

La percepción de los riesgos psicosociales del trabajo a la luz del contexto socioeconómico: un estudio en la filial argentina de una industria multinacional

Mariana Busso

RESUMEN

El presente artículo se propone analizar la percepción de los riesgos psicosociales en una filial multinacional con sede en la Argentina. El estudio observa que la percepción de estos trabajadores sobre sus riesgos psicosociales parece estar atenuada por el contexto socioeconómico y las características del mercado de trabajo argentino. La problematización de los factores de riesgos psicosociales del trabajo (RPST) proporciona una perspectiva integral, que parte de la conceptualización de los lugares de trabajo en tanto organizaciones complejas. Sobre la base de la conceptualización de dichos riesgos, se realizó una encuesta a trabajadores de una fábrica ubicada en una zona industrial del Gran Buenos Aires, cuya principal actividad es la producción de productos de fibrocemento. El trabajo de campo se llevó a cabo entre noviembre y diciembre de 2014.

Mariana Busso es Licenciada en Sociología (UNLP, Argentina), Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA, Argentina), Doctora en Ciencias Sociales (UBA, Argentina-Université de Provence, Francia), Investigadora adjunta del CONICET con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET) del IDIHCS, CONICET-UNLP y Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP, Argentina.

Una primera versión de este artículo fue presentada en el VIII Congreso de ALAST bajo el título "El contexto socioeconómico en la percepción de los riesgos psicosociales del trabajo: un estudio en una industria del Conurbano bonaerense". Autores: Mariana Busso y Julio César Neffa.

PALABRAS CLAVE

RIESGOS PSICOSOCIALES. EMPLEO INDUSTRIAL. INDUSTRIA MULTINACIONAL. ARGENTINA.

ABSTRACT

This article aims to analyze the perception of psychosocial risks in a multinational company subsidiary based in Argentina. These workers' perceptions of their work-related psychosocial risks seem to be tempered by the socioeconomic context and the characteristics of the Argentine labor market. The work-related psychosocial risk (PSR) factors approach provides a comprehensive perspective, which allows workplaces to be accounted for as complex organizations. On the basis of the conceptualization of these factors, a survey was conducted of workers in a factory located in an industrial zone in Greater Buenos Aires, the main activity of which is the production of fibre cement goods. This was carried out between November and December 2014.

KEY WORDS

PSYCHOSOCIAL RISKS. INDUSTRIAL EMPLOYMENT. MULTINATIONAL COMPANY. ARGENTINA.

INTRODUCCIÓN

Que el trabajo conlleva riesgos para la salud no es una novedad, pero el análisis de sus riesgos psicosociales es una preocupación relativamente reciente para las ciencias sociales del trabajo. Este tipo de estudios tiene en cuenta todos los factores de riesgos ocasionados a la salud mental, física y social al desarrollar una actividad laboral. Esto supone partir de las condiciones de empleo y de los factores organizacionales y relacionales que hacen a un espacio de trabajo, pero también, y principalmente, de lo que los propios actores perciben y exteriorizan verbalmente. Es la identificación de dichos factores por parte de los trabajadores y la consecuente enunciación en sus discursos lo que nos permite estudiarlos y comprenderlos.

La ergonomía, la medicina del trabajo, la psicología del trabajo, la sociología del trabajo, entre otras, hasta ahora nos presentaban miradas parciales de los distintos peligros presentes en ámbitos laborales. Sin embargo, la perspectiva de los factores de riesgos psicosociales del trabajo (RPST) nos permite una mirada integral, aunque predominantemente focalizada, dando cuenta de los espacios de trabajo en tanto organizaciones complejas. Dichos factores tienen impacto: 1) sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores, cualquiera sea su categoría socioprofesional y no solo sobre los ejecutivos (hipertensión arterial, ACV, depresiones, trastornos del sueño y del humor, dolencias músculo-esqueléticas, problemas gastrointestinales, etc.); así como 2) sobre los espacios de trabajo (ya sean públicos o privados), deteriorando el funcionamiento de las empresas y organizaciones, generando conflictos interpersonales e incrementando los costos de los servicios médicos y del sistema de seguridad social.

El análisis de los factores de RPST significa un desafío porque la legislación preventiva existente en la Argentina, como en otros países del mundo, no les asigna importancia o incluso no los reconoce. La nómina de enfermedades profesionales vigente excluye las de tipo psíquico y mental, resultantes de los RPST. Sin embargo, es posible vislumbrar sus consecuencias a través de las estadísticas de ausentismo injustificado, de los problemas de atención a los clientes y usuarios cuando realizan reclamos fundados, de los conflictos interpersonales que no tienen un fundamento objetivo, de la violencia interna (agresiones verbales y físicas, discriminación, diferentes formas de acoso) y de la violencia física y moral hacia el personal por parte de clientes y usuarios para quienes ellos son la cara visible de la empresa. También se expresan en los conflictos de

la supervisión con los trabajadores de ejecución provocados por la intensidad del trabajo, en el sufrimiento que implica controlar las emociones y fingir en el trato con clientes y usuarios hasta que la capacidad de resistir se agota, en el desánimo, aburrimiento y la pasividad resultantes de trabajos monótonos y desprovistos de interés, donde los trabajadores no tienen margen de maniobra para trabajar según su estilo. Todos estos factores ponen en riesgo la salud física y mental de los trabajadores y también incrementan los costos y reducen la productividad empresarial.

Si bien el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y de las enfermedades profesionales ha alcanzado un nivel creciente de complejidad (Neffa, 1989 y 1995), los problemas generados a los trabajadores por los RPST se derivan hacia la clínica psicológica, psiquiátrica y psicoanalítica, “psicologizando” el problema. Esta individualización y atomización de la problemática cobra presencia, en lugar de tratar de enfrentar conjuntamente las causas que los provocan: el proceso y la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la precariedad y la falta de prevención. Se trata, entonces, de una problemática que siempre estuvo presente en los espacios de trabajo pero que estaba velada, porque se consideraba que se generaba por desequilibrios personales ajenos a la esfera laboral.

