

XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán, 2007.

# **El Estado Neoliberal: impacto de sus políticas estatales en el mundo del trabajo.**

Damiani, Andrés y Giacone, Marta S. (UNC).

Cita:

Damiani, Andrés y Giacone, Marta S. (UNC). (2007). *El Estado Neoliberal: impacto de sus políticas estatales en el mundo del trabajo. XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-108/721>

*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>.*

## **XI° JORNADAS INTERESCUELAS/ DEPARTAMENTOS DE HISTORIA**

Tucumán, 19 al 21 de septiembre de 2007

**Título: EL ESTADO NEOLIBERAL: IMPACTO DE SUS POLÍTICAS ESTATALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

**CASOS: HOSPITAL NACIONAL DE CLÍNICAS- EMPRESA AUTOMOTRIZ RENAULT DE CÓRDOBA, ARGENTINA, 2006.**

**Mesa temática abierta: N° 81**

**CONFLICTO Y CAMBIO SOCIAL EN LA ARGENTINA RECIENTE: DE LOS AÑOS '60 A LA ACTUALIDAD**

Coordinadores: Christian Castillo, Alicia Rojo, Pablo Bonavena.

**Autores: Andrés Damiani, Marta S. Giacone**

[msgiacone@hotmail.com](mailto:msgiacone@hotmail.com)

[andrescba60@hotmail.com](mailto:andrescba60@hotmail.com)

Universidad de Córdoba

### **Proyecto Colectivo**

**Facultad de Filosofía y Humanidades**

**Equipo de Investigación: Los trabajadores en la Argentina actual: La realidad de Córdoba**

#### **Aproximación teórica a la construcción del objeto de estudio.**

El orden capitalista mundial en las últimas cuatro décadas dio origen a una nueva clase obrera de acuerdo a las nuevas relaciones sociales de producción que imprime el neoliberalismo. Esto implicó el desarrollo de nuevas condiciones para la clase trabajadora.

En la división internacional de la economía, la Argentina desde mediados de los años 70' no ocupa un lugar como centro industrial sino que se fortalece en los sectores financieros, comerciales y de servicios. Esta situación conlleva a la desindustrialización relativa y aumenta la desocupación o reconversión de la industria existente hacia el mercado mundial.

Mientras gran parte de los trabajadores se ven impedidos de desarrollar su fuerza de trabajo, el capital privado fundamentalmente extranjero se fortalece. El nuevo modelo que preconiza la participación de los trabajadores en la empresa, reducción de especialización, formas de trabajo que

favorecen el uso y desarrollo del potencial humano, representa prácticas empresariales nuevas. Los trabajadores debieron “comprender” a empresarios y funcionarios asediados por la incertidumbre y las fluctuaciones del mercado, imponiendo capacidad de adaptación a los trabajadores en la producción de bienes y servicios de calidad y acceder a situaciones de cambios de horarios, servicios y contenido del trabajo. La fragmentación y polifuncionalidad de las tareas multiplicaron la división del trabajo humano, exigiendo nuevas funciones sociales subordinadas al contrato social.

Se amplía el número de trabajadores precarios, trabajo temporal o contrato, rotación de horarios y puestos sin derechos laborales y sindicales que reducen en la práctica la posibilidad de la acción colectiva, favorece y profundiza la individuación en las relaciones de trabajo y rompe la solidaridad entre trabajadores.

Las innovaciones tecnológicas aplicadas en la producción, han trascendido el desarrollo cuantitativo de viejas técnicas de trabajo. Las tecnologías de información, como la robótica, la electrónica, la informática y las telecomunicaciones se consolidan como un nuevo sistema tecnológico. Paralelamente estos cambios implican fuertes innovaciones en la organización del trabajo. Esta situación modifica las relaciones sociales de producción con nuevas formas de explotación y sometimiento con consecuencias trascendentales en la clase trabajadora y el movimiento obrero en cuanto a formas de organización y subjetividad. Se combinan en la práctica el modelo Taylorista, con ramas todavía manejadas por el sistema fordista con sistemas alternativos de trabajo (Just and time- El trabajo en equipo- Relación de grupo a grupo obrero es de cliente a cliente- eliminación de niveles de supervisión y gerencia-Autocontrol- Premios por productividad- Kambam)

Junto a esto, ocurre una serie de transformaciones sociales que desintegran las estructuras clásicas de identificación de la modernidad industrial; puede leerse a través de los relatos de la [posmodernidad](#). Constituyendo la relación dialéctica entre la lucha de clases y las transformaciones estructurales una instancia decisiva en la relación entre el capital y el trabajo. En la actualidad, hay una mayor dispersión de la clase obrera, con más sectores incorporados a ésta. Las condiciones subjetivas (conciencia de clase) de la lucha de clases se han debilitado, pero las condiciones objetivas cuantitativas y cualitativas se ven reforzadas. Observable en los mecanismos de extracción de plusvalía en el liberalismo industrial y el neoliberalismo. Son los antecedentes de explotación sin la conciencia de la situación por parte de los trabajadores lo que induce el desconcierto que enmarca la lucha de clases en este momento. Para los trabajadores el desafío consistiría en unificar las luchas sectoriales de los trabajadores desempleados, las mujeres, los

trabajadores precarizados, los jubilados, los inmigrantes, y otros afectados por las transformaciones sufridas. (CORIAT, 2001)

La respuesta dada por el capital ante la ofensiva obrera de los setenta buscó desarticular la composición de clase cuya homogeneidad había dado sustento al ciclo de lucha. La ofensiva capitalista recrea mecanismos de contención y dominación del trabajo. Es en ese contexto de disputa entre el capital y el trabajo donde debe enmarcarse la introducción de las nuevas tecnologías la deslocalización de la producción fuera de las fábricas, el desarrollo de mecanismos de subcontratación; el crecimiento del trabajo precario y la redefinición de las relaciones entre empresa y estado; políticas oficiales de contención salarial, desmantelamiento de las relaciones keynesianas responsables de la integración social, que fueron suplantados por la ruptura de la unidad de clase, que se expresa en el avance de las negociaciones individuales y en la disminución de la sindicalización.

Las características actuales marcan cambios en los procesos laborales, debidos a la automatización de las fábricas y la informatización de la sociedad. Son los servicios que han penetrado en el corazón de la estructura fabril productiva provocando modificaciones en la organización del trabajo y los procesos productivos. Pero también implica la disgregación de diversos procesos productivos en el área de los servicios. Los modos de regulación de los flujos comerciales trascienden las barreras nacionales, articulados ahora por los conglomerados transnacionales que han alcanzado una entidad espacial mundializada.

