

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

La salud como objeto de la conflictividad laboral.

Johanna Natalia Gerke y Marcos Javier Alberto.

Cita:

Johanna Natalia Gerke y Marcos Javier Alberto (2015). *La salud como objeto de la conflictividad laboral*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/312>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Análisis de postura sindical frente a la salud laboral en Argentina

Lic. Mg. Johanna Natalia Gerke

johannagerke@gmail.com

Lic. Mg. Marcos Javier Alberto

marcosjalberto@yahoo.com.ar

Resumen

El objetivo de nuestra ponencia será analizar el lugar que ocupa la lucha por la mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y la defensa de la salud laboral, en las organizaciones sindicales argentinas, entre los años 2003 y 2015.

Para el abordaje de esta temática partiremos de nuestra experiencia realizando estudios empíricos en el ámbito de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo durante la última década.

Las preguntas que guiarán el trabajo serán: ¿Qué características tiene la presencia sindical en los lugares de trabajo? ¿Cómo se vinculan con el capital y con el Estado? ¿Cuáles son los espacios disponibles para el abordaje de estos temas? ¿Podrían interceder en la mejora de las CyMAT y la defensa de la salud laboral?

Palabras clave: Sindicato, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), Salud Laboral, Sistema de Riesgos del Trabajo.

Introducción

El objetivo de este ensayo es analizar el lugar que ocupa la lucha por la mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), así como la defensa de la salud laboral, en las organizaciones sindicales, a partir de nuestra experiencia laboral, durante los años 2003 y 2015 en Argentina.

Para la concreción del mismo, describimos sucintamente las vinculaciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) con algunos sindicatos y analizamos el articulado de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de tres sindicatos.

En primer lugar comenzaremos por definir las CyMAT en tanto variables que se imbrican con las características personales, las capacidades de adaptación y de resistencia de los trabajadores; y afectan (positiva o negativamente, en forma inmediata o mediata) su salud física, psíquica y/o mental. Según Neffa (2002) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica da lugar a la carga global de trabajo asignada a cada puesto.

Dichos factores están determinados por el proceso de trabajo, que define la naturaleza específica de la tarea a realizar para el colectivo y para cada uno de los trabajadores en su puesto. El proceso de trabajo es a su vez resultante, a un nivel más macro, de las relaciones sociales, las características propias de los establecimientos y del contexto socio-económico.

Aquí presentamos nuestras apreciaciones respecto del accionar sindical durante visitas a establecimientos¹, en mesas de discusión cuatripartitas (donde se intenta generar mayores niveles de prevención de riesgos del trabajo en los establecimientos productivos), y también en jornadas sobre salud y seguridad laboral; todas situaciones que forman parte de nuestras propias actividades laborales en el Área de Investigaciones en Salud Laboral de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

En estas experiencias nos hemos vinculado con delegados interesados y muy activos en respecto a la prevención de riesgos laborales, pero decidimos centrarnos en las deficiencias generales para su abordaje. Esto pretende constituirse como un aspecto adicional a tener en cuenta por los científicos sociales en la búsqueda por desnaturalizar ciertas condiciones de trabajo y tengamos conceptos adecuados para abordarlas durante nuestra colaboración y participación en sindicatos.

¹ Aglutinamos bajo el término establecimiento todo espacio con un emprendimiento productivo y donde se sostienen relaciones de dependencia laboral.

Los sindicatos y la salud laboral producto de las CyMAT

Partimos del supuesto que los sindicatos son el actor central que puede postularse como correa de transmisión sobre lo que sucede puertas adentro de los establecimientos. A través de su despliegue en los establecimientos pueden ser los veedores de las condiciones de trabajo y encontrarse en mejores condiciones para denunciarlas y advertir disfunciones en lo que atañe a la salud de los trabajadores (incluso a partir de sus obras sociales). Creemos que esta faceta debería preexistir a otros intereses, en tanto es el primer dique de contención al avance del capital sobre el cuerpo de los trabajadores, factor esencial en la reproducción social, como clase.