En las últimas décadas, los estudios de los factores de RPST emergen con fuerza poniendo en cuestión distintas dimensiones del trabajo asalariado, e incluso los espacios de diálogo y de democracia en los ámbitos laborales (Bouffartigue, 2012a). La emergencia de dicha problemática se da en el marco de un nuevo escenario sociopolítico, resultado de las crisis a escala mundial, la reestructuración económica y los ajustes estructurales que transformaron el trabajo y pusieron en cuestión la seguridad y la estabilidad en el empleo. Este panorama a nivel internacional cobró especial relevancia en países centrales. Sin dudas, la ola de suicidios en France Telecom, entre otros hechos de amplia repercusión a nivel internacional, promovieron este tipo de estudios e investigaciones desde un abordaje interdisciplinario (Dejours y Begue, 2009).

El presente estudio tiene como objetivo el análisis de la percepción que tienen los trabajadores de la incidencia de los factores de RPST en la filial de una empresa multinacional en la Argentina cuya actividad se concentra en la producción de artículos de fibrocemento. Veremos a lo largo del texto que se trata de un establecimiento de dimensiones medianas, donde sus trabajadores tienen un empleo estable y registrado ante los

organismos de seguridad social y cuyo convenio colectivo establece buenos salarios, por encima del promedio de lo que perciben los trabajadores argentinos. El contexto de un mercado de trabajo donde la tasa de desempleo es de aproximadamente 7% sobre la PEA y el 33% de los asalariados del país está “en negro” (Deleo y Fernández Massi, 2016) pareciera moderar la percepción que esos trabajadores tienen de sus RPST. Los argumentos de este artículo se basan en los resultados arrojados por una encuesta a los trabajadores de esta fábrica ubicada en una zona industrial del Gran Buenos Aires, la cual fue realizada entre noviembre y diciembre de 2014 en el marco de un proyecto de investigación acreditado por la Universidad Nacional de La Plata.

Para poder dar cuenta del impacto de los factores de RPST que perciben los trabajadores de dicha empresa, en primer lugar contextualizaremos el empleo de estos trabajadores en la realidad del mercado de trabajo argentino, para luego explicitar nuestra conceptualización de los factores de RPST. Con posterioridad, analizaremos los indicadores de cada uno de los 6 factores en la empresa estudiada, para finalmente dar lugar a las conclusiones señalando la especificidad del caso.

EL CONTEXTO: EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y DEL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINOS

El mercado de trabajo argentino se configuró al calor de las olas inmigratorias europeas y no dio tregua a un sinfín de transformaciones, producto de recurrentes crisis así como de acotados “períodos de recuperación económica”.

Hacia 1880, y frente a un proceso de apertura de la economía nacional basada en un modelo agroexportador, nuestro país necesitaba mano de obra para abocarse a la pujante producción rural. Para ello, la así llamada “generación del ochenta” sentó las bases filosóficas y políticas para atraer mano de obra de otros países, principalmente europeos, y propició un modelo de país que “miraba al Viejo Mundo” (Biagini, 1995). La política inmigratoria propiciada (en particular, la Ley N° 817, conocida como “Ley Avellaneda”) impulsó la primera gran llegada de inmigrantes a nuestro país, la cual consistió en la entrada de aproximadamente hasta 200 mil personas por año, duplicando la población en el transcurso de veinte años (Panettieri, 1997). El proceso inmigratorio puede dividirse en tres subperíodos: el primero se extiende entre 1880 y 1890, cuando se produjo un elevado saldo inmigratorio positivo basado en el crecimiento del

comercio exterior y de las inversiones de capital británico; el segundo se desarrolla entre 1890 y principios del siglo XX; y el tercero desde esa época hasta 1913. En el segundo período, el ritmo de ingresos de migrantes externos disminuyó y se interrumpió el flujo de capitales, mientras que, finalmente, en la tercera etapa se retoma la expansión de la inmigración, la afluencia de capitales y las inversiones en infraestructura (Gutiérrez, 1981). La mayoría de los inmigrantes se instaló en los grandes centros urbanos. Ese aporte contribuyó al desarrollo económico porque se trataba de mano de obra con cierta calificación y experiencia de trabajo industrial y aceleró el proceso de modernización y de urbanización del país.

Entre 1860 y 1930 se sentaron las bases de la industrialización argentina, a partir del aumento de las importaciones de insumos y bienes de producción, de las exportaciones de bienes agropecuarios y de la inmigración (Silberstein, 1970).

La crisis de los años 1930, al reducir el volumen de los saldos exportables y bajar los precios de las materias primas, disminuyó la posibilidad de importar bienes manufacturados y creó las condiciones para desarrollar el sector industrial para sustituir importaciones estimulado por la existencia de una demanda solvente a la que contribuían los obreros industriales. Las ramas de actividad que más crecieron en volumen de producción y de empleos fueron la textil, la metalúrgica liviana, calzado y confección, y, en primer lugar, alimentos bebidas y tabaco, procesando las materias primas locales (Neffa, 1998).

El surgimiento de un movimiento político nacional y popular (“justicialismo” o “peronismo”) que gobernó el país entre 1946 y 1955 tuvo a su cargo la intensificación del desarrollo industrial sustitutivo, pasando a la etapa de los bienes intermedios (petroquímica, acero, química, metalúrgica) sin lograr consolidar la industria de bienes de producción debido al golpe de Estado militar de 1955. Desde esa época, se liberan las presiones industrialistas, para volver al modelo agroexportador.

Pero la trayectoria industrial no desapareció, aunque se encontró con la “restricción externa” provocada por la dependencia respecto de las importaciones de bienes de capital, que debían ser cubiertas con las divisas obtenidas de las exportaciones.

Desde 1955, la economía argentina se abre al capital extranjero y un shock de inversiones industriales transnacionales extranjeras se produjo durante el gobierno “desarrollista” entre 1958 y 1962 cuando se crearon la

mayoría de las filiales de empresas transnacionales que existen en la actualidad y la totalidad de las fábricas automotrices.

