G. (2008). ¿Del Trabajo Precario Al Trabajo Decente? La Calidad Del Empleo Como Perspectiva Analítica, VI Congreso Regional de Las Américas 2008; en *Relaciones Laborales: Claves para el Desarrollo Económico con Inclusión Social*; TRACK 1: Trabajo Productivo, desarrollo económico y protección social; Sesión Plenaria: “Debates abiertos en torno a la informalidad y el trabajo decente”, Buenos Aires, Argentina, 2 y 4 de Septiembre.

Neffa, J. (1993) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los Trabajadores que envejecen: un problema a estudiar más seriamente. En Laville, A. (comp.), *Envejecimiento y trabajo*. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Buenos Aires.

Neffa, Julio César (1995) *Las condiciones y medioambiente de trabajo (Cymat) Presentación de la visión dominante y de una visión alternativa*, Ceil-Piette, Conicet.

Pujol, A., Rotter, S. y Delfini, M. (2007) ¿La organización del trabajo como espacio formativo? El caso de la trama productiva automotriz argentina. En *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Montevideo, Uruguay.

Pereira Soboll, L. (2007) La disciplina como “coacción de conformidad”: la búsqueda de sumisión en el trabajo. En Ana Magnolia Mendes, Susana Canez da Cruz Lima & Emílio Peres Facas (orgs), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*, Cap. 10, Brasília: Paralelo 15. Traducción del portugués de Inés Gutiérrez para uso didáctico de la Cátedra de Psicología Laboral, UNC, marzo de 2011.

Rojas, Eduardo (1999). La teoría de la acción comunicativa aplicada a la organización del trabajo. Capítulo 4. Fuente: Rojas, Eduardo. *El saber obrero y la innovación en la empresa. Herramientas para la transformación*. CINTERFOR/OIT. Montevideo.

Veríssimo Veronese, Marília (2007). Psicología del trabajo, sufrimiento y subjetividad. Movimientos en búsqueda de la salud del trabajador. En Ana Magnolia Mendes, Susana Canez da Cruz Lima & Emílio Peres Facas (orgs), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*, Cap. 11, Brasília: Paralelo 15. Traducción del portugués de Inés Gutiérrez para uso didáctico de la Cátedra de Psicología Laboral, UNC, marzo de 2011.