En el mismo sentido, consideramos que no reparar en los factores de riesgo que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades no es otra cosa que trabajo enajenado, así el trabajador reproduce bestialmente la enajenación: “(...) no hace otra cosa que poner su vida en el objeto; pero aquella ya no le pertenece a él sino al objeto. (...)” (Marx, 2006:107)

Cuando se deteriora la salud del trabajador, cuando pierde su estado físico original, deja de ser un sujeto en el mercado de trabajo. “El coronamiento de esta servidumbre es que él solo en cuanto trabajador se mantiene como sujeto físico, y que solo como sujeto físico es trabajador.” (Marx, 2006:108)

Es menester destacar que las reivindicaciones de las CyMAT a nivel mundial son posibles luego de garantizarse ciertos niveles de empleo y por ende estos avances sólo pueden formularse en ciertos momentos históricos.

Entonces, es literalmente vital que los trabajadores se impongan, no pierdan su ser genérico y se agrupen en organizaciones sindicales que los representen² en relación a la defensa de su salud. El trabajo aliena al hombre de la naturaleza, de sí mismo y del género “(...) hace que, para el hombre, la vida genérica se convierta en medio de la vida individual. (...)” (Marx, 2006: 112) ¿Y qué más individual que limitar las reivindicaciones al aspecto

² Según Ciampa dos ejes del modelo sindical argentino son la “(...) pluralidad hacia adentro, en la toma de decisiones; y unidad en la acción frente al contendiente natural, los empleadores.” (Ciampa, 2010: 5). Esto sería entonces, la representación de la voluntad del colectivo a través de reglas democráticas hacia dentro de cada espacio de trabajo, y exclusividad en la representación por el sindicato más representativo en función de la cantidad de afiliados que pagan una cuota sindical. La justificación de este sistema es evitar el debilitamiento del poder sindical por la proliferación de sindicatos. Aunque, puede convertirse en un arma de doble filo.

salarial³ para su administración en cada hogar, al mejor modo de homo economicus? ¿Qué es esto sino la expresión máxima de la alienación, mientras se pone en juego la salud laboral y la reproducción social de la clase proletaria? En palabras de Marx: “Una violenta alza de salarios (dejando de lado todas las otras dificultades; dejando de lado que, como una anomalía, solo podría sostenerse por medios violentos), no sería, pues, sino un mejor salario para los esclavos, y no habría conquistado ni para el trabajador ni para el trabajo la determinación y dignidad humanas.” (Marx, 2006: 118)

Resulta indispensable completar estas ideas con el análisis del sindicalismo argentino a partir del peronismo. Este último permitió la constitución e identificación de la propia clase trabajadora como fuerza social y política dentro de la sociedad nacional, y en respuesta le otorgó legitimidad a ese partido político. El peronismo buscó forjar la unidad y ubicarla como un aliado en su disputa con otros actores. Como señala Del Campo a través de su identificación masiva con la figura de Perón, “(...) la clase obrera superó las barreras que le habían impedido unificarse, protagonizó su primera gran movilización política a escala nacional, irrumpió como factor determinante en ese campo, donde no había tenido hasta entonces, sino un papel sumamente marginal. Todo esto lo logró al precio de abandonar sus viejas tradiciones ideológicas (...)” (2005: 175); como el socialismo, el comunismo y el anarquismo, que no pudieron perdurar sólidamente en su identificación con los obreros. Esa marca resultó indeleble en su vinculación con el Estado, incluso con el peronismo fuera del control del gobierno. El comienzo de esa relación entre sindicalismo y Estado se manifiesta desde el inicio del peronismo, aunque según Waldmann (1986) los sindicatos habían comenzado el intento de articularse con el Estado con anterioridad.

Gran parte de los esfuerzos del Estado peronista entre 1946 y 1955 pueden interpretarse “(...) como un intento por institucionalizar y controlar el desafío herético que había desencadenado en el período inicial y por absorber esa actitud desafiante en el seno de una nueva ortodoxia patrocinada por el Estado. (...) Este aspecto cooptativo del experimento peronista se reflejó en la consigna fundamental dirigida por el Estado a los trabajadores en la época de Perón para exhortarlos a conducirse pacíficamente: ‘De casa al trabajo y del trabajo a casa.’” (James, 2005: 51) Las masas pasaron a ser un problema para el peronismo que trató de armonizar los intereses entre el capital nacional y el trabajo.