Ya no alcanzan ni el control global keynesiano de la producción ni el control social. El problema sustantivo pasa a ser el control de la circulación como espacio articulador entre la producción y la reproducción del capital. El tiempo de circulación ocupa un lugar central: la producción es subsumida por la circulación y viceversa, y el trabajo productivo ya no se limita a la producción de capital sino también a la reproducción social. (CORIAT, 2001)

En esta instancia partimos de aceptar que el trabajo es la actividad mediante la cual el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades, pero en situaciones de explotación el trabajo se convierte en una experiencia alienada sin posibilidades de transformarla en actividades de autorrealización

Este trabajo analiza cómo repercutieron las políticas estatales en las relaciones laborales durante la era neoliberal. Actualmente hay críticas al modelo neoliberal desde la crisis que estalló en Argentina en diciembre del 2001, pero en esencia el Estado continuó con las mismas leyes laborales del gobierno de Carlos Menem.

Podemos decir que la devaluación del peso benefició al capital productivo, sin embargo ese capital se encuentra principalmente en manos de multinacionales, y la política de distribución del ingreso sigue rigiéndose por la teoría del derrame: los asalariados deben esperar que los empresarios hagan negocios para recibir los beneficios.

Para ejemplificar, las diez empresas líderes en ventas en Argentina: REPSOL-YPF, CARGILL, PETROBRÁS, BUNGE, SIDERAR, ESSO, TENARIS SIDERCA, SHELL, FORD, PAN AMERICAN ENERGY, facturaron 71.087.93 millones de pesos durante el 2006 con crecimiento promedio del 9% anual (Prensa Económica N°279), mientras el salario se recupera lentamente siendo los empleados estatales y los trabajadores en negro, la mayoría de la fuerza laboral, los menos beneficiados. Situación corroborada en este trabajo.

Un primer aspecto a analizar conceptualmente fueron los cambios operados en las políticas estatales neoliberales, que determinan la población bajo estudio.

En un segundo momento se trató de identificar a partir de los procesos que configuran el trabajo, los cambios operados en su organización en las últimas décadas, y brindar conocimiento sobre la participación político-social actual de los trabajadores. Partiendo de aceptar que el lugar de trabajo continúa siendo un factor central en la determinación de su identidad social; y que según las experiencias vividas y su protagonismo en distintos conflictos, existe alta diversidad en la percepción de su situación.

### **Estado actual del conocimiento sobre el tema**

Los estudios más recientes sobre la situación del “mundo del trabajo” en nuestro país se agrupan principalmente en tres tipos: a) análisis de datos estadísticos generales brindados por los Censos, EPH y otras fuentes (publicados en revista *Laboratorio*); b) registro de la conflictividad obrera y sus tendencias, como las investigaciones del PIMSA o, en otra exploración, los historiadores de las luchas obreras como Pablo Pozzi y Alejandro Schneider); c) análisis de los protagonistas de estos conflictos, como movimientos de desocupados o trabajadores de fábricas ocupadas.

La información “en campo” de estos cambios ha sido limitada. Existen equipos de investigación que han producido monografías sobre el tema, algunos influidos por las teorías sobre “el fin del trabajo”, que destacaban la pérdida de importancia del lugar de trabajo y su reemplazo por “el barrio”.

En su conjunto, las investigaciones existentes muestran que, el trabajo mantiene un lugar clave en la estructura de clases existente en nuestro país, incluyendo aquí a todos aquellos que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario (Mandel, 1985).

Los cambios señalan: - niveles de desocupación superiores a dos dígitos durante casi una década; - precarización creciente del empleo que llega a un 40% de la fuerza de trabajo;- feminización general de los asalariados; -deterioro general de la situación de los asalariados, tanto en ingreso como en “calidad de vida” más general;-crecimiento de los trabajadores vinculados a otros sectores englobados en “servicios”. En esto la clase obrera argentina acompaña tendencias más generales que han provocado una “reconfiguración de la clase obrera” a nivel mundial (Antunes, 1999).

Estos procesos, modifican la “subjetividad” de los trabajadores, sus vínculos con las organizaciones sindicales y su intervención político social, pudiéndose observar una pluralidad de situaciones particulares.

### **Metodología**

En este caso la investigación se sostuvo desde un diseño descriptivo, correlacional para identificar la frecuencia y relación con que se presentan ciertos fenómenos que afectan las condiciones de vida y de trabajo de los entrevistados, sus relaciones socio laborales, así como las percepciones, opiniones y participación referidos a distintos espacios de su vida cotidiana.

Las hipótesis fueron surgiendo mientras se relevaban las informaciones. Nuestras hipótesis de base fueron: el lugar de trabajo continúa siendo un factor central en la determinación de la “identidad social” del trabajador; según las experiencias vividas en cuanto a condiciones de vida y de trabajo, a la participación en distintos conflictos, hay una alta heterogeneidad en la percepción de su situación por parte de los trabajadores.

Las actividades planeadas que se desarrollaron fueron:

a- Conformación del equipo de trabajo; participación en el Seminario de Capacitación en la Escuela de Historia; Aplicación de Pruebas pilotos de los instrumentos “A” y “B”; ajuste de los instrumentos a la realidad de la ciudad de Córdoba, reformulando algunas preguntas, y determinando tiempos de aplicación y espacios adecuados para su aplicación; Seminario de Capacitación en la Facultad de Psicología a los 60 alumnos que llevarían adelante las entrevistas,(aplicación del cuestionario B), estudiantes de Psicología, y Fonoaudiología; que asistieron una vez por semana (días jueves de 14hs a 16hs) durante cuatro semanas. La capacitación se instrumentó en dos instancias, una teórica y otra práctica entre quienes recogerían la información.