Durante el régimen de la Convertibilidad (1991-2001), producto de la implementación de políticas de corte neoliberal impulsadas primordialmente por los principios del Consenso de Washington,¹ el sistema productivo y el mercado de trabajo sufrieron una profunda transformación. En este período, la política económica no asignó prioridad a la industria y no se orientó a la producción nacional de bienes de producción, la mayoría de los cuales debió ser importados (Neffa, 2011).

Toda la esfera pública se sumergió en una nueva lógica de acción que incluyó modificaciones en la administración estatal, así como en la política económica. Ambas transformaciones partieron de las siguientes premisas: minimización del rol y de la presencia del Estado, privatización de las empresas públicas y del sistema de seguridad social, máxima vigencia de las reglas del mercado, amplia apertura externa, lógica administrativa descentralizadora descargando sobre las provincias la gestión de los establecimientos escolares y los hospitales pero sin acompañarlos con los recursos necesarios, y profundas reformas del derecho del trabajo que buscaron reducir los costos laborales y flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo. Varios autores sostienen que el proceso que se está viviendo actualmente en varios países europeos reedita lo vivido en los noventa en países como la Argentina.

En los años noventa, entonces, se profundiza el desmantelamiento de la industria nacional y se produce una nueva implantación de empresas multinacionales en nuestro país. En un contexto de mundialización, de financiarización y de crecimiento del sector terciario y de servicios, la importancia relativa del sector industrial disminuyó tanto en número de empresas como en volumen de producción y de empleo, sobre todo en la incipiente industria de bienes de producción. Varios de los establecimientos que operaban en la rama de actividad estudiada, incluso pertenecientes a la misma empresa transnacional, cerraron sus puertas debido a dos factores: 1) la caída de la demanda interna por el desempleo y la reducción

1 *Consenso de Washington* es la denominación que adoptaron un conjunto de sugerencias impulsadas por instituciones nacionales o internacionales con sede “real” o “imaginaria” en esa ciudad o país, referidas a las reformas político-económicas que debían realizarse en América Latina para superar la crisis de los ´80. Fue llamado así a partir de un artículo de John Williamson, de 1990, titulado *What Washington Means by Policy Reform*.

del salario real así como de la parte del ingreso nacional atribuido a los asalariados; y 2) las importaciones provenientes de otros países con bajos costos debido a la apreciación cambiaria (Neffa, 2012).

La crisis de 2001-2002 abrió una nueva etapa en lo relativo a política económica. Es decir, se inició un período que “no solo recuperó los niveles de producto previos a la crisis sino que superó los valores más altos de la década anterior. Este crecimiento derivó en una sensible mejora de los indicadores laborales y sociales básicos” (Busso y Pérez, 2016: 7). Aunque pueden identificarse dos fases del nuevo ciclo de acumulación iniciado luego de la crisis, los gobiernos que se sucedieron entre 2003 y 2015 produjeron un cambio en la política económica que mejoró notoriamente los indicadores del mercado de trabajo (creación de puestos de trabajo, notable incremento salarial, entre otros) y dio prioridad a la producción nacional por sobre la importación de bienes (lo que se tradujo de la reapertura de fábricas y empresas nacionales).

Sin embargo, la reactivación del sistema productivo nacional se concentró en los grandes centros urbanos, por lo que continúa teniendo un carácter fuertemente centralizado. La mayor parte de las empresas industriales está concentrada en el Gran Buenos Aires y en las provincias de Santa Fe y Córdoba. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), si se agrupan las 500 empresas de mayor tamaño en cuanto al volumen de producción, se observa que, en su mayoría, son total o parcialmente de capital extranjero y representan la mayor parte del PIB industrial pero ocupan a un reducido número de trabajadores.

A pesar de haber transitado unos diez años de recuperación de la economía y, por tanto, de los indicadores del mercado de trabajo, se encuentra muy presente en el conjunto de la población el fantasma de la desocupación y la posibilidad de la crisis recurrente. La historia de la economía argentina y, particularmente, la crisis de 2001 surgen en cada trabajo de campo bajo el discurso de la imprevisibilidad e inestabilidad inmanentes.

LA FÁBRICA: UNA EMPRESA MULTINACIONAL RADICADA EN LA ARGENTINA

La fábrica sobre la cual se realizó la investigación se encuentra dentro de ese grupo de empresas industriales. Fue fundada después de la Segunda Guerra Mundial y se ubica geográficamente en una región industrializada

del Gran Buenos Aires (específicamente en San Justo, La Matanza). Dado que en el país hay pocas empresas dentro de esta rama de actividad, la empresa se comporta como un oligopolio. Está dotada de tecnologías modernas y altamente productivas, emplea aproximadamente 250 trabajadores, en su mayoría obreros con contratos de duración por tiempo indeterminado regulados por un Convenio Colectivo de Trabajo, con salarios por encima del promedio del sector industrial y registrados en el sistema de seguridad social.

Esta fábrica se radicó en el cordón industrial del Gran Buenos Aires en el marco del proceso de industrialización del país de los años 50. Se trata de una filial que pertenece a un holding industrial especializado en materiales de construcción, con sede principal en Bruselas. Cuenta con 70 filiales repartidas en 30 países y proporciona empleo a 12.500 personas, según información provista por la empresa (<http://www.grupoconstruya.com.ar/notas/Informes_Detalles.asp?CCTN=1094&CINF=91>)

La filial argentina cuenta con una planta de 15.000 m² de superficie y se dedica a la producción de artículos de hormigón, cemento y yeso –tanques de agua industriales, cámaras sépticas y cisternas, tejas y chapas onduladas de fibrocemento– así como de placas arquitectónicas y constructivas. Entre 2008 y 2014, la empresa ha incorporado nueva tecnología, contando con una planta altamente mecanizada y con alta rentabilidad.

La mayoría de los asalariados del establecimiento están afiliados al sindicato. Su Obra Social (cofinanciada por la empresa y sus trabajadores) brinda actualmente numerosos servicios a los trabajadores y sus familias: apoyo a los hijos en edad escolar, campos de recreo –muy utilizados durante los fines de semana para recreación y actividades deportivas–, hoteles en zonas turísticas –con mucha concurrencia de las familias en períodos de vacaciones– y servicios integrales de salud de una calidad reconocida en la región.