³ “(...) el salario y la propiedad privada son idénticos: pues el salario, siempre que paga el producto, el objeto del trabajo, el trabajo mismo, es solo una consecuencia necesaria de la alienación del trabajo, así como, pues, en el salario, también el trabajo aparece, no como un fin en sí mismo, sino como servidor del salario. (...)” (Marx, 2006: 112)

Más de 50 años después de esta reestructuración de la organización proletaria, cabe reflexionar sobre las características del espacio de negociación en el que podrían haber quedado presos los sindicatos.

Los sindicatos argentinos constituyeron desde su ligazón con el peronismo una palanca eficaz para defender y avanzar en la protección de los intereses de la clase trabajadora. Sus intereses fueron presentados y negociados con el resto de los actores, principalmente Estado y empresas. Pero ¿en qué consisten esos intereses salariales, sobre derechos sociales, salud laboral, capacitación, etc? Los sindicatos argentinos se posicionaron de mejor modo para obtener conquistas conocidas como beneficios sociales, desde el salario hasta el turismo. Sin embargo ¿qué sucede cuando las entidades sindicales deben salir al campo a defender o ir por medidas de avance sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo?

Los sindicatos en Argentina pudieron conformar grupos de presión que permitieron plantear, en forma relativamente satisfactoria, la defensa del poder adquisitivo. En sus negociaciones con el empleador y el Estado el mecanismo de paritarias a lo largo del tiempo logró ser un canal donde discutir un aspecto basal de su reproducción social. Aunque sostenemos que se visibiliza de mejor modo la defensa de sus condiciones de trabajo (defensa del salario, beneficios sociales, etc.) en detrimento de las reivindicaciones en términos más generales de CyMAT.

También se cuenta con el instituto del Salario Mínimo Vital y Móvil, que presenta un umbral para los trabajadores no registrados y de aquellos grupos de trabajadores con sueldos bajos.

Por otra parte, los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) fueron incluyendo un escalafón que desagrega categorías laborales y ordena los distintos salarios de los trabajadores, teniendo en cuenta los matices en términos de contenido de tarea y calificación. Estos acuerdos se mantuvieron aunque sufrieron embates en años de retroceso de su poder sindical, cuando aumentaron los convenios por empresas (Senén González, 1999).

Quisiéramos tomar sólo a modo de ejemplo tres de estos CCT:

En primer lugar, el CCT de los Obreros y Empleados de la Industria de la Carne (roja) define entre otras cosas: garantía horaria, extensión de las jornadas, descansos y pausas; escalafón y régimen de promociones; premios por asistencia y por productividad, afirmando que “lograr un alto nivel de eficiencia, productividad y calidad constituye uno de los

propósitos del presente convenio⁴”. Este fue firmado en 1975, 40 años después y aunque haya sido demostrado en diversas investigaciones que estos premios salariales pueden erigirse como factores de riesgo para la salud de los trabajadores, no son cuestionados por los actores. Puntualmente, en esta actividad, el pago de una parte importante del salario a partir de la producción realizada conlleva un aumento del ritmo de trabajo en puestos donde se realizan movimientos repetitivos para conseguir los cortes de la carne mediante cuchillos, por lo que pueden generarse accidentes de trabajo (cortes) o enfermedades relacionadas con el trabajo (trastornos músculo esqueléticos).

También se define en ese CCT el suministro de Equipos e implementos de trabajo, en referencia la “Higiene, salubridad y seguridad”, cuya conservación e higiene queda bajo responsabilidad de los trabajadores. Esto significa que ellos llevan a sus hogares la vestimenta utilizada, propagando riesgos biológicos del proceso de trabajo que pueden enfermar a su familia.

Las condiciones estarían dadas para aumentar el grado de discusión sobre estos temas en los espacios de trabajo ya que en su artículo 67° el CCT también define que “(...) la Comisión Paritaria local es esencialmente el órgano que expresa la comunidad de objetivos de ambas partes en cuanto al propósito de lograr el mejor desarrollo posible del proceso productivo, la armonía en las relaciones laborales y el bienestar de los trabajadores en ocasión y con motivo de su labor. Es también el órgano llamado a asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio y a desempeñarse como auxiliar de las autoridades de aplicación en relación con sus cláusulas y con el conjunta de la legislación laboral. Tiene, además, la misión de solucionar todo conflicto que afecte la normalidad de las relaciones laborales y de abocarse al conocimiento de todas las cuestiones que específicamente el presente convenio incluye en su competencia.” Sin embargo, persisten estos problemas en