b- **Desarrollo del trabajo de campo:** Se aplicó el instrumento “A”, a dos trabajadores para cada institución (informantes claves) de distintas áreas de trabajo recabando información que facilitara la contextualización del objeto de estudio, en la Empresa automotriz Renault y en el HNC. Actividad que permitió conocer: cantidad de empleados, secciones en las cuales está dividida la institución, las tareas que se realizan, posibilidades de acceso a los empleados, modalidades de contratación de trabajadores, turnos de trabajo, horas extras, modificaciones tecnológicas y/o organización del

trabajo, percepciones y opiniones sobre la mejoras en productividad, participación de los trabajadores en los cambios, fortalezas y debilidades de la organización, aceptación o resistencia a los cambios, inversión de recursos en actividades recreativas de los trabajadores, representación y participación sindical, percepción de las actividades y propuestas sindicales, conflictos internos de la empresa, entre otros aspectos. Relevando en esta primera etapa, las dificultades que se podrían presentar durante la implementación del instrumento “B”, datos que dieron cuenta de las características del ámbito laboral y permitieron pensar la muestra y sus condiciones de aplicación. A partir de la información recabada se confirmó que la muestra para aplicar el instrumento “B” debía corresponder a una muestra accidental con el 10% del total de los trabajadores de Renault y 10% en el HNC. La muestra quedó conformada con N:64 trabajadores de distintas áreas de actividad (obreros, empleados administrativos, técnicos, profesionales y supervisores y empleados de la Empresa Cargo que ofrece servicios de mantenimiento y limpieza que trabajan en la planta de la automotriz Renault; y N: 68 trabajadores no docentes (profesionales, personal administrativo y de maestranza) del HNC que accedieron voluntariamente a responder la encuesta, fuera del horario de trabajo y en sus viviendas en Renault, y en el lugar de trabajo en el HNC. El cuestionario incluye 113 preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple; demandando para su aplicación entre una y una media hora de entrevista.

El trabajo de campo en la empresa Renault se vio atravesado por conflictos institucionales internos que afectaron a la organización desde el mes de mayo prolongándose hasta el acuerdo paritario en enero del 2006. La tensión generada por denuncias internas que llegaron hasta la casa matriz en Francia, afectó el modo en que tendríamos que acceder a la empresa. A criterio de los entrevistados que respondieron el instrumento “A”, sería difícil hacerlo por vía formal, pues el conflicto generado dificultaría el ingreso, pudiendo afectar hasta la confiabilidad en la información que se obtuviera. El estado de situación orientó la decisión de aplicar las encuestas por fuera del espacio institucional, con el propósito de no afectar la validez de la información garantizando el resguardo de la identidad, y evitar el rechazo o postergación de la institución a que los trabajadores respondieran la encuesta.

La participación de los encuestados se realizó en los domicilios particulares de los trabajadores. La recolección de información, se complicó por varias razones: hubo obreros y empleados del sector técnico y administrativo, que se rehusaron a la entrevista dando como motivos explícitos... “para qué hacerlo si esto no modificará la situación de trabajo”; otros inquirieron directamente planteando que podrían ser mandados por el departamento de Recursos Humanos a quienes visualizaban como responsables de su estabilidad laboral...“como sé que no lo manda la empresa y no son del Dto. De Recursos Humanos”?; otros postergaban indefinidamente el encuentro

argumentando problemas de tiempo; algunos se rehusaron, sin dar explicaciones, y hubo quienes informaron que las autoridades de la empresa estaban en conocimiento de la encuesta y habían dado indicaciones de que no se respondiera. Se decidió que en cada entrevista lograda, el entrevistador buscara conseguir otro/s contactos con posibles compañeros a entrevistar. En un caso se obtuvo un falso contacto.

Gran parte de las personas contactadas en ambas instituciones que aceptaron la entrevista, presentaron buena disposición a responder mostrando inseguridad y renuencia en la información relativa a sindicalismo y/o participación político social, quedando en varios casos, preguntas sin responder. Las entrevistas fueron realizadas entre los meses de agosto a diciembre del 2005.

Durante el mes de febrero y marzo del 2006 se realizó la carga de los datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento B en las instituciones seleccionadas empleando una base en Excel.

Las dimensiones estudiadas fueron: caracterización del ámbito laboral y organización del trabajo; calificaciones laborales y educativas de los trabajadores; relaciones sociales, al interior y fuera del ámbito laboral; participación sindical y política; representaciones políticas de los trabajadores.

La información obtenida, fue corroborada y completada a partir de entrevistas en profundidad realizadas a dos trabajadores del HNC, y una historia de vida realizada a un ex trabajador de Renault. En el caso del Hospital Clínicas los investigadores pudieron realizar observaciones directas de distintas instalaciones y comprobar las modificaciones que se realizan en el hospital.

El enfoque de este estudio, parte de considerar el trabajo como una relación y proceso social e histórico, expresado en sus múltiples transformaciones; propuesta que reconoce el carácter social del trabajo, como proceso social y técnico complejo. Este trabajo fue realizado con subsidio de SeCyT (Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba)

### **El Estado: políticas laborales y su continuidad:**

El Estado en la era capitalista representa los intereses de una relación social: las relaciones sociales capitalistas, por ello el Estado se transforma en capitalista y no sólo Estado de los capitalistas. El Estado garantiza y organiza la vigencia de las relaciones sociales capitalistas, es decir de las clases y grupos sociales enlazados en esa relación (IAZZETA, 2003; O'DONNELL, 1984).

En América Latina el Estado-Nación es un actor dinámico para el desarrollo, por la debilidad del empresariado nativo. Su misión histórica consiste en ser el agente que produce varias síntesis de la sociedad civil, y el aparato del Estado se presenta *como la única fuerza centrípeta* de las relaciones sociales. (O'DONNELL, 1980). Por ello, el rol que no pueden cumplir en el desarrollo las clases burguesas locales lo realiza el Estado asociado al mercado internacional.



Para (FALETTO, 1989) el Estado Latinoamericano, es un actor social más, no solo como garante del orden social; también ajusta las variables económicas de la región dentro de la división internacional del trabajo, con relación al régimen de acumulación capitalista vigente a escala mundial en cada época. Éste, hace referencia a las formas que adquirió históricamente el modo de producción capitalista y resulta de las relaciones y articulación entre, la organización económica y el desarrollo de las fuerzas productivas; y las relaciones sociales de producción y de intercambio; la relación de los trabajadores respecto a los medios de producción (NEFFA, 1998).

Para ello, se elaboró el concepto de modo de regulación, “que es el resultado de la articulación de una serie de formas institucionales o estructuras cuyo objetivo es, (...) -esclarecer el origen de las regulaciones que canalizan la reproducción económica durante un período histórico determinado-” (NEFFA, 1998). Se desprenden de allí varias formas institucionales, la “relación salarial” es una de ellas.

Esta relación da cuenta de la institucionalización del movimiento obrero por parte del Estado; considerada como: “la forma institucional que especifica las modalidades adoptadas históricamente por la relación existente entre los trabajadores asalariados y los propietarios o responsables de la gestión de los medios de producción” (NEFFA, 1998).

