

Informe Final de Proyectos de Investigación Universidad Nacional de Moreno

Identificación del proyecto

Tipo de proyecto y año de convocatoria:	Proyecto de Investigación (PI) Código: PI-O-02-2018
Nombre completo del proyecto:	Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) en cooperativas de las localidades de Moreno y La Plata
Director/a:	Julio César Neffa
Lineamiento prioritario ¹	Economía Local y Gestión del Desarrollo Territorial
Fecha de inicio:	Agosto de 2018
Fecha de finalización:	Diciembre de 2019
Unidad de localización: Departamento/centro/ Programa	Departamento de Economía y Administración
Resumen: <i>a(máx. 300 palabras)</i>	Los denominados Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) han llamado la atención en los últimos años, en tanto progresivamente han cobrado mayor protagonismo a la hora de explicar diversas problemáticas ligadas a la salud laboral. Cuestiones como el estrés, las depresiones, la violencia laboral, los cuadros de ansiedad, etc. surgen con mayor frecuencia en organizaciones y empresas, afectando a los colectivos de trabajadores y su desempeño. Pero estos aspectos de la salud laboral suelen estar velados y que son de una naturaleza tan compleja e inmaterial que dificulta su inmediata detección y su prevención. En este marco, el presente Proyecto tuvo como objetivo diagnosticar la existencia de factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) y su influencia sobre la salud de trabajadores pertenecientes a empresas cooperativas y organizaciones con fines mutuales radicadas en los Municipios de Moreno y La Plata. Específicamente, el estudio se realizó en una cooperativa productora de papel en la localidad de La Plata y en una escuela secundaria gestionada por una cooperativa en la zona de Moreno Durante el relevamiento se utilizó una metodología mixta, donde se combinaron técnicas cualitativas y cuantitativas. Respecto de esto último, se realizó una encuesta a trabajadores de ambas organizaciones para relevar sus percepciones sobre los RPST que existen en sus lugares de trabajo. En cuanto al abordaje cualitativo, se utilizaron distintas técnicas: análisis documental, entrevistas cualitativas

¹ Según Resolución CS 326/17 Líneas de investigación científica y desarrollo tecnológico prioritarias 2016-21/ó Res. R 449/18 Lineamientos estratégicos generales de Investigación y transferencia 2019/21 del CEDET

	y observación participante, en aquellos casos en que fue posible. Los resultados muestran que efectivamente existen diversos factores de riesgo psicosocial, que son distintos según la naturaleza del trabajo que se realiza en cada una de las instituciones relevadas y que las causas de estos factores de riesgos están localizadas al nivel del proceso de trabajo. Particularmente, se derivan de la organización y contenido del proceso de trabajo que existe en cada caso.
Palabras claves:	Riesgos Psicosociales en el Trabajo; Salud Laboral; Cooperativas; Proceso de Trabajo.

Parte I

Informe de resultados para el repositorio²

1. Introducción y objetivos (mínimo 1 página- máximo 2 páginas)

La investigación sobre los riesgos y las enfermedades laborales es un área temática con plena vigencia en tanto el trabajo constituye uno de los determinantes principales de la salud de la población. Las personas transcurren gran parte de su tiempo vital en entornos laborales que muchas veces, por deficientes condiciones o por una inadecuada organización del trabajo, terminan por enfermarlos.

Particular atención merecen los problemas ligados al plano psicosocial que crecientemente se generan en los entornos de trabajo y que impactan sobre los trabajadores dañando su salud, causándoles sufrimiento y malestares de diversa índole. Por eso renovados planteos, y cada vez más rigurosos, sobre los riesgos en el trabajo sirven para echar luz sobre estas cuestiones que aún son poco conocidas, tanto en el ámbito académico como para los distintos actores del mundo del trabajo.

En este sentido, los denominados Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) han llamado la atención en los últimos años, en tanto progresivamente han cobrado mayor protagonismo a la hora de explicar diversas problemáticas ligadas a la salud laboral. Cuestiones como el estrés, las depresiones, la violencia laboral, los cuadros de ansiedad, etc. surgen con mayor frecuencia en organizaciones y empresas, afectando a los colectivos de trabajadores y su desempeño.

El desafío consiste entonces en abordar aspectos de la salud laboral que suelen estar velados y que son de una naturaleza tan compleja e inmaterial que dificulta su inmediata detección y su prevención. Por eso se requieren nuevas herramientas conceptuales y metodológicas que permitan generar conocimientos cada vez más precisos sobre estos riesgos laborales específicos. De igual forma, es importante conocer cómo se comportan y operan los RPST en distintos entornos y actividades, dado que sus manifestaciones será diferentes en cada caso.

Siguiendo esta línea temática, la investigación que presentamos en este informe tuvo como **objetivo** diagnosticar la existencia de factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) y su influencia sobre la salud de trabajadores pertenecientes a empresas cooperativas y organizaciones con fines mutuales radicadas en los Municipios de Moreno y La Plata.

De esta forma, la investigación se propuso indagar cómo se manifiestan los RPST en el sector de las cooperativas donde, como veremos más adelante, son casi inexistentes los estudios referidos a esta cuestión. Echar luz sobre lo que sucede en estos ámbitos laborales constituye así uno de las metas primordiales del estudio, ofreciendo evidencia sobre casos concretos, que permitan también reflexionar sobre la prevención de estos riesgos. Específicamente, en esta investigación se analizaron dos casos: una cooperativa productora de papel de la localidad de La Plata llamada **Unión Papelera Platense** y una escuela secundaria gestionada por una cooperativa en el partido de Moreno, denominada **Pucará de Trujui**.

La presente investigación se desarrolló en el marco de un proyecto radicado en el Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Moreno (UNM), donde fue acreditado con la denominación PI- CEPyD-02-2018 “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) en cooperativas de las localidades de Moreno y La Plata”, Disp. UNM-DEyA 13/18 y 22/19. El proyecto estuvo bajo la

² Se solicita brindar información detallada en los campos que componen esta Parte I, ya que será publicada en el Repositorio online de la UNM. Esto permitirá difundir de manera amplia la investigación, sus resultados y visibilizar la labor de los miembros del equipo de investigación.

dirección del Dr. Julio C. Neffa y el equipo estuvo conformado por la docente-investigadora de la UNM María Laura Henry y por las becarias Ana Belén Ferreyra, Gabriela Cafferata y Sofía Realde. Asimismo, se contó con la colaboración externa de Patricia Ortiz.

Este proyecto se empalma con una línea de investigación comenzada años atrás en la UNM con el proyecto PICYDT-EyA-03-2013: *“Los riesgos psicosociales en el trabajo: nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), sus impactos sobre la salud de los trabajadores, el funcionamiento de las empresas y organizaciones. Los costos para los sistemas de salud y seguridad social”*³. Este proyecto antecedente tuvo como objetivo analizar los RPST en una organización estatal (la Municipalidad de Moreno) y se desarrolló entre los años 2013-2015.

Asimismo, cabe señalar que varios miembros del equipo han participado anteriormente en investigaciones sobre la temática de los RPST en el marco de otras universidades e instituciones (Neffa, et al, 2017, Neffa y Denda, 2017; Neffa y Henry, 2018; Henry y Neffa, 2019), lo cual denota un interés por seguir profundizando este campo temático a partir de la presente investigación. En este sentido, en el pasado se han estudiado numerosas organizaciones privadas y del sector público, pero como hemos mencionado, quedaba pendiente el estudio de estos riesgos en el sector de las cooperativas, para saber cómo se manifiestan y qué rasgos específicos adquieren.

2. Marco de referencia (min. 2 páginas- máx. 5 páginas)

El enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST)

Como explica Neffa (2015, 2019), los riesgos psicosociales existieron desde siempre, pero se intensificaron y se visibilizaron desde la crisis de los años 1970 cuando se instauró un nuevo modo de desarrollo capitalista, vigente hasta hoy. Este nuevo régimen tiene una serie de características - vinculadas a la necesidad de reducir costos y mejorar la competitividad- que impactan fuertemente sobre los trabajadores: la intensificación del trabajo, la desregulación de los vínculos laborales, la flexibilización laboral, la búsqueda de reducir los salarios reales y, fundamentalmente, la creación de valor intensificando el uso de las habilidades psíquicas, emocionales y cognitivas de los trabajadores.

Además del dolor que provocan las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, se toma cada vez más conciencia acerca del sufrimiento que provoca el nuevo paradigma productivo. Este último es de otra naturaleza y repercute sobre lo más profundo del ser humano.

Como definición de los RPST adoptamos la de Michel Gollac: “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2013).

Los RPST hacen referencia a las condiciones presentes en una situación laboral dada, las cuales se hallan determinadas esencialmente por la configuración que adopta el proceso de trabajo (articulación de la fuerza de trabajo, los objetos, los medios de trabajo). Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes y usuarios) todo lo cual, actuando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, pueden afectar y llegar a dañar la salud física, psíquica y mental del trabajador así como el desempeño de la empresa, impactando sobre la productividad y la competitividad de la misma. Se asume un modelo multicausal, de manera que una misma dolencia o enfermedad tiene en la práctica diversas causas y, a su vez, una misma causa puede estar relacionada con diversas enfermedades o trastornos de la salud concretos (Neffa, 2015).