⁴ Art. 10° - Para que puedan establecerse sistemas de remuneración basados en la productividad, deberán ajustarse a las siguientes pautas:

- a) determinar una base de producción estimada como normal, cuya realización deberá bastar para que cada trabajador obtenga una remuneración no inferior a la correspondiente a su categoría profesional en una jornada normal y que se considerará la producción exigible;
- b) establecer las tarifas o primas en relación con la categoría profesional de cada trabajador conforme a la clasificación de tareas que integra esta convención;
- c) determinar el límite máximo de productividad posible.

todos los establecimientos de la industria y son pocos los delegados con los que dialogamos que desnaturalizan estas prácticas.

En cuanto al CCT para la Administración Pública Nacional, firmado en el año 2006, podemos afirmar que prescribiría en forma adecuada la naturaleza de la relación de empleo, principios orientadores de la carrera del personal, evaluación de desempeño, capacitación, mecanismos de solución de conflictos laborales, la conjunción de servicios de Higiene y Seguridad con el de Salud Ocupacional (art.116), condiciones y medio ambiente de trabajo dignos y libres de violencia, e incluso comisiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo e Igualdad de Oportunidades y Trato.

Cabe aclarar que por el propio contenido del trabajo no se encuentra desarrollado los pasajes referidos a la remuneración (art. 148). En cambio, encuentra un mayor despliegue de las prescripciones acerca de la jornada de trabajo. Por ejemplo, establece en su art. 33° que el empleador debe además de “observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo” (...) las referidas a “pausas y limitaciones a la duración del trabajo (...)” Respecto de la jornada de trabajo existen limitaciones, expresadas en el art. 43°, planteadas con alcance mensual: 180 horas, equivalentes a las 9 horas diarias.

Del mismo modo, en la actividad de transporte de larga distancia se vela porque se produzca un descanso de 12 horas mediando entre dos jornadas laborales. El referente normativo que predomina en el transporte de larga distancia en cuanto al límite horario es el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), N° 460/73. Sin embargo, los límites a la extensión de la jornada laboral se encuentran estrechamente relacionados con la remuneración. En su artículo 9° punto a) estipula que a partir de las 200 horas mensuales, se debe abonar las horas que sobrepasen ese número como extras.

En el empleo público, a pesar de ser una actividad de menor variabilidad en el horario de la jornada de trabajo, también se relaciona la limitación temporal con el pago de incentivos: en su art. 46° estipula que “(...) las horas extraordinarias serán remuneradas en domingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 horas con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%) sobre el salario diario habitual”.

Por lo tanto, en estos casos, nuevamente medidas que pudieron ser protectorias del desgaste y la fatiga laboral (reclamo de los gremios desde hace más de un siglo⁵), encuentran

⁵ Ya en 1867 Marx describía en El Capital los efectos de la prolongación de la jornada de trabajo donde no abundan en forma clara la incidencia o intervención sindical como actor que puede revertir este estado de situación. Respecto de la fatiga este autor señalaba que el trabajo “reduce el sueño sano y normal que concentra,

en los CCT formas de franquearse mediante el pago de incentivos, reflejando a priori una situación aparente de conveniencia mutua. No obstante, se dejan resquicios por donde se filtran permisos legitimados por todas las partes para extender la jornada de trabajo, empeorando las CyMAT.

Por lo expuesto, la incidencia de los delegados en términos de prevención observada en los establecimientos no difiere en demasía de los que pueden presentar técnicos en higiene y seguridad que no provienen de los gremios ni conocen el trabajo como los propios trabajadores. En general, cuando los actores del sistema de riesgos del trabajo piensan en términos de prevención dirigen la mirada a los Elementos de Protección Personal (EPP) o a incentivar la capacitación a los trabajadores; incluso cuando por las características del proceso de trabajo, del estado de las maquinarias y/o del escenario de riesgos, cuya causa fundante es la poca inversión capitalista en seguridad, la incidencia de la capacitación a los trabajadores o el uso de EPP (mayormente inadecuados o en mal estado) no es prioritaria.