Existieron varias formas de relación salarial:

-Relación salarial monopólica: surge durante el auge del taylorismo-fordismo y se consolida en Argentina durante el primer gobierno de Perón. El nivel del salario y del empleo era fruto de negociaciones que tenían al Estado como interventor, llevado a cabo por asociaciones de empleados y empresarios mediante firma de convenios colectivos.

Las organizaciones obreras son reconocidas por el Estado como negociadoras legítimas de los intereses de sus afiliados, dándole a los acuerdos carácter de ley. Produciendo la institucionalización del movimiento obrero y la estabilidad del empleo.

-La etapa actual se caracteriza por la crisis de la anterior relación salarial, surgen nuevas formas de organización del trabajo, como el toyotismo, buscando flexibilizar tareas. La estructura empresarial es flexible y supeditada a la competencia del mercado, para ello busca una relación salarial blanda que reduzca costos empresariales y permita la rotación de empleados.

Las empresas se descentralizan y el Estado libera las relaciones entre empresarios y trabajadores, produciéndose una relativa re-institucionalización del movimiento obrero. El empresariado trata de volver a contratos individuales entre capital y trabajo. El resultado práctico fue: precarización del empleo y desprotección del trabajador.

La flexibilización laboral en la década menemista, significó eliminar la estabilidad laboral, desmantelando los escalafones para lograr la polivalencia del empleo y una estructura empresarial más flexible adaptada al mercado. Se introdujeron la polivalencia, la reestructuración de la

organización del trabajo en las empresas para llegar al justo a tiempo, que los productos se modifiquen de acuerdo a la demanda; se redujeron empresas; se liberó la jornada laboral. Hoy las empresas cuentan con un porcentaje de empleados efectivos, otros tercerizados y contratados a término, lo que permite rotación de los empleados y despidos en caso de crisis.

Este proceso tuvo dos pilares: la reforma del Estado que amplió la desocupación, y reforma laboral que presenta tres dimensiones:

a)flexibilización en sentido estricto asociada al derecho individual del trabajo: formas de contratación flexibles o con determinados plazos, con menores impuestos al trabajo e indemnizaciones por despido, (...), movilidad funcional, etcétera; b) reformas asociadas al derecho colectivo de trabajo: refuerzan el posicionamiento del empresario en la negociación capital-trabajo-Estado; c) reducción directa de impuestos patronales a las obras sociales y desregulación del sector salud tendiente a la libre elección del destino del aporte del empleado (ETCHEMENDY, 1998).

Estas medidas redujeron la capacidad de los sindicatos de negociar, debilitando la estructura sindical. Hoy, en una misma empresa encontramos trabajadores efectivos afiliados a distintos sindicatos, como los trabajadores de limpieza o carga y descarga encuadrados en otros gremios de la empresa RENAULT que antes fueron parte del mismo convenio.

Durante el gobierno de Menem se realizaron 8 paros generales, tres durante el primer gobierno y 5 en el segundo, el primero realizado en 1992 por la embestida de la reforma laboral ya avanzada la reforma del Estado (ETCHEMENDY, 1998).

El sindicalismo frente al gobierno peronista se encontró dubitativo, con la reforma del Estado no tuvo respuestas generalizadas, con reforma laboral apeló al paro en busca de negociación. Esa actitud significó ceder espacios de poder a cambio de preservar ciertos privilegios: el Estado se hizo cargo de las deudas de los sindicatos y las obras sociales(OS), mantener el control de las OS, ingresar al negocio de las ART y AFJP, conservar el monopolio de negociación de convenios, y mantenerse dentro del PJ con sus legisladores, que pasaron de 23 a 10 durante el primer gobierno, anclados en la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados (ETCHEMENDY,1998), influyendo en la legislación laboral,“(...) el sindicalismo peronista se preocupó más por cuidar sus bases organizativas en el nuevo contexto (...)”(ETCHEMENDY, 1998).

Según (MURILLO, 2000) el sindicalismo peronista mantuvo dos instrumentos de poder: uno, el monopolio de representación sindical frente a las negociaciones mediante la personería gremial.

El otro, diseñado por el sindicalismo peronista: la representación gremial, una sola lista de las presentadas en elecciones internas obtiene el conjunto de la dirección y cargos del sindicato. Manipulando este elemento los dirigentes peronistas mantuvieron la dirección de sus gremios. Buscando “maximizar la supervivencia de su liderazgo” (MURILLO, 2000), tomaron decisiones

constreñidos por la presión de las bases y otras, teniendo en cuenta la alianza partidaria histórica con el peronismo.

El sindicalismo peronista frente a las reformas de mercado impulsadas por el propio partido, colaboró en contradicción con las necesidades de sus bases debilitando el poder sindical. Los paros generales, fueron hechos en función de la negociación de elementos que hacían al poder de la dirigencia gremial, como las OS, las ART, AFJP y convenios colectivos, cediendo elementos legales que iban en contra de sus afiliados.

### **OBJETO DE ESTUDIO: HOSPITAL NACIONAL DE CLÍNICAS y RENAULT**

El Hospital Nacional de Clínicas (HNC) es un Hospital escuela dependiente de Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), fundado en 1878, disponía de 433 camas y todas las especialidades para cumplir funciones de docencia, asistencia, investigación y extensión. Como hospital escuela brinda campos de experiencia práctica a estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas y sus Escuelas, Psicología, Odontología, Bioquímica y Farmacia. Su área de cobertura de servicios es la ciudad y provincia de Córdoba y provincias del Noroeste del país.

A lo largo del siglo pasado ocupa un lugar destacado en el campo de la salud por su actividad científica, contribuyendo a la formación de reconocidos profesionales locales y nacionales. Es de destacar que en 1918 se constituyó en el embrión de la Reforma Universitaria. Ya en los acontecimientos del '69 durante la gesta del cordobazo el emblemático Barrio Alberdi autodenominado Clínicas, en honor al hospital fue un referente obrero-estudiantil. El hospital crece y se transforma con el siglo manteniéndose a la vanguardia de los cambios científicos y tecnológicos. Reacondicionando y ampliando sus instalaciones acorde a las demandas de la población, emergentes en cada momento.

Los años 80' comienzan a mostrar su declive. Al final de la década es demolido gran parte del edificio y las camas se reducen a 230 respondiendo a demandas exigidas por los Organismos Financieros de Crédito para llevar adelante su reestructuración. En la actualidad funciona con una dotación de 165 camas distribuidas por especialidades y clientelas. Ofrece atención médica quirúrgica de diferentes especialidades a adultos y ancianos que requieren atención ambulatoria, de internación y de urgencia.