Inmersa en un mercado de trabajo inestable y con altos índices de precarización laboral después de la implosión de la convertibilidad cambiaria (año 2002), esta fábrica, al igual que otras filiales de empresas transnacionales, es vislumbrada frecuentemente por sus trabajadores como un paraíso de estabilidad y generadora de “empleos decentes” (OIT). Veremos a continuación cómo ello podría estar presente en la percepción de sus propios RPST.

EL ABORDAJE DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Analizar sistemática y rigurosamente los factores de RPST ha generado innumerables controversias y discusiones, poniendo incluso en cuestión si es posible medirlos, cuantificarlos, compararlos (Bouffartigue, 2012b). Siguiendo las propuestas teóricas de Gollac y Bodier (2011), Karasek (1989), Karasek-Theorell (1990), Siegrist (1996), Siegrist y Marmot (2004 y 2006), el ISTAS21 (Moncada, Llorens y Kristensen, 2005) y el COPSOQ de Copenhague (Rugulies, 2004), identificamos seis dimensiones relevantes para dar cuenta de los riesgos que afrontan los trabajadores en su espacio de trabajo. Pero, lejos de presentar un análisis cuantitativo a partir de indicadores complejos, buscaremos explicitar las condiciones reales de ejercicio de la actividad, así como la percepción que de ellas tienen los trabajadores, a fin de reconstruir y comprender el espacio de trabajo y los factores de riesgos psicosociales que conlleva para quienes ahí trabajan.

Es decir, las seis dimensiones de factores de riesgo psicosociales en el trabajo son el resultado del marco teórico utilizado, que se basó, por una parte, en nuestros estudios anteriores sobre el proceso de trabajo y las condiciones y medio ambiente de trabajo y, por otra parte, en otros modelos teóricos. En particular, recuperamos: los estudios de Karasek (1979), Johnson y Hall (1988) y Karasek y otros (1981) sobre el (des)balance entre demandas psicológicas *versus* autonomía y control sobre su propio trabajo, moderado con el apoyo técnico y el apoyo social; las investigaciones de Siegrist (1987 y 1996) sobre el (des)equilibrio entre intensidad del trabajo y recompensa o reconocimiento; y los estudios de Moorman (1991) sobre la justicia organizacional. Sin embargo, la referencia más directa son los trabajos de Michel Gollac sobre riesgos psicosociales en el trabajo (2011) y los realizados junto a Volfoff sobre condiciones de trabajo (Gollac y Volkoff, 2007).

Los estudios precedentes, la bibliografía sobre el tema y entrevistas informales previas nos permitieron la construcción de un formulario estructurado a partir del cual recuperar la perspectiva de los actores. A nivel conceptual y de la identificación de las dimensiones, resultaron centrales tanto la lectura y análisis de textos teóricos sobre la temática como nuestros propios estudios anteriores en la Argentina (Neffa, 2015). Las entrevistas previas fueron fundamentales en la construcción de respuestas predeterminadas, redactadas desde el lenguaje propio de los trabajadores a encuestar. A su vez, en muchas preguntas estaba prevista como respuesta la opción “otros”, donde, en caso de no coincidir con las opciones prefijadas,

quedaba registrada la opinión del encuestado. Asimismo, la aplicación de la encuesta se realizó a través de entrevistas cara a cara, lo que permitió recuperar pareceres y puntos de vista no previstos en el formulario.

La encuesta, entonces, recupera nuestra conceptualización de los RPST que supone dar cuenta de las siguientes dimensiones:

1. *La intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo.* La intensidad es una consecuencia del proceso de trabajo y de la organización del mismo. Las rutinas, el control de los tiempos, la tensión y presión por el cumplimiento de tareas en tiempos acotados suponen una intensificación del trabajo. La misma se está incrementando en todos los países como resultado de los cambios introducidos en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo a medida que, para hacer frente a las crisis, se implanta el nuevo paradigma productivo que presiona para exacerbar la competitividad y la competencia entre las unidades productivas en un contexto de mundialización. Por su parte, el tiempo de trabajo puede analizarse ya sea por su duración como por su configuración (trabajo nocturno, trabajo por turnos y horarios atípicos) (Queinnec, Teiger y De Terssac, 2001).

2. *Exigencias emocionales (relación con el público, contacto con el sufrimiento, tener que esconder emociones, miedo).* El trabajo emocional consiste en controlar y modelar las emociones ya sea para poder realizar la actividad o bien para controlar y modelar las emociones de las personas con las cuales se interactúa. Estas se generan en las relaciones con clientes y usuarios que son cada vez más exigentes. Se manifiestan en las profesiones y oficios que, por su propia naturaleza, implican un contacto con el sufrimiento y también cuando en los lugares de trabajo no se crean las condiciones para que los trabajadores puedan manifestar sus emociones, las cuales deben esconder. Tienen en esta materia un fuerte impacto emocional: el miedo a los accidentes de trabajo, a las enfermedades profesionales, a la violencia externa y el miedo al fracaso debido a que, cuando no se pudo cumplir bien las tareas, el trabajador es objeto de reprimendas, castigos, pérdida de ingresos, e incluso llega a ser estigmatizado y cae en el ridículo frente a los demás. Pero las exigencias emocionales también pueden ser provocadas por factores ajenos al espacio de trabajo propiamente dicho. En momentos de crisis económica y política, cuando los posicionamientos político-ideológicos se presentan exacerbados, se generan tensiones que conducen a no expresar las opiniones o fingir, a fin de evitar mayores conflictos.

3. *La autonomía en el trabajo.* La misma se evalúa en función del grado de libertad para la ejecución de las tareas, la previsibilidad del trabajo a realizar, las posibilidades que existen de participar en la concepción y evaluación de la actividad. Es importante conocer si en el trabajo se crean las condiciones para el desarrollo cultural y la utilización de los conocimientos y de las competencias de los trabajadores o si se experimenta la monotonía debido a las tareas repetitivas y al aburrimiento generado por las actividades que no presentan mayor interés. Pero el trabajo también puede generar placer cuando los trabajadores que tienen cierta autonomía y libertad de maniobra pueden encontrar o dar un sentido a su actividad y realizarla en buenas condiciones y medio ambiente laboral.