³ Aprobado por Resolución UNM-R N° 254/15. Dir. Julio C. Neffa.

Gollac (2011) y Neffa (2015, 2019) postulan que los factores de RPST pueden agruparse en seis grandes ejes para su análisis y relevamiento:

i) *Medio ambiente de trabajo, intensidad y tiempo de trabajo*: en este eje se analizan los riesgos que provienen de la configuración que adopta la jornada de trabajo, a la cantidad, el ritmo y la organización de tiempos y pausas. Asimismo, también se relevan las cuestiones vinculadas a los riesgos del medio ambiente de trabajo (físicos, químicos, biológicos, etc.).

ii) *las exigencias emocionales*: en ciertos casos los trabajadores deben movilizar sus emociones, así como controlarlas, esconderlas o negarlas, por miedo a los accidentes, a la violencia o al fracaso de su actividad o controlar las emociones de usuarios, clientes. Ello implica un esfuerzo emocional y puede devenir un riesgo psicosocial.

iii) *el grado y tipo de autonomía*: en este eje se releva el grado de control que tiene el trabajador sobre el proceso de trabajo. Cuando se carece de autonomía, los trabajadores se enfrentan a situaciones donde no pueden elegir las maneras de desarrollar su tarea, carecen de margen de maniobra para introducir su estilo e innovaciones. En esos casos se ven inmersos en trabajos monótonos, restrictivos, repetitivos y desprovistos de interés dando lugar al sufrimiento.

iv) *las relaciones sociales y relaciones de trabajo*: abarca las relaciones con los compañeros de trabajo, los subordinados, la jerarquía y cada vez más con clientes y usuarios. Cuando existen conflictos, falta de recompensa, de reconocimiento y de apoyo, y se generan discriminación o violencia, los espacios laborales se convierten en entornos hostiles, que provocan sufrimiento.

v) *los conflictos éticos y de valores*: surgen cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de su profesión, cuando sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, reciben insumos de mala calidad, o falla la logística. También cuando tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o que entran en contradicción con sus valores morales o éticos.

vi) *el grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo*: surge cuando hay amenazas de despido, el puesto de trabajo es de carácter precario, no está registrado o el porvenir es incierto debido a las crisis económicas que prevalecen en ciertos periodos. También cuando el trabajador no percibe posibilidades de hacer carrera dentro de la organización, o si el contenido y la organización del trabajo es cambiante e imprevisible y reina la incertidumbre.

Es importante señalar que el enfoque de los RPST que adoptamos en este plan de trabajo establece que la **causa última y principal** de estos riesgos psicosociales reside en **la organización y contenido del proceso de trabajo** (Neffa, 2015, 2019; Gollac, 2011), en su configuración específica. Así, desde el marco teórico que sustenta nuestra investigación, partimos de que *el trabajo en sí mismo no es patógeno*. Los problemas de salud surgen o se agravan cuando es deficiente su contenido y organización. Por eso, el bienestar de los trabajadores requiere la preocupación activa de las organizaciones y empresas por la calidad del proceso de trabajo y por la prevención a ese nivel.

Esto implica tomar distancia de aquellos enfoques que individualizan los riesgos psicosociales y que hacen recaer en los propios trabajadores el origen y la responsabilidad o la reparación de estos daños (a través de terapias psicológicas, psiquiatría y/o consumo de psicofármacos), sin que se intervenga sobre las fuentes últimas de estos problemas. Estos enfoques consideran a los trabajadores como seres pasivos, que se limitan a resistir y adaptarse *ex post* al impacto de los factores de riesgo, dejando de lado la posibilidad de actuar para controlar, reducir o eliminar las verdaderas causas e insistir en la necesidad de modificar los determinantes últimos, es decir cambiar la organización y el contenido del proceso de trabajo.

Actualmente, existen muchas iniciativas y especialmente en los países europeos para medir estadísticamente su importancia y mediante encuestas identificar las categorías socio-profesionales más vulnerables. Pero estos países capitalistas industrializados los principales estudios e investigaciones sobre este tema no surgieron del medio empresarial sino del medio académico y de organismos del Estado con vistas a la prevención. Esto se justificó por los crecientes costos que deben asumir los sistemas de salud y de seguridad social requeridos para la reparación de los daños, así como las

perturbaciones que provocan en las actividades de las empresas y organizaciones. Los RPST han devenido en una de las principales causas del ausentismo y de las licencias por tratamientos prolongados, además de generar múltiples conflictos laborales y litigios por dichas causas.

Pero en Argentina, los riesgos psicosociales generados por los procesos de trabajo quedan reducidos a la experiencia individual del trabajador, permanecen invisibilizados y ni siquiera son mencionados ni reconocidos como tales en la legislación laboral argentina. Puntualmente, las estadísticas oficiales argentinas no los registran debido a una orientación cuestionable y un contenido insuficiente de la actual Ley de Riesgos del Trabajo (dictada en 1994), que se circunscribe a los riesgos físicos, químicos, biológicos tecnológicos y de seguridad sobre el cuerpo humano (Neffa, 2015). Así, el vacío existente en la normativa sobre los RPST es casi completo.

En este marco de escasa atención que en nuestro país se le presta a los riesgos psicosociales del trabajo, la investigación aquí propuesta busca enriquecer y profundizar este campo de estudio y, fundamentalmente, desarrollar insumos que permitan a los actores sociales intervenir en esta problemática de gran relevancia social.

El estudio de los riesgos laborales en las cooperativas

La Conferencia Internacional del Trabajo ha definido a las cooperativas de trabajo de la siguiente manera: "La Cooperativa es una asociación de personas que se han agrupado voluntariamente para lograr un objetivo común, mediante la constitución de una empresa, democráticamente dirigida, aportando una cuota equitativa del capital necesario y aceptando una justa participación en los riesgos y en los frutos de esa empresa, en cuyo funcionamiento los miembros participan activamente" (OIT, 2002).

De esta definición pueden desglosarse una serie de aspectos importantes, como señalan Ressel et al (2013). En primer lugar, las cooperativas son empresas ya que requieren, para llevar a cabo sus actividades, de la combinación de los factores productivos: capital, trabajo, insumos, tecnologías, etc. Al igual que otras organizaciones no cooperativas, llevan sus productos al mercado y compiten en un marco de igualdad, para lo cual deben manejar similares parámetros de eficiencia, eficacia y competitividad que el resto de las empresas con las que interactúan en el mercado. Pero a diferencia del resto de las empresas, las cooperativas, además de servir a sus asociados no deben olvidar su finalidad de servicio y su naturaleza social.

Asimismo, Ressel et al (2013) destacan que todos los asociados son dueños de la cooperativa sin ningún tipo de diferenciación, por ello la propiedad es colectiva. Por ende, la gestión democrática implica que todas las decisiones que sean tomadas, por cualquiera de los órganos sociales, respeten el principio de "un asociado, un voto".

Cabe señalar que en Argentina existe una diversidad de cooperativas de trabajo en la actualidad. Al respecto, se pueden encontrar tres tipos principales (Ruggeri, 2017):

- *Cooperativas "por elección"*: desde su creación se conformaron por elección de los socios, sin trabajo asalariado y siendo ellos dueños de los medios de producción. Se crean por la decisión de un grupo de personas interesadas en trabajar bajo una forma alternativa, donde no exista la relación de dependencia, la propiedad individual y la acumulación de la ganancia. Sus miembros se asocian en forma voluntaria, independientemente de programas estatales y sin provenir de una empresa fallida o que quebró.
- *Cooperativas de trabajo provenientes de programas gubernamentales*: son aquellas cooperativas de trabajo que fueron promovidas por decisión del Estado (INAES y otros organismos) y que muchas veces funcionan en estrecha relación con movimientos y organizaciones sociales ("Argentina Trabaja", por ejemplo).
- *Empresas Recuperadas por los Trabajadores (ERT)*: surgieron como resultado del abandono, la quiebra o el cierre decidido por los antiguos propietarios. Con su creación se buscó primordialmente la conservación de los puestos de trabajo, pasándose de la gestión privada patronal a la gestión a cargo de todos o una parte de sus antiguos asalariados, quienes tomaron en sus manos la producción y la

actividad económica de la empresa. La forma jurídica utilizada en la gran mayoría de estos casos en la Argentina es también la cooperativa de trabajo, que resulta ser la forma más adecuada para la gestión colectiva de los trabajadores.

Es importante destacar el peso que las cooperativas tienen actualmente en nuestro país y que justifica su estudio. Según Ruggeri (2017), en la actualidad existen 27.730 cooperativas de trabajo a nivel nacional de acuerdo al INAES (de un total de 34.300, esto se traduce en 81% de la participación en el sector cooperativo), que se conformaron a la luz de los tres distintos procesos antes mencionados.