Desde los años '90, se producen modificaciones en la organización de este Hospital producto entre otras cosas, de la estrategia de *descentralización*: entendemos por descentralización del sector público, la transferencia de algunos poderes de toma de decisión y de responsabilidades desde el gobierno central a los gobiernos regionales o locales... Esta "descentralización" del poder

ha sido precedida por reformas políticas... en muchos casos estas transferencias han favorecido a las empresas privadas, ya sea mediante la venta de las empresas y activos del estado a las firmas privadas o mediante la contratación a terceros ("tercerización") de algún servicio sin que ocurra ningún cambio en la propiedad de activos en manos del estado. En la mayoría de los casos, sin embargo, estas reformas han estado acompañadas por el desmantelamiento o la reducción del sector público según, (Llambí L, Lindemann, T. 2001).

En los servicios de salud, esta estrategia favorece mecanismos gerenciales, incentiva los procesos de *privatización* que en el campo de la salud, tiene como condición básica la mercantilización del servicio-beneficio de la atención médica y cuyo fin es la apertura de los servicios médicos como espacio directo de acumulación... "proceso selectivo en donde se privatizan las actividades rentables... En el terreno de la salud el discurso modernizante atribuye el deterioro de sus servicios a "vicios inherentes a la acción pública...su solución estaría en la transferencia de parte de la atención a la salud al ámbito privado.... como correlato práctico... estamos presenciando la emergencia de tendencias privatizadoras en el sector y la profundización del dominio del modelo médico sobretecnologizado e individualizado" (Laurell,C; 1993). La aplicación de esta estrategia deja las decisiones relacionadas al financiamiento, administración y producción de servicios a nivel local.

A nivel institucional, la *autogestión* (Sistema por el cual el Hospital Público de Gestión Descentralizada (PDG) recupera los fondos invertidos en la atención de pacientes mutualizados, distribuyéndolos en un Fondo de Redistribución Solidaria, Fondo para Inversores, y un Fondo de Distribución entre el personal, con el fin, entre otros, de fomentar una gestión eficiente y racional de la salud, mejorar los niveles de accesibilidad de la población sin cobertura) se manifiesta como una normativa a cumplir, impuesta como política de Estado. Esta política es mostrada través de directivas y reglamentaciones que determinan una nueva relación entre el hospital y sus "públicos".

Por decreto nacional 1269/ 92 actualizado en el decreto 939/ 00 pasa a ser Hospital público de Gestión Descentralizada, teniendo que generar recursos propios para autofinanciarse. Estos decretos autorizan a cobrar los servicios que preste a los usuarios con capacidad de pago y administrar los ingresos que percibe por el cobro de las prestaciones que brinda. Se propugna un fondo que debe ser "*distribuido mensualmente entre todo el personal del hospital, sin distinción de categorías y funciones, de acuerdo con las pautas y en los porcentajes que la autoridad jurisdiccional determine en base a criterios de productividad y eficiencia del establecimiento*".

La *autogestión* fue presentada por las autoridades del Hospital Nacional de Clínicas (HNC), como la única alternativa capaz de mejorar el funcionamiento institucional, ofreciendo posibilidades de desarrollo profesional y crecimiento económico para los trabajadores. Los ingresos generados, iban

a estar destinados a garantizar la atención gratuita de sectores indigentes como también la mejora salarial de los trabajadores a través de una ‘redistribución solidaria’ del excedente.

Estos fondos -según invoca la documentación que reglamenta la puesta en marcha de la autogestión hospitalaria- debían reforzar al presupuesto garantizado por el Estado para mantener a la institución en funcionamiento. En los hechos, la escasez del presupuesto Nacional hizo que la autogestión deviniera en *autofinanciamiento*; de manera que no sólo los trabajadores nunca percibieron asignación extra alguna, sino que los pacientes carenciados y sin cobertura social deben pagar por la atención que reciben.

Desde la transformación, a *hospital universitario de autogestión*, parámetros economicistas son utilizados para valorar la atención hospitalaria. Priorizando lo financiero, se cobran los servicios que se prestan. El bono contribución voluntario, fue transformado en arancel obligatorio para los que no tienen Obras Sociales(OS). Mientras se privilegia la atención a las OS como importantes proveedoras de ingresos. Hoy, solo el 2% de la población atendida por el hospital, documentada como “demostradamente pobre” no abona las prestaciones que recibe.

La incorporación de estos nuevos imaginarios sitúa a los trabajadores públicos de la salud en partícipes necesarios de la nueva perspectiva del H.N.C. que produce cambios en el rol asistencial de la institución, y la naturalización de prácticas que poco aportan a mejorar el cuidado de la salud de los usuarios.

El hospital se organiza en diferentes áreas de trabajo y cuenta con personal profesional docente y no docente, de servicios administrativos y de mantenimiento. El sector no docente cuenta con 700 trabajadores en distintas condiciones laborales: profesionales, administrativos y maestranza, y salariales: personal de planta, contratados, ad honorem, trabajadores a cargo de subcontratistas, trabajadores en calidad de pasantes. Este último grupo de trabajadores constituyó nuestra población en estudio, el sector docente no fue incluido en la investigación.

Los trabajadores tienen turnos fijos de trabajo y los días sábados y domingo son laborables para el servicio médico y de enfermería dadas las características de su trabajo; realizan horas extras que se pagan de acuerdo a criterios que devienen del autofinanciamiento; cuentan con representación sindical, (Federación de Trabajadores Universitarios Nacionales) de afiliación voluntaria.

En algunas áreas se produjeron cambios tecnológicos (informáticos y/o de equipamientos) que modificaron la organización laboral, sobre todo en el área de finanzas.

La política estatal de flexibilización laboral (de acuerdo con (Jaime Brehil 1995), cuando el Estado “anula las leyes de protección y bienestar de la fuerza laboral...”) es uno de los cambios que más afectó a los trabajadores de la salud.

El nuevo convenio colectivo de trabajo, firmado en el 2006 entre gobierno y Federación de Trabajadores Universitarios (FATUN), dispone la polifuncionalidad y la flexibilización laboral.

## **EMPRESA AUTOMOTRIZ RENAULT**

El proceso de industrialización del país iniciado a partir del 30' se caracterizó por el equilibrio en la composición orgánica del capital. En 1950 comenzaron a desarrollarse las industrias metalmeccánica orientadas a la producción de bienes duraderos generando una mayor dependencia tecnológica del exterior.