4. *Las relaciones sociales en el trabajo.* Estas crean las condiciones para que los trabajadores se integren a un colectivo, sean tratados de manera justa y exista un reconocimiento por su tarea, asignándoles un margen de autonomía en función de sus competencias. Por el contrario, provocan sufrimiento si a los trabajadores se les dan instrucciones contradictorias, no pueden disponer de los medios de trabajo o de la información suficiente para hacer bien la tarea, reciben consignas para alcanzar objetivos irrealistas de producción, trabajan en condiciones precarias o perciben una baja remuneración. Dentro de este factor de riesgo se pueden distinguir varios tipos de relaciones:

a) Con los colegas. Estas relaciones pueden dar lugar a conflictos, pero también a la información y cooperación mutuas, a promover la integración en el colectivo de trabajo e incluso a la construcción de una “ideología defensiva del oficio” (Dejours, 1992) para olvidar o negar la existencia de los riesgos.

b) Con la jerarquía. Estas relaciones 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.

c) Con la empresa u organización para la cual trabajan. Estas relaciones se expresan en el 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.

d) Con el exterior de la empresa. Estas relaciones 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). Inversamente, pueden dar lugar a hechos de violencia física o verbal que no pueden ser respondidos de la misma manera.

5. *Conflictos de valores.* Los conflictos de valores provocados por problemas éticos surgen cuando un trabajador se ve obligado a adoptar actitudes o comportamientos contrarios a sus propias convicciones o concepciones. Por otra parte, existen impedimentos generados endógenamente para que se haga un trabajo de calidad así como la percepción de que se está haciendo un trabajo inútil o perjudicial para la comunidad, que es visto así por parte del resto de la sociedad. A veces, los trabajadores, en el ejercicio habitual de sus labores, deben ocultar o mentir a los clientes o usuarios respecto de la baja calidad de los productos o servicios que venden o acerca de la posibilidad de resolver los problemas planteados por aquellos. Esto muchas veces genera malestar, el cual se pone de manifiesto cuando tiene lugar una toma de conciencia de dichos conflictos de valores y/o cuando se procura cambiar de trabajo.

6. *La inseguridad en la situación laboral.* Este factor de riesgo es resultado de espacios laborales donde se trabaja bajo condiciones precarias porque no se tiene la estabilidad ni la seguridad en el empleo: el trabajo no está registrado ante los organismos de seguridad social –lo que deja al trabajador desprotegido–; no está claro cuál es el monto del salario a cobrar (por ejemplo, si este se estima según el rendimiento); o son escasas o nulas las posibilidades de tener un ascenso en la carrera profesional. A esto se agregan los problemas generados por las crisis (cierres, fusiones, concentraciones), sin que el trabajador pueda conocer de manera fehaciente si su puesto se va a conservar, si se transformará o será eliminado y –en el caso de continuar en la organización– cómo lo va a afectar el proceso de reestructuración.

LOS FACTORES DE RPST EN UNA EMPRESA MULTINACIONAL RADICADA EN LA ARGENTINA

Como ya se adelantó en páginas precedentes, el estudio se basa en los datos recabados a través de un formulario estructurado, aplicado a una muestra representativa del total de los trabajadores de la empresa, reuniendo un total de 30 encuestas.

Las muestras probabilísticas únicamente tienen sentido para grandes masas de información, por lo que, puesto que, en el caso estudiado, el total de trabajadores de la empresa es de aproximadamente 250 asalariados, se trabajó hasta llegar a un modelo acotado por las posibilidades operativas y económicas del programa para acceder a los encuestados.²

Dado el pequeño universo de trabajadores de la industria del fibroce-mento, determinamos el tamaño de la muestra basándonos en el “Teorema central del Límite”, cuya experiencia indica que, a partir de 30 unidades, los “estimadores” tienden a convergir a un modelo de probabilidad “normal”. Para garantizar la participación en la muestra de todos los tipos de actividades ejecutadas dentro de la empresa, las 30 unidades se distribu-yeron proporcionalmente al número de ocupados en cada sector.

Los datos relevados a través de un formulario estructurado fueron procesados y analizados cualitativamente por el reducido tamaño de la muestra. La presencia de preguntas abiertas nos permitió recabar, a su vez, gran cantidad de datos cualitativos que fueron de gran relevancia para la investigación y el análisis de las seis dimensiones descriptas.

A continuación, se indican los resultados encontrados en la empresa bajo estudio para las seis dimensiones de RPST a las que aludimos precedentemente.

La intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo

La jornada de trabajo de los asalariados de la empresa estudiada implica una intensa carga horaria: 24 de los 30 trabajadores realizan más de 45 horas semanales, mientras que los 6 restantes desempeñan entre 35 y 44 horas semanales. Solo dos personas sobre el total no trabajan nunca durante los fines de semana, mientras que un solo trabajador restringe su horario laboral a la jornada regular (es decir, no realiza horas extraordinarias). Uno de cada tres trabajadores nunca cuenta con 48 hs seguidas de descanso, mientras que solo 5 de los 30 casos tienen esa posibilidad.

2 Para la selección de los casos se realizó el procedimiento de aleatoriedad: se asignó un número a cada uno de los individuos que componen el universo, y luego se los escogió según el sector en el que desempeñan su tarea. La cantidad de casos por sector corresponde al porcentaje que ocupa cada grupo en el total del universo. De esta forma, la muestra se compone de los siguientes casos: carga, 1; chapa, 14; mantenimiento, 5; proyecto, 2; rotomoldeo, 4; y teja, 4.