Lamentablemente, aún menores son las referencias a la prevención de riesgos originados por la organización del trabajo (como mencionáramos, por ejemplo, los premios por productividad o la desigualdad de oportunidades y trato).

Otra manera difundida de abordar las CyMAT en los sindicatos es el reclamo por la inclusión en el salario de sumas por “insalubridad”. Si bien el tema por lo menos es problematizado y puesto en agenda, luego hay un desvío del centro del cuidado de la salud de los trabajadores al consentir la permanencia de exposiciones riesgosas a cambio de un mayor salario y una reducción de la jornada laboral. Ya en el golpe de 1930 los sindicatos solicitaban la declaración de insalubridad para reducir a 6 horas la jornada de trabajo (Matsushita, 1987). La posibilidad cierta de poner el centro de las reivindicaciones en la cuestión salarial puede provocar la reticencia sindical para abrir otro frente que conspiraría para llevar aquellas negociaciones a buen puerto.

Entonces, cuando la clase trabajadora reclama la declaración de su trabajo como “insalubre”, en lugar de propender a la mejora de las CyMAT, no estaría haciendo otra cosa que degradarse aún más a nivel de una mercancía.

En resumen, aunque apreciados como agua en el desierto, son pocos los casos en los que los delegados tienen conocimiento técnico, y pueden aplicarlo, en relación a las variables de las CYMAT y sus medidas preventivas posibles.

renueva y refresca las energías, al número de horas de inercia estrictamente indispensables para reanimar un organismo totalmente agotado” (Marx, 1999:208)

También hemos tenido la valiosa oportunidad de acercarnos a las obras sociales para consultarles a sus médicos sobre el registro de enfermedades relacionadas con el trabajo a partir del contacto habitual con trabajadores de una actividad económica particular. Lamentablemente, no se pudo vislumbrar que tengan una sistematización de datos agrupados de patologías. En esas ocasiones nuestro grupo de trabajo buscaba conocer la prevalencia de enfermedades que pudieron ser explicadas por la actividad laboral que esas obras sociales atienden, pensando en que no todos los trabajadores cambiaron de efector cuando se permitió la libre opción. Reconociendo que por la obra social consulta todo el grupo familiar, se intentó describir patologías frecuentes que en su etiología visitaron los trabajadores de esa rama. En efecto, se pudo establecer que las obras sociales todavía atienden en mayor medida trabajadores del gremio, pero no se conocieron datos agregados de patologías que tuvieran vínculo laboral. Habitualmente éstas señalan, eso sí, la cantidad de patologías que cubren, aunque por su origen (laboral), debieran ser transferidas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo⁶.

Cabe mencionar que la SRT además celebra convenios con entidades sindicales para la capacitación de sus delegados y trabajadores en temas de salud y seguridad laboral (se otorga asistencia técnica, pedagógica y colaboración financiera). Además se ofrece el espacio de Aula virtual para favorecer la formación continua mediante el acceso a información, capacitación y debate. Así como también se cuenta en la web de al SRT con folletos, manuales de buenas prácticas y protocolos por actividad económica o riesgo laboral. Este año se firmó la II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo que tiene entre sus objetivos impulsar espacios de participación entre sindicatos y empleadores para diseñar y consensuar políticas preventivas para el abordaje de la accidentabilidad laboral.

Consideramos de vital importancia capitalizar los espacios previstos y llenarlos de contenido, de los conocimientos cotidianos que los trabajadores portan sobre sus espacios de trabajo, haciendo uso del fuero sindical. Es dificultoso para un trabajador, individualmente, demandar mejoras de las CyMAT, por lo cual hay un campo fértil por donde los sindicatos deben hacer oír sus reclamos. En tal sentido este actor es imprescindible e irremplazable.

⁶ Principalmente en relación a patologías que se encuentran en “zonas grises” de cobertura laboral como son las hernias (no todas son cubiertas) o las várices.

Concluyendo con interrogantes

¿Por qué en los CCT las definiciones sobre CyMAT quedan sólo como prescripciones y no logran expresarse en los espacios de trabajo reales? ¿Por qué la lucha de fuerzas no permite un mayor avance sobre las CyMAT? ¿La precariedad de las CyMAT es tan primordial para la reproducción del capital? ¿No se llegó aún a un mayor estado de consciencia? ¿Existe alguna relación con las actividades mayormente vinculadas con servicios donde se daría una correlación con el nivel educativo de los trabajadores? ¿La reivindicación varía dependiendo de la actividad de la que provienen los sindicatos?