En el crecimiento industrial de Córdoba la Fábrica de automóviles Renault ocupó un destacado lugar. La Fábrica se ubica en el barrio Santa Isabel a 10 Km. de la capital, cuenta con un terreno de 238,5 Has, con una superficie edificada de 400.000 metros. El complejo comprendía tres plantas: ILASA (U.S), ILASA (P.B), y DPM.

Actualmente la empresa se divide en varios talleres: departamento embutición y soldadura, pintura y montaje, fabricación de automóviles, departamentos de logística industrial, ingeniería de fábrica y Calidad, dependientes de la Dirección de la fábrica.

De la Dirección de Recursos Humanos dependen las áreas de compras, administración y finanzas, comercial, entre otras. El 12 de marzo de 1955 se establece la industria Kaiser Argentina como empresa mixta que recibe capital y licencia de American Motors y Renault, hasta que en el año 1967 Renault compra la totalidad de las acciones conformándose la empresa IKA Renault. En marzo de 1971, IKA Renault, produce la unidad N° 500.000. En el 75' cambia su denominación por Renault Argentina S.A. y el personal ocupado alcanza a 12.112 trabajadores.

En 1992 cambia su denominación social por CIADEA S.A (Compañía Interamericana de automóviles), en 1997 vuelve a su antigua denominación Renault Argentina S.A retomando el control de las operaciones en Argentina.(Revista Juntos, Editada por la Empresa- Año 1- N°5)

La empresa Renault ha sufrido una transformación tecnológica y organizacional en los últimos años, viene de un período de crisis desde el año 98', cuenta en la actualidad con 700 empleados de los cuales unos 200 pertenecen a una empresa tercerizada llamada Cargo que realiza tareas de logística dentro de la compañía.

### **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA**

En los entrevistados pertenecientes a distintos sectores de la producción, coinciden las opiniones en relación a que, aun habiendo nuevas propuestas de organización y automatización de sus procesos, se conserva la misma lógica de la organización de la producción aplicando la misma esencia a las actividades y tareas anteriores.

Estas condiciones de trabajo impuestas por la modernización, han generado condiciones enajenantes para estos trabajadores con estrictas exigencias, acompañadas del control de las decisiones y la especialización o individualización de las tareas, de los problemas y demandas que afectan sus relaciones laborales/sociales, y sus percepciones.

Hasta los '70 y en particular desde los '90, podía observarse, cierta correspondencia entre el salario, con ciertas condiciones de defensa en los convenios colectivos y formas de organización laboral en algunos casos no demasiado estrictas que se combinaban con formas de trabajo muchas veces inseguras, equipos y maquinarias obsoletos, al decir de (Noriega, M; Villegas, J;1993) Se planteaba hasta mediados de los años'70 una lucha económica, ideológica y política, mas clara y combativa, sosteniendo espacios de defensa de las condiciones de vida y trabajo.

En la actualidad esa correspondencia se pierde parcialmente en muchos espacios laborales y por completo en otros. Existen prácticas instaladas de persecución en las unidades de trabajo que no respeta ni reconoce, organizaciones, grupos, gremios. Esto, entendido en sentido amplio; despidos, mandato de subordinación a mecanismos de poder instalado, implícito y/o explícito.

Flexibilización del trabajo, autoritarismo manifiesto o larvado, control estricto y altamente burocratizado de las actividades, falta de reconocimiento de los problemas laborales, desconocimiento de asambleas, huelgas, aun dentro de las mismas empresas o instituciones que inducen a baja participación, bajos salarios, incumplimiento de convenios colectivos de trabajo por parte de funcionarios de gobierno, en los casos en que hubo, trabajo precarizado por fuera del circuito legal. Instalación de incentivos, supresión de pagos de horas extras, individualización de los problemas colectivos, privilegios para ciertos grupos de asalariados, diferenciación salarial en grupos con iguales tareas, nuevas legislaciones laborales. (Gilly, A.1993).

El deterioro en los ingresos de estos grupos en estudio, significativamente inferiores en el sector estatal, refleja como desde mediados de la década del '70 la situación institucional que define el modelo aperturista en relación con los trabajadores provoca una caída del salario real y de la participación en el ingreso inédita en las últimas cuatro décadas de historia Argentina. En 1976 el salario real bajó un 37% en relación a los valores del año '74-'75, mientras la participación descendía del 44 al 28%.(Torrado,S. 1994)

Situación atribuible al desmembramiento sindical que institucionalmente se procesaba en un contexto gubernamental muy restrictivo para los asalariados. Profundizando la disociación entre el crecimiento del salario real y el aumento de productividad del trabajo. (Marshall, 1978).

La situación político institucional en cada momento, con su inherente relación de fuerzas adquiere valor crucial en la determinación coyuntural en los niveles del salario real y pautas de distribución

del ingreso. Desde 1976 se agudiza el deterioro junto a los servicios públicos, lo perciben y expresan los entrevistados al manifestar más del 50% estar en peores condiciones económicas que sus padres. Considerando que el índice de la canasta básica total (INDEC 2005) marcaba la línea de pobreza, en \$ 809,33 para familia tipo con dos hijos casi la mitad de los trabajadores estatales en estudio vive con muy poco más. Condición agravada para casi un 20% en ambos grupos que alquilan vivienda.

Expresan tener muy baja participación sindical, (mayoritariamente los jóvenes) ruptura de las identidades políticas e ideológicas. No participan orgánicamente de partidos políticos, sindicatos, comunidades barriales; a excepción de los momentos de conflicto laboral como paros; asambleas, petitorios donde los porcentajes ascienden a 6 de cada/10 trabajadores en RENAULT y 4 de cada/10 en HNC. Algunos entrevistados expresaron su negación a responder sobre problemáticas ligadas a ámbitos sindicales y de participación en conflictos.

En relación a los sucesos del 19 y 20 de diciembre del 2001 casi el 50% manifiesta que fue la caída del gobierno de De la Rúa; - crisis, cacerolazo, muerte de la convertibilidad, corralito manifiesta algo más del 20%;- la gente no dio más y explotó, rebelión popular expresa casi el 20%, - menos del 10% habla del caos nacional, incertidumbre y miedo;- no recuerda y no sabe algo más del 10% de los encuestados.

Participo solo el 6.3% de los encuestados, entre los motivos que dieron a la no participación en esos eventos fue que se desarrollaron en BsAs, dijo el 30%; - no les interesa participar a más del 20%,- por temor, porque no querían involucrarse, porque no se sintieron perjudicados el 10%;- porque no están de acuerdo con la violencia para lograr cosas, el 5%; el 35% no respondió la pregunta.