Estas amplias jornadas de trabajo se realizan en turnos rotativos (en 18 de los 30 casos), definidos por la empresa, lo cual otorga cierta previsibilidad respecto de los horarios a cumplir. A pesar de la posibilidad de prever los turnos, la amplia disponibilidad que exige la empresa (ante la necesidad de recurrir a sus trabajadores frente a imprevistos) y la intensa y extensa carga horaria dificultan la organización familiar y vida social de los trabajadores. Dos tercios de los trabajadores encuestados dijeron ser contactados por temas laborales por fuera de sus horarios de trabajo luego de estas prolongadas jornadas. Sin embargo, 29 de los 30 trabajadores afirman no llevarse trabajo a su casa, dada la especificidad de la tarea.

La intensidad del trabajo se observa en indicadores de fatiga física y mental. Los trabajadores expresan que mayoritariamente desarrollan sus tareas estando parados, teniendo que realizar movimientos dolorosos y desplazamientos largos y frecuentes. A su vez, 3 de cada 4 trabajadores afirman que deben estar muy atentos y prestar especial atención a señales sonoras y luminosas. El espacio de trabajo se presenta como una fábrica de amplias dimensiones con procesos productivos que implican suciedad y con altos índices de contaminación auditiva. Las condiciones y medio ambiente de trabajo se cristalizan, por tanto, en un ámbito con problemas de suciedad, humedad, corrientes de aire, malos olores y temperaturas elevadas. A su vez, 4 de cada 5 trabajadores sostienen que deben respirar humo o polvo durante la jornada laboral, mientras que 21 de los 30 encuestados afirman que para el desarrollo de la tarea mantienen contacto con productos peligrosos. A pesar de tener que manipular productos peligrosos e incluso infecciosos, el espacio de trabajo asignado a cada empleado garantiza que ninguno de ellos desarrolle su actividad en condiciones de hacinamiento.

Las condiciones adversas del medio ambiente de trabajo son afrontadas con estrictas medidas preventivas por parte de la empresa. Los trabajadores utilizan los elementos de protección personal ofrecidos por la organización y son capacitados frecuentemente sobre posibles situaciones peligrosas propias del proceso productivo. A tal fin, el espacio de trabajo también cuenta con carteles, señales sonoras y luminosas que alertan al trabajador. La presencia del riesgo de accidente está muy presente entre los trabajadores (28 de las 30 personas entrevistadas afirmaron sentir riesgo de accidentarse en el transcurso de la jornada de trabajo). Sin embargo, solo cinco trabajadores sufrieron algún tipo de accidente laboral en los últimos 12 meses, ninguno de ellos de gravedad. A su vez, 17

personas sobre 30 afirmaron que el trabajo genera malestares a la salud, haciendo alusión principalmente a los trastornos músculo-esqueléticos.

Exigencias emocionales

El trabajo realizado dentro de la empresa supone múltiples situaciones donde los trabajadores deben calmar a personas angustiadas, preocupadas o nerviosas. Esto sucede en 18 de los 30 casos relevados. Observamos situaciones en las que deben esconder sus emociones o fingir estar de buen humor (en 16 casos) o evitar dar su opinión (en 13 casos). Sin embargo, 27 de los trabajadores entrevistados afirmaron no sentir miedo en su espacio de trabajo (solo uno sostiene que desarrolla sus tareas con miedo permanente).

La mayoría de los entrevistados (25 trabajadores) afirman recibir órdenes contradictorias que dificultan la actividad y que, en determinadas situaciones, devienen momentos de tensión. La mitad de los encuestados sostiene que trabaja bajo presión y dos tercios que desempeñan sus labores teniendo que pensar en varias cosas a la vez. Estos indicadores nos alertan en el sentido de que se identifica un espacio de trabajo donde los asalariados vivencias múltiples exigencias emocionales en el transcurso de su jornada laboral.

La autonomía en el trabajo

El margen de autonomía que perciben los trabajadores dentro de la empresa implica que ellos entienden que pueden realizar el trabajo de la manera que les parezca más apropiada. Solo 2 indicaron que la actividad se encontraba sumamente prescripta, sin margen de modificación de lo estipulado por la empresa, aunque la mitad de los encuestados sostiene que debe cumplir con metas predeterminadas. Los trabajadores permanentemente tienen que responder a factores imprevistos: muchas veces, se ven obligados a interrumpir lo que están haciendo para realizar algo que no estaba previsto. La disponibilidad a modificar procedimientos es una constante en el ejercicio de sus actividades. Y, a la vez, expresan que pueden modificar o alterar su jornada laboral ante un imprevisto ocasionado, por ejemplo, en la esfera familiar; en todos los casos sostienen tener la posibilidad de retirarse de su lugar de trabajo en caso de necesidad.

A pesar de esta amplia permeabilidad durante la jornada laboral, al retirarse del establecimiento la mayoría logra mantener escindidas las esferas del trabajo y del no trabajo: la mitad afirma que solo a veces piensan en su trabajo cuando ya no está en la empresa y, salvo un caso, no se llevan tareas a su casa.

Las relaciones sociales en el trabajo

Frente a situaciones laborales fuera de lo habitual, solo 5 trabajadores tienden a resolver individualmente el problema; el resto recurre a sus superiores, a sus compañeros o al personal a su cargo. Esta predisposición a resolver los problemas en conjunto se realiza en un ámbito laboral donde las relaciones sociales entre trabajadores o con los superiores esporádicamente atraviesan situaciones de tensión. Solo un caso expresa tener permanentemente situaciones de tensión, tanto con sus compañeros como con sus superiores. El resto de los trabajadores sostiene que ese tipo de situaciones se producen esporádicamente: 15 personas afirman tenerlas a veces con sus superiores, mientras que 11 dicen mantenerlas ocasionalmente con sus compañeros de trabajo. Alrededor de un tercio de los trabajadores entrevistados (12) sostienen no vivenciar situaciones de tensión ni con sus compañeros ni con sus superiores.