A pesar de la vitalidad del movimiento cooperativo argentino en sus diferentes variantes, la salud laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en empresas cooperativas todavía constituye una temática poco explorada dentro de los estudios del trabajo en Argentina. Una revisión del estado del arte permite vislumbrar que en la mayoría de las investigaciones que abordan este sector prevalecen las preocupaciones por la viabilidad económica de las cooperativas, por sus estrategias de acción colectiva, por sus vínculos con el Estado o se enfocan en analizar el impacto que esta modalidad tiene sobre la identidad de los trabajadores.

Si bien existen algunos pocos antecedentes que abordan la relación entre trabajo y salud en cooperativas (Partenio et al, 2012; Gross, 2013; Espinosa Yáñez, 2019), en estos casos predomina una visión restringida de las condiciones laborales y no se aborda el estudio de los riesgos psicosociales.

En este marco de relativa vacancia, nuestra investigación se propone examinar qué lugar que ocupan estos temas en las cooperativas de trabajo y qué problemáticas de salud laboral emergen en estos contextos productivos específicos desde el enfoque renovador de los RPST.

Esto cobra toda su relevancia dado el marco de menor protección que tienen los trabajadores de cooperativas, en términos de prevención y reparación de riesgos laborales. Al respecto, dado que no hay una relación salarial de dependencia entre la cooperativa y sus asociados, estos últimos son considerados como trabajadores autónomos deben enmarcarse en el régimen del monotributo y hacer aportes para acceder a los beneficios de la seguridad social.

Como es ampliamente sabido, la cobertura de su salud a través del monotributo es deficiente y las empresas de medicina pre paga ponen frecuentemente obstáculos para la atención. En cuanto a la cobertura de los riesgos del trabajo, no están cubiertos por las ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo) porque no son asalariados así que ellos mismos -o la cooperativa- deben contratar a empresas privadas de seguro, más onerosos y con cobertura menos adecuada a los requerimientos de un contexto laboral.

3. Métodos y técnicas (min. 2 páginas- máx. 4 páginas)

Metodología general de la investigación y abordaje específico de cada caso

Para producir conocimiento sobre los factores de RPST y los procesos de trabajo bajo los cuales emergen, se optó por un abordaje metodológico mixto, que combinó métodos cuantitativos y cualitativos. Partimos del hecho de que la relación entre trabajo y salud es un entramado complejo, de múltiples interrelaciones e influencias entre lo individual, lo organizacional, lo fisiológico y lo psicosocial. Por eso es necesario utilizar varios métodos y diferentes niveles de análisis que permitan dar voz a los propios trabajadores y develar qué cosas les suceden (y sienten) cuando trabajan (Henry, 2016).

En los siguientes apartados describiremos cómo se realizó el trabajo de campo en las dos cooperativas bajo análisis, describiendo cómo se accedió a las organizaciones bajo estudio y qué técnicas e instrumentos se utilizaron.

Trabajo de campo en la Cooperativa Unión Papelera Platense

La primera actividad que se realizó para emprender el trabajo de campo en la región de La Plata fue tomar contacto con representantes de la Federación de Cooperativas de Trabajo de la República Argentina (FECOOTRA) en dicha localidad, en septiembre de 2018. Al respecto, se consultó sobre la dimensión del sector en la región, los temas que se problematizan desde la Federación en relación a las cooperativas, qué normativas regulan la actividad, cual es la articulación de las cooperativas con otros actores sociales (estado, sindicatos, etc.), cómo se aborda la relación trabajo-salud, como es el funcionamiento interno de estas organizaciones, entre otros.

En función de la información brindada por representantes de Fecootra se optó por estudiar la Cooperativa Unión Papelera Platense y se pidió a las autoridades de la Federación que actúen como nexo para obtener el permiso para que se realice la investigación. De esta manera, se pudo establecer un primer contacto con el tesorero del Consejo de Administración de la CUPP, que luego de haberse interiorizado sobre la propuesta y de consultar al resto del Consejo dio su acuerdo para el inicio del trabajo de campo.

- Abordaje cuantitativo: la encuesta

La técnica que se utilizó para llevar adelante este abordaje fue la encuesta, la cual permitió abarcar un amplio abanico de temas y tópicos sobre la situación de trabajo a lo largo del cuestionario, tanto vinculadas a CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) como a los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST), que son el eje de la investigación⁴.

Cabe señalar que nuestro equipo ha utilizado este formulario de encuesta de RPST en investigaciones antecedentes, pero siempre fue aplicada en organizaciones públicas y privadas, donde rige el trabajo asalariado. Es decir, hasta ahora no se había realizado dicha encuesta en cooperativas, donde la organización del trabajo es diferente y los trabajadores no están bajo una relación salarial subordinada. Esto obligó al equipo a volver a repensar el formulario de encuesta y reflexionar acerca de las adaptaciones que deberían hacerse para relevar las principales variables referidas a los RPST.

El objetivo de la revisión fue encontrar nuevas maneras de operacionalizar los conceptos incluidos en la encuesta, de forma tal que las preguntas estuviesen adaptadas a la situación de trabajo que rige en las cooperativas. En este sentido, se emprendió un trabajo de revisión de preguntas, categorías y términos en todo el instrumento. Por ejemplo, no podía consultarse por el salario en el sentido clásico del término sino que había que interrogar a los trabajadores sobre distribución de excedentes y como eso repercutía sobre sus condiciones laborales. De igual forma, no podía partirse de la idea de roles jerárquicos o de la existencia de jefes, en sentido estricto⁵ al momento de relevar las relaciones sociales en el trabajo.

De esta manera, se confeccionaron sucesivas versiones del formulario, que fueron elaboradas en base a la información recolectada con informantes claves y a la bibliografía sobre la organización de las cooperativas. Luego de varias revisiones y de la ejecución de una prueba piloto se llegó entonces a la versión final del formulario que fue aplicado en la Cooperativa Unión Papelera Platense.

En estos encuentros con el representante de la CUPP se pudo determinar que la cooperativa estaba formada por 60 asociados, que ocupan distintos puestos en el proceso productivo y/o en la administración de la cooperativa. En función de esa cantidad, se decidió que no era innecesario hacer una muestra y que era más adecuado encuestar a todos los trabajadores/as, para así obtener un cúmulo de datos que permitiese sacar conclusiones relevantes y realizar operaciones estadísticas.

A los fines de facilitar el trabajo de encuesta, desde la cooperativa se nos facilitó un listado donde figuraban los trabajadores/as, sus puestos y sus turnos. Las encuestas fueron realizadas en el predio donde funciona la CUPP (en diferentes áreas, según las necesidades del caso) durante diciembre de

⁴ El formulario utilizado en las cooperativas (y en otras investigaciones anteriores del equipo) estuvo basado en una encuesta sobre RPST aplicada en Francia, elaborada por un equipo de expertos encabezado por Michel Gollac y Thomas Coutrot. Dicho equipo desarrolló un abordaje cuantitativo para relevar estos riesgos entre la población trabajadora de aquel país, tras haber realizado una amplia revisión sobre los métodos existentes en varios estados europeos para medir los RPST (Gollac, 2011).

⁵ Esto no impide que haya jerarquías tácitas ni relaciones de poder solapadas.

2018 y marzo de 2019. Su duración promedio fue de 40 a 50 minutos. La encuesta fue voluntaria y en todos los casos primero se ofreció información relativa a las características del estudio, su temática y las instituciones intervinientes. Asimismo, y como ya se mencionó, se explicó que la encuesta era anónima y confidencial, dado que los nombres de los trabajadores no fueron incluidos en la recolección de datos.

De todas formas, algunos trabajadores no quisieron responder a la encuesta y otros que no estaban disponibles en el lugar de trabajo (por diferentes circunstancias: licencia, jubilaciones recientes, vacaciones, etc.). Esto generó que el total de encuestas realizadas fuera levemente menor al universo inicialmente planteado. En este sentido, el número final fue de **44 encuestas realizadas** a trabajadoras de diferentes turnos, categorías y oficios.

En cuanto a la carga de datos, fueron también los encuestadores quienes los volcaron a un software de carga llamado LimeSurvey, cumpliendo el rol de “data entry”. Este software permitió un acceso remoto a cada encuestador por internet y favoreció el desarrollo simultáneo de la recolección y carga de datos.

- Abordaje cualitativo

A modo de recolectar datos para profundizar diferentes aspectos del proceso de trabajo y de los RPST vigentes en la cooperativa, se recurrió al uso de variadas técnicas cualitativas, las cuales sirvieron para complementar los datos de la encuesta.

En primer lugar, se realizó un **análisis documental**, que incluyó la revisión de prensa, páginas de internet y bibliografía referida a la historia y evolución reciente de la CUPP. Por esa vía se buscó reconstruir las distintas etapas de la fábrica, sus procesos de crisis, de conversión en fábrica recuperada y posteriormente, en cooperativa.