El guardar silencio como modelo operacional es uno de los efectos psicológicos de la represión política (Kordón, D; Edelman, L; 1986).

La tendencia a solucionar problemas laborales en forma individual, 7 de cada 10 opta por esta solución sin la tendencia 8 de cada diez en el Hospital Nacional de Clínicas, da cuenta de la débil institucionalización de los sindicatos como agentes legítimos de representación y negociación. Situación que demuestra el triunfo ideológico del neoliberalismo que de la mano funcional de la dirección sindical destruyó los canales de participación, disolviendo la oposición y desarticulando la salida colectiva como modo de resolución de conflictos.

En cuanto a la continuidad de las políticas de flexibilización en 2005-2006, hallamos que al amparo de la ley se firmaron convenios (fatun) tendientes a la polivalencia.

**CONCIENCIA DE CLASE:** CONOCIMIENTO QUE EL PROLETARIO TIENE DE LA SITUACIÓN DE EXPLOTACIÓN Y ALIENACIÓN EN LA QUE VIVE COMO CONSECUENCIA DEL MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA.



Según la filosofía marxista, en la sociedad capitalista *la explotación es un dato objetivo*. Sin embargo, no siempre los trabajadores tienen conciencia de dicha explotación, por lo que con frecuencia es necesaria una actividad de propaganda y de concienciación de la clase trabajadora. La conciencia de clase consiste precisamente en darse cuenta por parte del trabajador de la existencia de la alienación económica, política, social y religiosa en la que vive en la sociedad capitalista. En esta concienciación de la clase trabajadora es muy importante la aportación de la filosofía ya que ésta desenmascara las explicaciones que los propios capitalistas dan para justificar la sociedad capitalista, mostrando, por ejemplo el carácter social –no natural– de la propiedad privada, o la esencial dimensión que tiene la vida productiva para la autorrealización, o la esencia y mecanismo de la alienación económica. *La conciencia de clase es requisito indispensable para la revolución y la liberación de la explotación del hombre por el hombre*.

Las propuestas modernizadoras, en la organización del trabajo, vía círculos de calidad, calidad total, control de calidad y los cambios tecnológicos propuestos como alternativa al taylorismo-fordismo, en la práctica, demuestran que el otorgamiento de cuotas de control a los trabajadores sobre sus procesos laborales solo buscan alcanzar mayor rendimiento que redunde en mayor productividad.

En el Hospital Nacional de Clínicas al preguntar si el capitalismo es un sistema justo (no 83,8%; si 4,4%; Ns/Nc 11,8%) sobre si es necesario un sistema económico-político alternativo (si 70,69%; no 5,9%; Ns/Nc 23,6%).

En Renault a la pregunta de si el capitalismo es un sistema justo el 75% responde que no, que “genera injusticia la propiedad privada”, “que el capital se lleva los beneficios”, “que desatiende a los más débiles” y “reproduce riqueza para unos pocos”; el 9.4% que sí pero que “está mal administrado”, que “el individuo tiene libertad para ejercer sus derechos”, “es justo porque hasta cierto punto dan laburo”, “se obtienen beneficios de acuerdo al esfuerzo personal” y el 15.6% no responde.

Sobre la posibilidad de un sistema económico y político alternativo plantean que es posible el 48.4% que tendría que ser más justo, más transparente y confiable, con la participación de todos los sectores, con mejor distribución de la riqueza, sin exclusiones, cooperativista, con más fuentes de trabajo, con mayor liderazgo de los jóvenes, ser más patriota y nacionalizar el capital, socialismo sin partido; que no es posible el 26.6%, sería una utopía; y no sabe o n/c el 25%.

Frente a la solicitud de definir el socialismo casi el 30% plantea que no sabe definirlo, no sabe lo que es, o se lo reserva; un 15% n/c; un 30% opina que es una ideología, una doctrina, una teoría, una utopía (4), mejor distribución de la riqueza, capitalismo con acento en lo social (2), una forma

de vida y de Interrelación social e institucional, debería representar al pueblo, faltan líderes para llevarlo a cabo; un 15% opina que es un sistema político como otro, en desuso, que en la práctica no funcionó, que no funcionaría en Argentina, que es un sistema muy vulnerable es difícil lo igualitario, que todos trabajan para uno solo (2).

Sobre si es necesario que los trabajadores tengan su propio partido político opinan afirmativamente el 26.6% y que no el 43.8%; el 27.4% n/c, los motivos que dan son: no tendría razón porque no llegarían muy lejos, el trabajador no puede hacer política, se necesita gente honesta y preparada, por falta de capacidad, porque es necesario evitar enfrentamientos, el capitalismo no dejaría(40%); los que opinan favorablemente plantean la necesidad de defender sus derechos, porque alguna vez hay que cambiar y porque no están representados (20%); el 30% no responde. “Los sindicatos tienen que ser apolíticos” “El trabajador no puede hacer política” “El obrero es solo una parte de la sociedad” “se necesita gente honesta y preparada”

Opinan que los beneficiarios de la distribución de la riqueza actualmente en Argentina, son: sólo unos pocos, empresarios y políticos para el 60%; los grupos económicos, grandes capitalistas y oligarquía terrateniente para el 30%; n/c el 10%.

Se definen políticamente como apolíticos el 62.5%; peronista el 12.5%; radical 4.7%; de centro derecha el 3.1%; de centro izquierda el 4.7%; de izquierda el 1.3%; otro el 3.1%.

En cuanto a la tendencia política de la familia expresaron: apolíticos el 26.6%; peronistas el 35.9%; radical 26.6%; de centro izquierda 1.6%; otro 1.6%; no/c el 7.8%.

En cuanto a los partidos que representan los intereses de los trabajadores el 25% responde que el peronismo; partidos de izquierda el 23.4%; el ARI el 1.6%; otro el 14.1%.

Como se observa de la información antes descripta en lo objetivo el trabajador de ambos lugares si bien objetivamente reconocen lo injusto del sistema capitalista, lo que prima es el apoliticismo que se ha profundizado en esta generación con respecto a los padres, en Renault en los jóvenes (22-39 años) el apoliticismo llega al 75% mientras que en los mayores de 40 años es de un 50%, la izquierda es referencia en el 9.4% de los más jóvenes y en los adultos la izquierda no es referencia y el peronismo sigue ahí presente en 21.9%, mientras que los menores de 40 en un 3.1%, en resto de las respuestas no hay diferencias apreciables.