El establecimiento de relaciones sociales en el trabajo en las que son ocasionales las situaciones de tensión se expresa también en la colaboración entre unos y otros. La totalidad de los trabajadores entrevistados afirman que su opinión es tomada en consideración por sus superiores, sintiéndose reconocidos en su espacio de trabajo. Pero la colaboración no se observa únicamente a nivel vertical, sino también entre pares: 28 de los 30 trabajadores afirman que los compañeros los ayudan a realizar correctamente sus tareas (21 afirman que esto sucede siempre, mientras que 7 dicen que esto ocurre a veces).

Conflictos de valores

Los conflictos de valores aparecen con fuerza en este espacio de trabajo. Algunas de las situaciones presentes son: asalariados que desempeñan sus tareas estando en desacuerdo con la manera que se les ha ordenado hacerla; otros que desarrollan actividades de su desagrado; otros que sienten que están realizando actividades inútiles.

Del total de encuestados, 24 sostienen que siempre o a veces están en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo; sin embargo, eso no impide que tengan la posibilidad de desempeñar actividades de su agrado. Más de dos tercios de los trabajadores entrevistados (23 casos) afirman que en su trabajo realizan actividades que les satisfacen. El realizar durante la jornada laboral actividades que les gustan convive con muchas ocasiones en las que se aburren y realizan tareas monótonas (7 de cada 10 casos).

Ocho de cada diez trabajadores sostienen que están en condiciones de desarrollar el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación, a pesar de que solo a la mitad de los entrevistados le gustaría poder concretarlo. Sin dudas, los conflictos de valores a los que hicimos alusión y la percepción de estar realizando tareas inútiles configuran un escenario de sensaciones contradictorias.

La inseguridad en la situación laboral

Como dijimos anteriormente, la inseguridad en la situación laboral es, sin duda, uno de los factores más presentes en el mercado de trabajo argentino, signado históricamente por la precariedad de las relaciones laborales (Busso y Pérez, 2010). Sin embargo, la situación analizada en el presente texto es radicalmente opuesta. Los trabajadores de la empresa multinacional analizada gozan de un contrato laboral registrado, con vacaciones y aportes jubilatorios. Estas particularidades, propias de un contrato asalariado clásico que en el contexto argentino no ha sido mayoritario, ofrecen seguridad y estabilidad en la situación laboral. Esto sucede con la totalidad de los trabajadores entrevistados, tratándose, como señalamos, de una situación excepcional en el mercado de trabajo privado argentino.

A su vez, los trabajadores de la empresa estudiada cuentan con salarios superiores al salario mínimo y, a pesar de la importante amplitud de las jornadas laborales (con gran cantidad de horas extras), 19 trabajadores sostienen que se encuentran bien o muy bien remunerados, mientras que los 11 restantes afirman que su salario no es acorde al trabajo que realizan. Sin embargo, solo 13 trabajadores afirman que, en caso de renuncia o despido, les sería fácil conseguir un empleo que garantice condiciones salariales similares. El resto de los asalariados entrevistados sostiene que sería muy difícil encontrar un trabajo con un salario similar, haciendo explícita de esta forma la presión que ejerce sobre ellos la realidad del mercado de trabajo.

CONCLUSIONES

En el contexto de un mercado laboral nacional caracterizado históricamente por su inestabilidad y signado por altos índices de subocupación, desempleo y trabajo no registrado, los empleados de la empresa analizada se ubican como parte del conjunto de trabajadores que podrían considerarse “privilegiados” dentro de dicho mercado, con empleos en blanco, buenos salarios y sindicatos fuertes. Es decir, en un país marcado por la imprevisibilidad, que la mitad de los trabajadores entrevistados sostenga que quiere realizar el mismo trabajo durante toda su vida es significativo, y se comprende en relación con el contexto. Pasado y presente se hacen eco en el discurso de los trabajadores, quienes, en muchos casos, ingresaron a la empresa en la primera década del presente siglo, convencidos del privilegio que significaba incorporarse a una empresa con “buenas condiciones de contratación”: todos los entrevistados afirman que se trata de un trabajo seguro, en blanco, con vacaciones y aportes a la seguridad social, y dos de cada tres consideran que se encuentran bien o muy bien remunerados económicamente.

La amenaza de la desocupación ha sido vivenciada por los trabajadores de esta empresa, ya que entre 1989 y 2002, en el marco de sucesivas crisis socioeconómicas que provocaron el cierre de numerosas industrias, cerraron otros establecimientos de la misma empresa transnacional en otras regiones del país. La posibilidad del desempleo fue una realidad que los trabajadores con mayor antigüedad vivieron como muy real y cercana, y se percibe luego de más de una década. Sin embargo, un estudio de los factores de RPST como el que nos propusimos en este artículo nos permitió dar cuenta de un sin número de situaciones a considerar y revertir.

La empresa madre y sus establecimientos prestaron siempre una especial atención a los problemas esenciales de seguridad e higiene y al uso de los equipos de protección personal (zapatos de seguridad, cascos, gafas, protectores auditivos, barbijos) porque en un pasado reciente fue elevado el número de trabajadores accidentados y de los que contrajeron cáncer profesional por el uso abundante del amianto para la fabricación del fibrocemento. Afortunadamente, las acciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contribuyeron al reconocimiento de este insumo como de carácter cancerígeno y obligaron a buscar un sustituto, que es el que se manufactura actualmente. Por esta causa, los más jóvenes nunca estuvieron

sometidos a este riesgo y el número de trabajadores bajo cuidados oncológicos se ha reducido sensiblemente.

Esta situación explica que los trabajadores de la empresa estudiada expresen considerarse “sobrevivientes” respecto de aquellos que estuvieron empleados en el pasado de esta rama de actividad y que se sientan beneficiados por tener empleos estables y cubiertos por los sistemas de protección social.

Pero duras condiciones y medio ambiente de trabajo siguen existiendo para estos asalariados. De acuerdo con el análisis presentado, la mayoría trabaja en turnos rotativos y hacen semanalmente más de 45 horas. El trabajo es intenso, pues están sometidos a ritmos determinados por los medios de producción. Y los factores de riesgo físicos y químicos están presentes en todos los puestos (ruido, humedad, variaciones de temperatura, corrientes de aire, polvos suspendidos en el aire). La intensidad de la tarea, las extensas jornadas laborales, la fatiga física y mental que experimenta cotidianamente la mayoría, las exigencias emocionales, los conflictos de valores por estar en desacuerdo con la tarea prescrita se ven muchas veces veladas por las buenas relaciones sociales que han construido los trabajadores tanto con sus superiores como con sus compañeros, por la protección que brinda la obra social del sindicato y por la seguridad socioeconómica que le brinda este empleo.