Otra técnica que se utilizó durante el trabajo de campo fue la **observación participante**, principalmente con el objetivo de conocer en mayor detalle la organización del proceso de trabajo vigente en la cooperativa y aspectos técnicos de su funcionamiento. Esto fue posible por la accesibilidad que se tuvo para circular en el establecimiento y por la posibilidad de consultarles a los operarios sobre la naturaleza de sus tareas mientras estaban en sus puestos. Esto permitió reconstruir las principales etapas del proceso productivo y conocer tanto el trabajo prescripto como el real, lo cual resulta fundamental para comprender los RPST existentes.

La tercera técnica cualitativa que se utilizó para recabar datos fue la **entrevista en profundidad**. Específicamente, se realizaron cuatro entrevistas a asociados que por sus puestos actuales (o pasados) y por su antigüedad, tenían un amplio conocimiento de la cooperativa. Estos encuentros fueron extremadamente útiles para profundizar en una serie de tópicos que se consideraban centrales para la investigación: coordinación y supervisión de tareas, organización del tiempo de trabajo, relaciones entre los asociados, sistema de remuneraciones, sustentabilidad de la cooperativa, etc.

Por medio de todas las técnicas arriba explicadas (cuantitativa y cualitativas) se obtuvo una gran cantidad de información, que permite comprender en profundidad el caso bajo estudio. Actualmente el equipo de investigación se encuentra en proceso de análisis de los datos y de triangulación de interpretaciones, lo cual permitirá alcanzar en meses venideros un diagnóstico integral sobre los RPST vigentes en la CUPP.

Trabajo de campo en la Cooperativa Pucará de Trujui

A los fines de diseñar las actividades a realizar en el partido de Moreno lo primero que se hizo fue una reunión con investigadoras de un equipo de la UNM que ya habían realizado proyectos antecedentes sobre la temática de cooperativismo en esa región⁶. El objetivo de esta reunión fue revisar en conjunto la

⁶ Proyecto “Aportes a la institucionalización y el desarrollo del sector de la ESS a partir de una metodología participativa y con una perspectiva comparada Argentina y Francia, aprobado por Resolución de SPU N° 2016-2641 en el marco del Programa de Cooperativismo y Economía Social en la UNM. Dir. Julio C. Neffa.

fisonomía del sector en el partido de Moreno y evaluar qué cooperativas podían ser relevadas durante la investigación.

Teniendo en cuenta nuestra pregunta de investigación así como aspectos de factibilidad se decidió emprender el estudio de la mencionada Cooperativa Pucará. Las investigadoras de la UNM, que poseían lazos preexistentes con la cooperativa, facilitaron el contacto con sus autoridades. De esta manera, nuestro equipo de investigación se pudo contactar con el presidente del consejo de administración, a quien se le solicitó una entrevista inicial.

Durante esta entrevista con representantes de la cooperativa, realizada en marzo de 2019, se pudieron concretar dos cuestiones de gran importancia. Por un lado, se les informó personalmente sobre los fines de la investigación y se comenzaron las gestiones para obtener los permisos necesarios para el estudio⁷. Por otra parte, la reunión sirvió para recolectar información sobre la historia de la cooperativa, sus actividades y su estructura.

- Abordaje cuantitativo: la encuesta

Al igual que en la CUPP, la técnica que se utilizó para llevar adelante este abordaje fue la encuesta de RPST. En este sentido, el formulario tuvo varios aspectos en común con aquel que pocos meses antes se había confeccionado para la Cooperativa Unión Papelera Platense.

Sin embargo, se volvieron a hacer adaptaciones que fueron elaboradas en base a la información recolectada con informantes claves y a la bibliografía sobre la organización de las cooperativas y referida al trabajo en las escuelas de nivel medio. Luego de varias revisiones se llegó entonces a la versión final del formulario que fue aplicado en la Cooperativa Pucará.

Por la complejidad y extensión que presenta el formulario de encuesta, la misma fue administrada en forma presencial y estuvo a cargo de tres becarias del proyecto, que tienen amplia experiencia en el uso del instrumento y conocimientos sólidos sobre el enfoque de los RPST por haber participado de investigaciones previas en la UNM sobre este tema⁸. El equipo de becarias se encargó de confeccionar el cronograma de visitas y de articular con los referentes de la cooperativa para realizar las encuestas a los docentes y trabajadores de otras áreas que estuviesen interesados.

Las encuestas fueron realizadas en una sala del Instituto Pucará, en el periodo abril-julio de 2019. Su duración promedio fue de 40 a 50 minutos. La encuesta fue voluntaria y en todos los casos primero se ofreció información relativa a las características del estudio, su temática y las instituciones intervinientes. A partir de esto, posteriormente se les consultó a los trabajadores si querían responder el cuestionario.

Al igual que en el caso anterior, algunos trabajadores no quisieron responder a la encuesta y el hecho de que el contacto estuviese mediado por las autoridades de la cooperativa, no permitió ulteriores visitas donde los encuestadores pudiesen persuadir a esos trabajadores para que participen del relevamiento. En este sentido, **el número final fue de 19 encuestas** realizadas a trabajadores y asociados del Instituto Pucará. En cuanto a la carga de datos, fueron también las becarias quienes los volcaron a un software de carga llamado LimeSurvey, cumpliendo el rol de "data entry".

Los datos relevados por la encuesta fueron valiosos pero, dado el escaso número de casos relevados, se decidió que se hará una lectura de tipo transversal y general sobre las cifras alcanzadas. Es decir, se revisarán las frecuencias a modo de panorama general sobre la situación en el Instituto Pucará, sabiendo de la imposibilidad de realizar análisis estadísticos complejos debido al bajo número de casos. De todas formas, se considera estas cantidades iniciales permiten formular hipótesis iniciales en torno a los principales problemas de RPST difundidos esta cooperativa.

⁷ No hubo necesidad de requerir permisos especiales al Ministerio de Educación porque la investigación no conllevó el contacto con alumnos sino que solo se trabajó con docentes, por fuera de sus actividades laborales.

⁸ Proyecto PICYDT-EyA-03-2013: "Los riesgos psicosociales en el trabajo: nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), sus impactos sobre la salud de los trabajadores, el funcionamiento de las empresas y organizaciones. Los costos para los sistemas de salud y seguridad social". Resolución UNM-R N° 254/15. Dir. Julio C. Neffa.

Por otra parte, cabe señalar que una vez terminada la recolección de encuestas, se decidió complementarla con la realización de entrevistas cualitativas que permitiesen verificar algunos de los indicios brindados por dicha técnica, y conocer más a fondo el trabajo en la organización y sus principales problemas.

- Abordaje cualitativo

Básicamente, este abordaje implicó dos técnicas. En primer lugar, se realizó un **análisis documental**, que incluyó la revisión de prensa, páginas de internet, videos y bibliografía referida a la historia y evolución reciente de la Cooperativa Pucará. Por esa vía se buscó reconstruir cómo nació la cooperativa, qué grandes etapas e hitos conforman su historia y cómo se llegó a la fisonomía actual.

Otra técnica que se utilizó durante el trabajo de campo fue la **entrevista en profundidad**. Como se mencionó antes, esta técnica fue realizada con el fin de complementar la información que se había recabado con la encuesta, la cual solo pudo realizarse a un número acotado de trabajadores. Al respecto, se decidió realizar dos entrevistas en profundidad: por un lado, al Presidente del consejo de administración, para así obtener la perspectiva de quienes gestionan la cooperativa en lo referente al trabajo, como lo gestionan y las condiciones laborales. Por otro lado, se entrevistó a la Directora del Instituto Pucará, para así conocer la mirada de la “parte docente” de la organización. Esta selección de entrevistados se basó en el hecho (antes mencionado) de que nuestro caso de estudio estaba conformado por una organización con dos grandes ámbitos, que si bien funcionan articulados, pueden no coincidir en todos los aspectos.

Las entrevistas se llevaron adelante en las instalaciones de la cooperativa y tuvieron una duración aproximada de 50 minutos cada una. El análisis de estos datos se está realizando actualmente por medio del software Atlas-T, que permite recuperar los temas del guion y otros emergentes a través de un sistema de códigos diseñado por los investigadores, en función de la pregunta de investigación.

4. Resultados y discusión (min. 5 páginas- máx. 15 páginas)

Descripción de los casos bajo estudio

La Cooperativa Unión Papelera Platense: historia y descripción

Lo que actualmente conocemos como Cooperativa Unión Papelera Platense fue antes una empresa privada con una extensa trayectoria en el rubro llamada papelera “San Jorge”, la cual se creó en 1969 mediante la compra de la empresa “Papelera Victoria” que había sido fundada en 1954 en inmediaciones de la ciudad de La Plata.

A lo largo del 2000 y 2001, debido a una mala gestión empresarial y a la caída de las ventas, durante varios meses se retrasó el pago de los salarios y de los aportes patronales a la seguridad social, así como de los servicios de electricidad y gas. En esas condiciones, la empresa no podía tener acceso al crédito y su viabilidad económica comenzó a estar en jaque. En ese escenario, los accionistas decidieron interrumpir las actividades de la empresa San Jorge y llamaron a convocatoria de acreedores pero sin antes informar a los trabajadores sobre esta decisión. Luego declararon la quiebra, lo que llevó indefectiblemente al cierre de la empresa.