Creemos que las herencias ideológicas y acontecimientos históricos fueron mojonos que incidirían en cómo las entidades sindicales se posicionan discursiva y prácticamente ante el cuidado de la salud de sus representados.

¿Cuánto de defensa de la salud le resta en su perenne vocación de constituirse como centros políticos de referencia en tanto poseedores de capitales? La defensa de la salud laboral supone mecanismos de mayor complejidad, en algunos casos, de reforma más estructural o de discutir porciones de poder, aunque otros pudieran obtener fácilmente réditos cuando la reversión de un escenario riesgoso no implica grandes sumas de dinero. La ofensiva sobre capitalistas que mantienen sus centros de trabajo con deficiencias estructurales con impacto en la salud de sus representados, podría ser un mecanismo de diálogo frente a los organismos estatales. Incluso, aunque se corra del centro de la salud laboral, las denuncias sobre CyMAT no son vistas como naipes a ser jugados en una mesa de negociaciones

¿Es común este rasgo en todos los sindicatos? Creemos que en los gremios de actividades de servicios podría existir un mayor esfuerzo a tratar el tema. Ya no solo a la hora de plantear reivindicaciones, sino en la creación de espacios específicos.

La intención es lograr discutir con el empleador, con distinto nivel de frecuencia, las condiciones de trabajo que pueden repercutir en la salud laboral. Prueba de ello es la emergencia de comités mixtos, o comisiones de salud y seguridad, o comisiones de CyMAT, con diferente nivel de incidencia concreta en los espacios de trabajo.

Consideramos que un mayor nivel de conciencia se manifiesta cuando pueden vincularse patologías laborales con variables de la organización del trabajo. En esta última esfera es donde se puede intentar discutir con mayor cercanía –política- con herramientas técnicas, pensando en términos de pujas clasistas, con la salud laboral como carta puesta en la mesa de negociaciones.

Posiblemente, es mayor la brecha en los sindicatos industriales o de actividades primarias entre la defensa del salario y de la salud laboral. En lugar de postulados de conflicto, como el esbozado en párrafo anterior aquí se encontraría subrayado un remedo de articulación de intereses entre trabajo y capital en el marco de la comunidad organizada

Entonces, para finalizar, con matices en la postura sindical frente al tema, creemos que falta recorrerse un camino considerable en lo que atañe a la defensa de la salud laboral y que los sindicatos tienen un papel clave en este sentido, porque los trabajadores conocen mejor que nadie sus exposiciones, por respaldo a su clase, por lo que implica el cuerpo en la reproducción social y por poner en juego una carta más en la puja social. Un primer paso de ese recorrido es dimensionar no solo el saber hacer de la tarea (término nodal de las competencias laborales) sino el saber sobre los riesgos del puesto de trabajo, y la recuperación de la voz de los trabajadores –que cotidianamente “hacen” su trabajo- para la reversión de ese escenario riesgoso.

Bibliografía consultada

- Ciampa, G. A. (2010). Los ejes del modelo sindical argentino. *Ciencias Sociales*, 5-12.
- Del Campo, H. (2005). *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: Siglo XXI editores Argentina.
- Fernández, A. (1986). *Ideologías de los grupos dirigentes sindicales/2 (1966-1973)*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina S.A.
- James, D. (2005). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946- 1976*. Buenos Aires: Siglo XXI editores Argentina.
- Marx, K. (1999). *El capital. Crítica de la economía política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (2006). *Manuscritos económico- filosóficos de 1844*. Buenos Aires: Colihue.
- Matsushita, H. (1987). *Movimiento obrero argentino, 1930/ 1945. Sus proyecciones en los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo XX.
- Neffa, J. C. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires: HVMANITAS.
- Senén González, S., & Bosoer, F. (1999). *El sindicalismo en los tiempos de Menem. Los ministros de trabajo en la primer presidencia de Menem: sindicalismo y Estado (1989- 1995)*. Corregidor.
- Waldmann, P. (1986). *El peronismo 1943- 1955*. Buenos Aires: Hyspamérica Ediciones Argentinas.