A su vez, como lo muestra la encuesta, los trabajadores perciben varios factores de riesgo psicosociales, acerca de los cuales el nivel de conciencia es todavía incipiente y evidencia varias situaciones que deberían ser revertidas. Sin dudas, la historia reciente del mercado de trabajo argentino en general y de la experiencias de cierre de establecimientos en esta empresa en particular incide en la percepción de los riesgos, priorizando contar con un empleo estable, en blanco y en un establecimiento de gran reconocimiento en el sector industrial.

Es posible que estos trabajadores hayan logrado construir una “ideología defensiva del oficio”, como postula la psicodinámica del trabajo (Dejours, 2014). Pero esto quedará como hipótesis para un futuro estudio antropológico en el mismo espacio de trabajo. Por el momento, los discursos producidos nos han permitido poner en evidencia las percepciones de sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales que ellos acarrearán, dando cuenta de la relación con el contexto sociohistórico en el que se inscriben.

BIBLIOGRAFÍA

- Biagini, Hugo E. (1995), *La generación del ochenta*. Buenos Aires, Ed. Losada.
- Bouffartigue, Paul (2012a), “Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail?”. Ponencia presentada ante la International Sociological Association (ISA), Buenos Aires, 1-4 de agosto.
- (2012b), “Mesurer les risques psychosociaux?”. Ponencia presentada ante las XIII Journées Internationales de Sociologie du Travail (JIST) “Mesures et démesures du travail”. Bruselas, enero.
- Busso, Mariana y Pablo Pérez (coord.) (2010), *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE del CONICET.
- (coord.) (2016), *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE del CONICET.
- Dejours, Christophe (1992), *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires, Humanitas.
- Dejours, Christophe y Florence Begue (2009), *Suicide et travail: que faire?* París, PUF.
- Deleo, Camila y Mariana Fernández Massi (2016), “Más y mejor empleo, más y mayores desigualdades intergeneracionales. Un análisis de la dinámica general del empleo joven en la posconvertibilidad”. En: Mariana Busso y Pablo Pérez (coord.), *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE del CONICET.
- Gollac, Michel (dir.) (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París, Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- Gollac Michel y Marceline Bodier (dir.) (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París, DARES, Ministère du travail et de l'emploi. Disponible en :<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf>.
- Gollac, Michel y Serge Volkoff (2007), *Les conditions de travail*. París, La Découvert. Collection Repères.

Gutiérrez, Leandro (1981), "Condiciones de la vida material de los sectores populares en Buenos Aires". *Revista de Indias*, 41, pp. 167-202, enero-junio.

Johnson, Jeffrey y Ellen M. Hall (1988), "Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population". *American Journal of Public Health*, 78 (10), pp. 1336-1342.

Karasek, Robert (1979), "Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job design". *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), pp. 285-308.

----- (1989), "The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure". *International Journal of Health Service*, vol. 19, n° 3, pp. 481-508.

Karasek, Robert, Dean Baker, Frank Marxer, Anders Ahlbom y Tores Theorell (1981), "Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men". *American Journal of Public Health*, 71 (7), pp. 694-705.

Karasek, Robert y Tores Theorell (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York, Basic Books.

Moncada, Salvador, Clara Llorens y Tage Kristensen (2005), *Método ISTAS21 COP-SOQ. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Barcelona, ISTAS. Disponible en: <www.istas.net el ISTAS21>.

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

Neffa, Julio César (1989), *¿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 en CNRS/Ed. Hvmánitas.

----- (1995), *Las CyMAT: presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*. Buenos Aires, PIETTE-CONICET. Serie CyMAT.

----- (1998), *Modos de Regulación, Regímenes de Acumulación y su crisis en Argentina (1880-1996). Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires, Ed. EUDEBA/PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad.

----- (2011), "Políticas de empleo: una visión sintética de largo plazo (1989-2011)". *Voces del Plan Fénix*, año 2, núm. 6. Buenos Aires, mes de junio.

- (2012), "La evolución de la relación salarial durante la post convertibilidad". *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, núm. 11.
- (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires, CEIL-CONICET/Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Ciencias Económicas/Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas/Universidad Nacional de Moreno, Departamento de Economía y Administración/Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Centro de Innovación para los Trabajadores.
- Panettieri, José (1997), *Ayer y Hoy: desocupación y desocupación*. Buenos Aires, Grupo Editor Universitario.
- Queinnec, Yvon, Catherine Teiger y Gilbert De Terssac (2001), *Trabajo por turnos y salud: referencias para la negociación*. Buenos Aires, Trabajo y Sociedad/CEIL PIETTE/CONICET/Lumen-Humanitas/Carrera de Relaciones de Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.
- Rugulies, R. (2004), "The National Institute for Occupational Safety and Health: Generic Job Stress Questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire". Ponencia presentada en el *Forum on "The way we work and its impact on our health"*. *Scientific Summaries Paper*, Los Ángeles (CA).
- Sábato, Hilda y Luis Alberto Romero (1992), *Los trabajadores de Buenos Aires: la experiencia del mercado, 1850-1880*. Buenos Aires, Sudamericana.
- Siegrist, Johannes (1987), "Impaired quality of life as a risk factor in cardiovascular disease". *Journal of Chronic Diseases*, 40 (6), pp. 571-8.
- (1996). "Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp. 27-41.
- Siegrist, Johannes y Michael Marmot (2004), "Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges". *Social Science and Medicine*, 58, pp. 1463-73.
- (eds.) (2006), *Social Inequalities in Health: New Evidence and Policy Implications*. Oxford, Oxford University Press.
- Silberstein, Enrique (1970), *De la Torre y los frigoríficos*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