Fue así que a comienzos de 2001 quedaron sin trabajo aproximadamente setenta personas. Una porción importante del personal operativo calificado y de las áreas de dirección se fueron de la empresa al declararse la quiebra (gerencia, jefes, mandos medios y los empleados de la administración). Pero veintisiete obreros del sector de fabricación decidieron no abandonar la fábrica para evitar su vaciamiento y conservar sus puestos de trabajo, en un contexto de enorme desempleo y crisis económica.

Este grupo de obreros ocupó el establecimiento de manera pacífica para evitar que el dueño la vaciara y retirara las maquinarias, los insumos y los productos terminados, buscando presionar de esa manera para cobrar en lo inmediato los salarios y beneficios sociales adeudados. Esta situación de ocupación duró varios meses y los trabajadores debieron afrontar condiciones muy difíciles. Hicieron guardia por grupos y durmieron en el edificio durante varios meses, teniendo que soportar las inclemencias del tiempo, así como la falta de gas y electricidad. Esta situación angustiante de ocupación pudo ser sobrellevada porque los trabajadores recibieron el apoyo de varias empresas recuperadas y de vecinos para sobrevivir.

El día 3 de abril de 2001, precisamente el “día del trabajador papelerero”, la policía se acercó al establecimiento para pedirles que desalojaran la empresa, pero ellos negociaron, se comprometieron a ocupar pacíficamente la empresa y lograron quedarse para evitar el vaciamiento. Para preservar su puesto de trabajo y presionar para cobrar salarios y beneficios sociales impagos constituyeron una Cooperativa con el apoyo de FECOOTRA y del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas. Como resultado de sus propuestas, el 25 de abril 2001 los trabajadores se constituyeron como socios de la Cooperativa Unión Papelera Platense (CUPP).

En Septiembre de 2001 la empresa volvió a funcionar parcialmente y con los recursos obtenidos comenzaron a invertir para reparar las máquinas y comprar algunos equipos. Desde 2003 y hasta fines de esa década se mantuvo elevado el volumen de producción y pudieron satisfacer la demanda de sus clientes, con lo cual aumentaron los excedentes así como el retorno a los socios trabajadores que mejoraron su situación económica y familiar.

En los primeros años de la CUPP las condiciones de trabajo fueron duras y todos los esfuerzos estuvieron orientados a asegurar la subsistencia de la cooperativa. En esa etapa inicial los obreros trabajaban dos turnos de 12 horas todos los días de la semana. Hace escasos años pudieron volver a los tres turnos de 8 horas y dejaron de trabajar los domingos, para así tener un día de descanso a la semana.

Para hacer frente a la demanda de papel tuvieron que poner en marcha una segunda máquina, que había sido construida en la década de los años 30 y aun se mantiene funcionando. Asimismo, la cooperativa tuvo que seleccionar y reclutar fuerza de trabajo, dándose prioridad a familiares, amigos y vecinos que estaban desocupados y algunos buscaban su primer empleo.

En el primer tiempo, las tareas de formación en cooperativismo y las acciones de apoyo a la comunidad local llevada a cabo en el establecimiento fueron intensas. Pero desde la última década esa actividad decayó, sin que los nuevos socios alcanzaron la misma formación que los socios fundadores de la cooperativa.

La empresa produce actualmente dos tipos de papel en grandes bobinas que venden a mayoristas: papel higiénico y papel Kraft (para cajas). Pero el volumen de producción es desde hace unos años irregular y tiene a disminuir debido a varios factores: los desperfectos frecuentes de las máquinas resultado de su antigüedad, la crisis recesiva que predomina en la economía argentina que reduce la demanda para el consumo del papel y el cambio tecnológico y la informática que sustituye papel por archivos digitales. Asimismo, últimamente varias clausuras y prohibiciones de producir han afectado a la cooperativa, debido a que las autoridades han detectado que los efluentes que se arrojan en el arroyo “El Gato” contienen productos que pueden dañar el medio ambiente⁹.

El otro problema grave que actualmente afecta a la Cooperativa y que está pendiente de resolución es el elevado incremento de las tarifas para la provisión de gas y electricidad. Los pagos de ambos servicios a lo largo de 2018 y 2019 no pudieron ser afrontados en tiempo y forma. Esto provocó que la cooperativa sufra numerosos cortes en esos servicios sin los cuales no pudo funcionar por muchas semanas. Actualmente la empresa Camuzzi principal acreedora dejó de proveer el gas, la cooperativa tiene que afrontar una elevada deuda con ella y tuvo que sustituir ese proveedor por otro.

En síntesis, durante 2018 y 2019 la actividad de la cooperativa fue irregular y estuvo atravesada por interrupciones de producción debido a clausuras por el vertido de efluentes, por los frecuentes cortes de gas y de electricidad y por los innumerables problemas de mecánica y electricidad en las máquinas, todo

⁹ Se logró obtener una medida transitoria para volver a funcionar, pero ese problema no ha podido ser resuelto hasta ahora por falta de recursos para comprar e instalar un sistema más eficaz de filtrado y tratamiento de efluentes.

lo cual ha generado enorme preocupación entre los trabajadores (sobre todo aquellos más comprometidos con la cooperativa) en lo referente a la viabilidad de la empresa.

Actualmente la cooperativa está formada por un plantel de 60 asociados, donde conviven tanto los “fundadores” como los nuevos trabajadores que ingresaron posteriormente. En el momento de concluir las encuestas y de hacer las entrevistas a informantes calificados, el impacto de la crisis recesiva afectaba fuertemente a la cooperativa, generando incertidumbre y temor. Cunde el desánimo entre los fundadores y se debilita el involucramiento del resto, con repercusiones en cuanto a la productividad y la calidad del trabajo. A su vez, ha habido una disminución en los retornos de excedentes que cobran cada semana y se ha suspendido el pago de las horas extras.

En este escenario tan difícil es esperable que muchos socios de la cooperativa se sientan afectados por las deficientes condiciones de trabajo, que surjan conflictos, presiones y que se extiendan situaciones de sufrimiento ante la incertidumbre reinante. Es por esto que el estudio de los RPST resulta pertinente y fundamental en la CUPP, a los fines de comprender como todo esto afecta la salud de los trabajadores y qué tipo de acciones pueden emprenderse para paliar la situación.

La cooperativa Pucará de Trujui: historia y descripción

Surgimiento de la Cooperativa Pucará de Trujui

La cooperativa Pucará se encuentra ubicada dentro del partido Moreno, en la localidad de Trujui. Es importante remarcar las características de este entorno para comprender las causas de surgimiento de la cooperativa y las necesidades que vino a cubrir para la población local. Al respecto, el partido Moreno se sitúa en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) y es uno de los distritos bonaerenses con menores recursos de la provincia de Buenos Aires. Dentro de este partido, Trujui es uno de los sectores más carenciados.

Trujui es una localidad dividida entre los partidos de Moreno y San Miguel y contiene 24 barrios. Está aproximadamente a una distancia de 8,4 km del centro de Moreno y a 6,0 km de San Miguel. Se estima una población de 108.019 habitantes según datos del censo 2010, conformando el 23, 87 % del total de la población del Partido.

La Cooperativa Pucará fue fundada en 1976 con el objetivo era lograr una mejor calidad de vida para los habitantes del barrio, quienes vivían en condiciones poco favorables, sin luminarias, sobre calles de tierra, sin agua y sin red cloacal. De este modo, la institución nace para suplir necesidades de los vecinos que no eran satisfechas por el Estado local, constituyéndose así como una cooperativa de obras y servicios¹⁰ sin fines de lucro.

En este sentido, la denominación formal de la organización refleja este perfil específico: “Cooperativa de Provisión de Servicios de Obras, Agua Potable y otros servicios Públicos Pucará De Trujui Ltda”. La misma se encuentra adherida a FEMOBA (Federación Mutual del Oeste de la Provincia de Buenos Aires) y desde su fundación ha realizado una serie de obras y actividades que han sido centrales para el desarrollo local. Al respecto, cabe mencionar:

- Recuperación de la sociedad de fomento con un campo de deportes (1978).
- Jardín de infantes de la escuela Nro. 27 (1980).
- Obra Coop. Pucará, Desagüe Pluvial Cuatro Vientos Partido de Moreno (1980).

¹⁰ En términos conceptuales, las cooperativas de servicios públicos son organizaciones que nacen para cumplir una función sustitutiva del Estado y suelen surgir de la unión vecinal para brindar ciertos servicios en zonas en las cuales ni el Estado, ni las grandes empresas del sector privado llegaban. Se destacan las eléctricas, telefónicas, de agua potable, de servicios sanitarios, gas, Internet, de pavimentación, de transporte, etc. Por lo general abarcan más de una actividad, son multifuncionales. Algunas de sus ventajas son: benefician y defienden a los consumidores asociados suministrando diversos servicios a numerosas personas, que de otra manera se verían desprovistos de los mismos; benefician a la comunidad en general ya que posibilitan el progreso de la región; generan empleo; brindan servicios de buena calidad (Ressel et al, 2013).

- Inauguración de la escuela 39 Gdor. Gral. Gallino partido de Gral. Sarmiento (1980).
- Obra cooperativa Pucará policía Bs. As. Subcomisaría Trujui (1980).
- Obra cooperativa Pucará correos y telecomunicaciones sucursal Trujui (1980).

A partir de 1983 y de forma progresiva, la centralidad que tenía la prestación de servicios y de obras públicas a la comunidad fue decayendo. Esto provocó una reducción en la generación de trabajo y el consecuente achicamiento del excedente que les permitía continuar con obras de construcción.

A pesar de la baja en la construcción de obras, en esos años la cooperativa prestó atención a un problema central en Trujui: en esta localidad no había una escuela secundaria, lo cual obligaba a los estudiantes de nivel medio a trasladarse a barrios vecinos para acceder a ese nivel de educación. Esta nueva necesidad impulsó a que, por parte de la cooperativa, se intentase dar una respuesta, lo que culminó en la creación de la escuela secundaria “Instituto Pucara de Trujui” en el año 1983, la cual funciona actualmente dentro de sus instalaciones.

Actualmente, y debido al cese progresivo de todas las otras actividades, el Instituto es el único servicio que brinda la Cooperativa Pucará, por lo cual tiende a confundirse ambos ámbitos. Pero es importante retener esta distinción y comprender que la cooperativa es la organización que gestiona y coordina el Instituto.

El Instituto Pucará de Trujui

El instituto Pucará brinda educación de nivel secundario en la modalidad de Ciencias Naturales. Inscripta como DIPREGEP 4520, cuenta con 33 docentes y es subvencionada por el Estado, quien se encarga de financiar el salario de los docentes (no así de otros puestos o gastos, como veremos en breve). El Instituto funciona en el turno mañana y tiene una cantidad aproximada de 180 alumnos¹¹.

En cuanto al modo de financiamiento de la institución, esto recae en gran medida sobre la cooperativa que debe buscar constantemente los medios para sostener su actividad. Si bien los salarios de los 33 docentes son financiados por el Estado, todo el resto de los rubros dependen de la capacidad de la cooperativa de conseguir fondos: mantenimiento edilicio, compra de material didáctico, salarios de numerosos trabajadores (preceptores, secretaría, representante legal, administrativos y 1 trabajador de limpieza, entre otros), etc.

La forma principal de acceder a estos fondos es a través del cobro de una cuota a los alumnos y a sus familias. Al ingresar a la escuela, todos ellos se inscriben como “socios” de la cooperativa y por cada alumno se cobra una cuota mensual. Pero cabe señalar que se trata de un monto reducido, en función de la realidad socioeconómica de los hogares locales. Asimismo, alrededor del 10% de los alumnos están becados porque no pueden alcanzar ese monto requerido. Como puede deducirse, esto pone a la cooperativa en situación de permanente apremio económico y de esfuerzo constante por financiarse.

En términos organizacionales, es importante notar el formato “híbrido” que posee el Instituto, tanto en términos de su estructura como de su funcionamiento. Por un lado, es innegable el componente cooperativo que posee la institución, porque se trata de una escuela coordinada y gestionada por una Cooperativa. Pero asimismo, posee rasgos de una escuela de gestión privada, ya que se sostiene por medio de los aportes de alumnos, que abonan una cuota mensual. Sin embargo, estas cuotas son de valor muy bajo, lo cual hace difícil asimilarla con cualquier escuela privada “clásica” (las cuales ciertamente tienen un nivel socioeconómico más elevado). Asimismo, existe una injerencia estatal en el funcionamiento del Instituto: el Estado abona el salario de los docentes, determina los planes de estudio y ejerce su control por medio de la figura del inspector/a.

De esta manera, elementos y lógicas pertenecientes a los sectores público, privado y cooperativo se entrelazan en esta institución bajo estudio, dándole una serie de características peculiares a la

¹¹ Según nuestros informantes, existe una demanda que supera las capacidades del colegio y tienen una lista de espera de alumnos para el ingreso, sobre todo desde los últimos 3 años.

organización del trabajo. Intuimos que esto último genera, a su vez, condiciones de trabajo específicas que deberán ser analizadas en función de nuestro interrogante sobre los RPST.

En cuanto a la estructura organizacional del Instituto Pucará, hay dos ámbitos que diferenciales pero articulados entre sí. Por un lado, encontramos la parte estrictamente referida a la estructura de la Cooperativa Pucará. Allí se destaca el Consejo de Administración, que cotidianamente se encarga de administrar y dirigir todas las actividades orientadas al cumplimiento del objeto social de la cooperativa. Está formado por asociados que ocupan los roles estipulados en la conformación de estos consejos: presidente, secretario, tesorero, etc.

Por otro lado, encontramos el ámbito del Instituto Pucará, que presenta la estructura típica de un colegio secundario. De esta forma, encontramos una serie de roles y áreas diferenciadas: Área de Dirección (Directora, Vice-directora, Secretaria), preceptores, cuerpo docente (pertenecientes a las diversas asignaturas que se enseñan en la institución), personal administrativo, representante legal, personal de mantenimiento y limpieza.

Como decíamos antes, ambos ámbitos están bastante solapados, y por eso, a primera vista, cuesta diferenciar qué parte pertenece a la cooperativa y qué partes son propias de la escuela. Esto se debe a varios factores: varios miembros del consejo de administración son simultáneamente docentes y por lo tanto actúan en ambos ámbitos. Luego, cabe señalar que tanto la cooperativa como el Instituto funcionan en el mismo edificio, por lo cual comparten un mismo espacio operativo. Por último, y como también se mencionó, actualmente la escuela es el único servicio público que presta la Cooperativa Pucará, después de su progresiva reducción de funciones a lo largo de los últimos años y por ello todos sus esfuerzos están centrados en el ámbito educativo.

Los RPST en la Cooperativa Unión Papelera Platense. Resultados preliminares

Los datos recolectados y el análisis preliminar de los mismos permiten establecer una serie de descubrimientos y problemas que deberán ser profundizados en breve por nuestro equipo de investigación. Se mencionan los mismos en el orden de nuestro marco teórico:

- Exigencias, intensidad del trabajo y tiempo de trabajo

Cuando se creó la cooperativa en 2001, se decidió trabajar 12 horas, en dos turnos, todos los días de la semana. Esa intensidad del trabajo fue aceptada para aumentar la producción sin tomar más personal, para poder satisfacer la creciente demanda de papel en esa época y se extendió el pago de horas extras como una forma de aumentar el monto de los retornos de excedentes. El resultado fue que numerosos trabajadores estuvieron expuestos durante mucho tiempo al desgaste de jornadas prolongadas y seguramente ello tenga efectos actuales.

Solo hace un lustro se pasó a trabajar tres turnos de 8 horas, sin trabajar los domingos. Pero con frecuencia, debido al ausentismo, algunos trabajadores deben quedarse 16 horas en su puesto esperando el relevo. De igual forma, en periodo de vacaciones, algunos trabajadores extienden su jornada para reemplazar a los compañeros que no están. En síntesis, el problema de las largas horas de trabajo sigue presente y será necesario analizar sus consecuencias sobre la salud de los operarios.

Asimismo, por la naturaleza de las operaciones que se realizan en esta fábrica industrial es importante remarcar que se trata de un trabajo muy pesado y exigente en términos físicos. El proceso de trabajo en las dos máquinas que producen papel es de tipo mecánico, no automático. Las mismas son antiguas, requieren de mucho esfuerzo para su operación y los constantes desperfectos requieren la intervención manual de los trabajadores para subsanarlos. Las piezas que se rompen se tratan de reparar y no se pueden cambiar debido a su alto costo.

Otro aspecto a profundizar está referido al funcionamiento continuo del establecimiento y a la existencia de trabajo por turnos y nocturno. Se intuye que esto genera fatiga, un desgaste de largo plazo y la ruptura

del ritmo circadiano, así como un déficit de sueño que a largo plazo provoca problemas de salud y dificulta la vida social-familiar.

Los lugares de trabajo son amplios, pero han acumulado suciedad y chatarra, la iluminación no es la suficiente y dada la cercanía del arroyo, los roedores han invadido la planta, alojándose en las numerosas pilas de papel húmedo. Asimismo, se estima que la calidad del aire puede también ser un problema en el establecimiento, debido al polvo de papel en suspensión.

Todas las máquinas no tienen los equipos de protección y eso ha causado varios accidentes. Los trabajadores no usan siempre los equipos de protección personal, mientras que en la empresa San Jorge (cuando era privada) su uso era obligatorio, los jefes y supervisores vigilaban, controlaban periódicamente y en caso contrario daba lugar a sanciones. En el formato de cooperativa pareciera que es más laxa la obligación de la protección de riesgos en el trabajo y que, asimismo, la falta de financiamiento relega a un segundo plano a estos aspectos.

- Relaciones sociales y de trabajo

Si bien no hay patrones, y cambió la división social del trabajo, los datos preliminares indican que el clima laboral es tenso porque existe una fragmentación de la fuerza de trabajo debido a las diferentes edades, fechas de ingreso a la cooperativa, a la formación profesional y a las experiencias que tiene cada uno. En este sentido, en el trabajo de campo pudo advertirse que existe una gran diferencia entre las actitudes y comportamientos de quienes fueron actores en el proceso de ocupación y creación de la cooperativa y el resto, muchos de los cuales ingresaron posteriormente por "recomendación" debido a sus lazos familiares.

Será entonces importante profundizar los datos disponibles sobre este eje de RPST, para conocer cómo se configuran las relaciones en el trabajo en el formato cooperativa y que renovados inconvenientes trae esta configuración. Lejos de ser armónicas e igualitarias, intuimos que las relaciones de trabajo son un eje problemático de primera importancia que genera sufrimiento para muchos asociados. Se verificará esta hipótesis en base a los datos cuantitativos y cualitativos en la fase de análisis.

- Autonomía y margen de control

Como se mencionó, las máquinas producen en sistema continuo, aunque con muchas interrupciones por problemas mecánicos y las demás causas ya mencionadas. La división técnica del trabajo no ha cambiado fundamentalmente en las últimas décadas, a pesar de la transformación de empresa privada a cooperativa. En el proceso de trabajo vigente el ritmo de producción lo fija la máquina, aunque son los trabajadores los que la programan y ponen en marcha.

Si las máquinas funcionan normalmente, los puestos de trabajo tienen estandarizados sus gestos y posturas, y el trabajo es monótono. Pareciera que solo hay variación y se enriquece el trabajo cuando se generan desperfectos que exigen a los operadores un grado de inventiva para la reparación y para que vuelvan a funcionar.

Luego los datos preliminares señalan que el mayor o menor margen de autonomía y capacidad de control va de acuerdo con la jerarquía profesional ocupada en cada máquina: conductor, primero, segundo y tercer ayudante. Y también según el sector: pulpers (preparación de la pasta de papel), máquinas, mantenimiento, etc.

- Conflictos éticos y de valores

Como hemos mencionado, la fuerza de trabajo esta segmentada por varios factores. Durante el trabajo de campo se pudo percibir que los trabajadores de mayor edad, más calificados, con mayor historia en la empresa (que ocuparon la fábrica luego de la quiebra y constituyeron la cooperativa) tienen una ética laboral muy sólida y se sienten orgullosos de su trabajo. Pero son críticos de las actitudes y comportamientos de una parte importante de los socios más jóvenes, que se desempeñan como ayudantes y hacen tareas auxiliares, para quienes el trabajo tiene otro significado.

De esta forma, se intuye que existe un diferente grado de involucramiento y de compromiso para lograr una mayor producción y la calidad del papel requerida, así como una diferente propensión a participar en

la vida de la organización: concurrencia a las asambleas, presencia asidua, disponibilidad para cooperar cuando ocurren incidentes de fabricación, etc.

El grupo de los fundadores sufre cuando debido a los problemas económicos y técnicos ya mencionados tienen que hacer operaciones con las cuales no están de acuerdo, en las cuales no pueden seguir las reglas de su oficio y cuando por ello se resiente la calidad de la producción. Una revisión primaria de los datos indica que estos conflictos éticos afectan especialmente a este segmento de la fuerza de trabajo.

- Control de las emociones

Si bien la nueva división social del trabajo ha dejado un mayor margen de autonomía, y no existe el mismo sistema jerárquico que en la empresa capitalista, los trabajadores deben controlar sus emociones por diversos motivos. Muchos de ellos tienen miedo a sufrir accidentes, a los trabajadores de los pulpers les desagrada tener que manipular desechos que a veces no están en buen estado y despiden mal olor, los trabajadores que reciben los recortes de papel y de cartón, a menudo aportados por los "cartoneros" se sienten como recolectores de residuos, los conductores de las máquinas son conscientes de que el producto de las mismas a veces no satisface las normas de calidad y sienten vergüenza cuando comparan su trabajo actual con la situación precedente (en la fábrica privada).

De igual manera, los trabajadores más antiguos deben controlar las emociones cuando no están de acuerdo con el quebrantamiento de las normas de disciplina por parte de algunos de sus compañeros. Sucede que muchas veces las faltas no dan lugar a sanciones lo cual genera enojo y sensación de injusticia.

- Seguridad y estabilidad en el empleo

En los inicios, después de atravesado del periodo crítico de ocupación y reactivación, la cooperativa tuvo algunos años de buen funcionamiento y se convirtió en un medio para mantener el empleo, lográndose incluso una producción constante, buenos ingresos y una mejora de situación para todos los trabajadores.

Pero luego del periodo de consolidación, desde inicios de la década pasada, el estancamiento y luego la recesión económica llevaron a que la cooperativa se deteriora cada vez más. Bajó la demanda, se incrementaron los costos de producción (especialmente por las tarifas de electricidad y gas) y por ende se redujo el margen de excedentes y se dejaron sin efectos los contratos de varios trabajadores que estaban asalariados por una duración determinada. También se dejaron de cobrar las horas extras, cuyo monto era considerable.

En la actualidad -inicios de 2020- la cooperativa atraviesa una difícil situación económica y financiera. Los fundadores de la cooperativa temen que si la economía no vuelve a crecer, con lo que ahora producen no podrán hacer frente a la deuda con las empresas de servicios públicos y les cortarán los suministros de gas y luz, interrumpiéndose así la producción. Esta situación genera incertidumbre, ansiedad, temor por el futuro, un profundo sufrimiento que tiene impactos negativos sobre la salud.

Estas son las primeras reflexiones a partir del trabajo de campo realizado en la CUPP y, como puede verse, ha dejado importantes líneas a seguir profundizándose en la fase de análisis que continuará a lo largo del 2020.

Los RPST en la Cooperativa Pucará. Resultados preliminares

A partir de la revisión preliminar de la encuesta y de las primeras impresiones brindadas por las entrevistas en profundidad, podemos adelantar una serie de temas que parecen ser problemáticos para los trabajadores del Instituto Pucará y que constituyen hipótesis a profundizar en los meses venideros, cuando se analicen los datos con mayor detenimiento.

De esta manera, en las siguientes paginas brindamos algunos lineamientos generales sobre los RPST que posiblemente estén vigentes en la organización bajo análisis y que constituyen un adelanto de resultados.

- Configuración del tiempo de trabajo

Un primer aspecto que resulta interesante analizar para los trabajadores del Instituto está relacionado con la configuración del tiempo de trabajo. En principio, parece no haber mayores problemas con una serie de cuestiones: los trabajadores tienen un horario previsible, altamente estructurado, en horario diurno y con descanso de 48 horas durante los fines de semana.

Ahora bien, a partir de los datos preliminares de la encuesta (que coinciden con estudios previos sobre el trabajo docente) emerge como problemática la separación entre trabajo y vida personal. Particularmente, por dos cuestiones. Primero, muchos encuestados declararon que es frecuente que los contacten por fuera del horario de trabajo por temas laborales y que les sucede que deban estar en “disponibilidad” por cualquier tema vinculado con la institución. Segundo, es sabido que el tiempo de trabajo docente excede el horario legal y se expande debido a muchas actividades que se realizan en el hogar: planificación, corrección de exámenes, preparación de material didáctico, reuniones, etc.

- Carga mental

Los aspectos relacionados con la carga mental son los que emergen con más fuerza en la revisión preliminar de datos. Muchos de los encuestados indicaron que deben estar todo el tiempo “atentos a su trabajo, sin poder quitarle los ojos”. Asimismo, declaran en su gran mayoría que “tienen que pensar muchas cosas a la vez” y que “siguen pensando en su trabajo cuando ya no están trabajando”.

La gran cantidad de respuesta que tuvieron estas afirmaciones puede comprenderse si tomamos en cuenta las numerosas tareas simultáneas que se realizan en un establecimiento educativo. Por un lado, las tareas estrictamente pedagógicas: mantener la disciplina de los grupos, coordinar y supervisar las acciones de los alumnos (lograr que hagan las tareas indicadas durante la jornada escolar), contener problemas de conducta, supervisar las relaciones entre los alumnos (evitar peleas entre ellos, insultos, impedir que se lastimen, que abandonen el aula o el establecimiento, etc.). Luego están todas las tareas pedagógicas que se realizan en el hogar y que también implican desgaste.

Por otro lado, los trabajadores del Instituto deben realizar una serie de tareas no estrictamente pedagógicas pero que son parte de la rutina docente. Hacen tareas vinculadas a la cooperativa (trámites, gestiones, reuniones), hacen cursos de actualización, realizan tareas administrativas (carga de notas, asistencia, etc.), preparan fiestas escolares, contienen a los alumnos (en lo social y emocional), etc.

- Carga física y medio ambiente de trabajo

En la parte de la encuesta sobre carga física, los datos permiten vislumbrar que los problemas más recurrentes para los trabajadores del Instituto son: permanecer largo tiempo parados, lo cual es frecuente en la actividad docente cuando se supervisa un curso; segundo, forzar la voz (como parte de las disertaciones de enseñanza y también como esfuerzo por mantener la disciplina de los alumnos); y tercero, forzar la vista, en tanto estos trabajadores deben leer permanentemente textos, escritos de los alumnos y correcciones, documentos con letras que no siempre son claras o están bien impresas, etc.

- Exigencias emocionales

En primera medida, cabe señalar que gran parte de los trabajadores del Instituto está en contacto frecuente con alumnos y con sus respectivos familiares. En esta línea, los datos preliminares indican que los trabajadores deben realizar un esfuerzo de control de las emociones, propias y ajenas. Esto se deriva de la naturaleza de las tareas que se realiza en el establecimiento educativo: coordinar grupos de alumnos, mantener su disciplina, gestionar las relaciones entre los propios alumnos (sus estados de ánimo, sus reacciones, posibles situaciones de agresión, etc.).

Por otra parte, además de los desafíos pedagógicos, estos trabajadores deben lidiar con problemáticas sociales de diversa índole. En este sentido, muchos trabajadores indicaron que tienen que afrontar o intervenir frecuentemente en situaciones relacionadas con la escasez de recursos de los alumnos (pobreza, alimentación inadecuada, falta de útiles, etc.) y que deben afrontar conflictos o problemas intra-familiares de los alumnos como parte de su trabajo.

Será importante seguir indagando este plano referente a las exigencias emocionales en la fase de análisis de datos, para comprender las derivaciones que esto tiene sobre la salud de los trabajadores.

- Las relaciones sociales y las relaciones de trabajo

La mayor parte de los encuestados indicó que no trabajan solos y que por la naturaleza de la labor que realizan, articulan su trabajo con el de otros compañeros y superiores. De esta forma, las relaciones en el trabajo son un punto central de análisis. En este plano, será clave profundizar la relación con los superiores (vínculos jerárquicos), con los compañeros (vínculos horizontales) y con la organización.

- Estabilidad en el empleo

En lo referente a la estabilidad en la situación de empleo, los datos preliminares de la encuesta señalan que la gran mayoría tiene contrato por tiempo indeterminado, habiendo solo dos casos de trabajadores que son “suplentes” temporarios. En cuanto a las percepciones, los datos muestran que la gran mayoría no tiene temor respecto de la continuación de su empleo y, de manera más enfática, nadie tiene temor respecto de la continuación del funcionamiento del Instituto (riesgo de cierre, quiebra, etc.).

A partir de estos datos y cotejando con las opiniones negativas en lo referente a los ingresos, pareciera que las preocupaciones de los trabajadores se centran en el nivel salarial y no tanto en la estabilidad de la relación laboral.

5. Nuevos interrogantes y líneas de investigación a futuro

En los apartados anteriores hemos consignado los avances más destacados del proyecto de investigación PI- CEPyD-02-2018, indicando las actividades realizadas y los datos recolectados hasta el momento. Pero como se indicó antes, quedan pendientes importantes etapas del proceso de investigación y se han abierto importantes líneas a profundizar. Es por esta razón que el estudio de los casos (y la adición de nuevos, eventualmente) se prolongará en el tiempo, pero bajo un nuevo proyecto también radicado en la Universidad Nacional de Moreno.

Específicamente, nos proponemos continuar nuestra labor bajo el Proyecto de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (PICYDT): “Proceso de trabajo y salud laboral. La incidencia de los Riesgos psicosociales en el Trabajo (RPST) en cooperativas, empresas recuperadas y mutuales del conurbano bonaerense”. Su director es el Dr. Julio C. Neffa y fue aprobado por Resolución UNM-R N° 274-19 en diciembre de 2019.

Este nuevo marco nos permitirá, por un periodo de dos años, profundizar nuestro trabajo y contar con los recursos para las importantes actividades pendientes que enumeramos a continuación:

- Análisis de datos

En los meses venideros se finalizará con la etapa de análisis de los datos recolectados tanto en la Cooperativa Papelera Unión Platense como en la Cooperativa Pucará. Específicamente, se prevé lo siguiente:

- Análisis de los datos cuantitativos, confección de cuadros y gráficos. Ejecución de las operaciones estadísticas con los datos arrojados por la encuesta
- Análisis y sistematización de las entrevistas, en base a las dimensiones analíticas construidas, con uso del software Atlas-Ti.
- Triangulación de los datos de la encuesta con aquellos provenientes de las técnicas cualitativas (entrevistas, observaciones, análisis documental). Análisis a la luz del marco de referencia teórico construido y de los objetivos específicos propuestos.
- Sistematización de todos los datos (en base a un ciclo de reuniones internas de discusión) y redacción de un Informe Final sobre los casos estudiados.

- Difusión de resultados

Una vez confeccionado el Informe Final, se procederá a difundir los resultados allí volcados en distintos formatos que permitan su llegada al mundo académico y al público en general. En este sentido, se prevé la confección de un libro (digital y/o impreso) que permita difundir el estudio. De igual manera, se prevé la

transferencia de conocimientos a la comunidad más amplia, a partir de artículos de revista, de la participación en cursos, conferencias y seminarios y de la presentación de ponencias en congresos nacionales e internacionales.

- Transferencia

En aquellos casos en que sea requerido por las cooperativas relevadas, se procederá a la elaboración de Propuestas de intervención sobre los problemas detectados. La identificación los problemas generados por los RPST por medio de la investigación permitirá sacar conclusiones y hacer recomendaciones a las cooperativas. Específicamente, el estudio les permitirá tener fundamentos sobre los cuales adoptar políticas de prevención, cambiando la organización y el contenido del proceso de trabajo.

La existencia de convenios de la UNM con FECOOTRA (Federación de Cooperativas de Trabajo de la República Argentina) y FEMOBA (Federación de Cooperativas y Mutuales del Oeste de Bs. As.), facilitará esos procesos de transferencia a las cooperativas bajo estudio y, eventualmente a otras, donde haya interés en el tema.

- Contribución a la formación de recursos humanos:

La continuación de la investigación bajo el marco del PICYDT permitirá prolongar un proceso de formación de los integrantes de equipo. Particularmente, de aquellas jóvenes graduadas y estudiantes avanzadas que se desempeñaron en el PI y en proyectos antecedentes sobre RPST. La experiencia adquirida en el tema permitirá que potencialmente, pueda elaborar proyectos individuales y solicitar becas de perfeccionamiento que podrán desarrollar en el marco del PICYDT, generándose una sinergia entre los proyectos individuales y el trabajo colectivo.

De igual manera, se procurará incorporar nuevos estudiantes avanzados de la carrera de Relaciones de Trabajo, que también tengan interés en formarse en metodología de la investigación y en el tema de los RPST. El PICYDT será una instancia donde puedan debatir y reforzar aspectos que contribuyan a sus investigaciones individuales: búsquedas bibliográficas, intercambios sobre metodología, presentación y sistematización de datos y difusión de resultados.

6. Bibliografía (min. 2 página- máx. 4 páginas)

- Espinosa Yáñez. A. (2019) Declive anunciado en fábricas recuperadas y cooperativas en la gestión macrista. Apuntes sobre la salud. *Análisis Organizacional*, Vol. 1, N° 10, pp. 68-106.
- Gollac, M. (2011) (coord.) *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris.
- Gross, J. E. (2013). El desafío de darse a sí mismos las propias condiciones de trabajo. El caso de la Cooperativa de Trabajo "La Nueva Esperanza". Ponencia presentada en el 11° Congreso de ASET, 7-9 de agosto, Buenos Aires.
- Henry, M. L. (2016) "La encuesta como herramienta de recolección de datos sobre riesgos psicosociales. Características y balance metodológico del relevamiento realizado entre trabajadores la ANSES". Ponencia presentada en las IX Jornadas de Sociología de la UNLP. Ensenada, 5- 7 de diciembre.
- Henry, M. L. y Neffa, J.C. (2019). *Los riesgos psicosociales en el trabajo en una clínica de salud mental: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET; La Plata: UNLP; Moreno: UNM; La Plata: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.
- Neffa, J. C. (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CABA: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs. Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno; CABA: UMET-CITRA.
- Neffa, J. C. y Henry, M. L. (2018) (coord.). *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud*. La Plata: Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata.
- Neffa, J.C. y Denda, E. (coord.) (2017) *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP: los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Neffa, J.C.; Korinfeld, S. y Henry, M. L. (2017) *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. SECASFPI, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (2019). *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET; La Plata: UNLP; Moreno: UNM; La Plata: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina
- OIT (2002). *R193: Recomendación sobre la promoción de las cooperativas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193