Lo que muestra la información es que en esta etapa prima el escepticismo, ya que ambos grupos y lugares de trabajo rechazan al capitalismo. Sin embargo ese rechazo no se expresa políticamente según el punto de vista marxista. La juventud, es más permeable a las ideas de la izquierda, sin embargo el ciclo de derrotas que vivió el movimiento obrero cordobés, el desprestigio de la conducciones gremiales pesan sobre la conciencia. Por ello la acción de propaganda y organización independiente de los trabajadores es la forma de generar una conciencia de clase que tienda a terminar con la explotación capitalista teniendo como sujetos a los trabajadores, es decir afirmamos

que objetivamente la explotación y lo injusto del capitalismo es percibido en sus cuerpos y mentes de los trabajadores, pero el aspecto subjetivo cruzado por un conservadurismo o miedo a perder más de lo perdido son la traba para generar una conciencia de clase similar a la de los años '70.

## **Conclusiones**

También la alienación caracteriza la transformación de fenómenos y relaciones, cualesquiera que sean, en algo distinto de lo que en realidad son, la alteración y deformación, en la conciencia de los individuos, de sus auténticas relaciones de vida. un conjunto social que no coincidía consigo mismo. Karl Marx, que en distintas obras, sobre todo en sus *Manuscritos económico-filosóficos* (1844), analizó con suma profundidad el problema de la alienación, parte de que ésta caracteriza las contradicciones de un determinado nivel de desarrollo de la sociedad. Relaciona la alienación con la existencia de la propiedad privada y de la división antagónica del trabajo. Dicha actividad se convierte en *monopolio* de un grupo aislado de personas, cuyo hacer es extraño a todos los demás miembros de la sociedad.

El carácter desigual de las relaciones interculturales, es decir, el hecho de que la construcción de la identidad está ligada a relaciones de poder desiguales, implica que la construcción de la identidad pueda considerarse ideológica: al establecer su identidad, una práctica cultural construye, reproduce o subvierte los intereses sociales y las relaciones de poder.

El hecho mismo de que dentro de una cultura o práctica cultural exista la conciencia de una identidad común, implica que también hay un impulso hacia la preservación de esta identidad, hacia la auto-preservación de la cultura. Si la identidad es construida en oposición a los extraños, las intrusiones de otras culturas implican la pérdida de autonomía y por lo tanto la pérdida de identidad. Las convenciones compartidas en las que se basa una identidad son frecuentemente implícitas. Para que el funcionamiento interno de una cultura sea posible, ciertas reglas básicas y significados que subrayan su producción son generalmente dadas por hecho por los participantes.

La cultura dominante, impone su ideología como correcta, universal, legítima y válida; en función de ella, han de redefinir y reevaluarse otras formas de cultura, desgraciadamente en cierto modo pareciera haberlo logrado.

Nos falta comprender, lo que significa la experiencia de los trabajadores en la generalización y socialización de los nuevos conocimientos; sobre los intereses por los cuales los trabajadores se agrupan. Falta análisis profundo sobre lo que es el trabajador, considerado por lo general como fuerza de trabajo, reducido a su actividad física, su rendimiento, su desgaste; o bien, se recuperan potencialidades emocionales y culturales escindidas del proceso de producción. Disociación que

dificulta abrir el debate sobre las potencialidades individuales y colectivas en el proceso de producción.

La orientación que tendrá que dirigir las preocupaciones actuales es dar cuenta de cómo se plantea el espacio de lucha política que se viene profundizando desde comienzos de siglo y eclosiona en el 2005, año que acumulo para los obreros de Renault el mayor número de conflictos desde la década del '80.

	<b>Hospital de Clínicas</b>	<b>RENAULT</b>
<b>Salario</b>		
Hasta 500	10.3%	
501 a 1000	32.5%	15.5%
1001 a 2000	20.6%	64.5%
Mas de 2000	1.5%	20%
<b>Afiliación al sindicato</b>	47.1%	34.4% (Hasta 39 años 25%)
SI	50%	65% (Mas, 39 años 71.9%)
NO		
<b>El sindicato defiende sus intereses</b>		
SI	22,1 %	35.9%
NO	42,6 %	26.9%
No sabe/No contesta	35,3%	37.5%
<b>Se sienten representados por sus delegados</b>		
SI	20.6%	32.8%
NO	48.5%	18.8%
No tiene	20.6%	40.6%
<b>Consideraciones sobre la relación trabajo/salario</b>		
Es justa:		
SI	25.5%	21.9%
NO	74.5%	78.1%

## Bibliografía:

ANTUNES, Ricardo *¿Adios al trabajo?*, Ed. Antídoto, 1999.

BROCCOLI, Angelo (1979): Antonio Gramsci y la Educación como Hegemonía, Editorial Nueva Imagen, México.

CORIAT, Benjamín; *Taylor, Ford & Ohn*, (1994); *Nuevos desarrollos en el análisis de ohnismo*, Estudios del Trabajo, N°7, Bs.As, enero/julio/

CORIAT, Benjamín; (2001); El taller y el cronómetro, Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa; Editorial Siglo XXI; España.

ETCHEMENDY, Sebastián; PALERMO, Vicente; Conflicto y concertación. Gobierno, congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995), *Desarrollo Económico*, vol.37, N°148, enero/marzo/1998, Argentina.

ECHEGOYEN OLLETA Javier (2003) *Historia de la Filosofía*. Volumen 3: Filosofía Contemporánea. Editorial Edinumen.

FALETTO, Enzo; *La especificidad del Estado en América Latina*, Revista de la CEPAL; Naciones Unidas, Santiago/Chile, agosto/1989.

GILLY, A; “La Mano Rebelde Del Trabajo” En: Varios Autores, *El Proceso De Trabajo En México*. Cuadernos *Teoría Y Sociedad*, UAM-I, México, S.A. Pp11-51, 1993.

[http://www.indec.gov.ar/nuevaweb/cuadros/74/canasta\\_0805.pdf](http://www.indec.gov.ar/nuevaweb/cuadros/74/canasta_0805.pdf)

<http://www.legislaw.com.ar/legis/dto%20750->

IAZZETA, Osvaldo M.; *La democracia y los vaivenes de lo público-estatal*, Revista SAAP; Publicación de Ciencia Política de la Sociedad Argentina de Análisis Político, Vol.1, N°2, Bs.As, Nov/2003.

KORDÓN, D; EDELMAN, L; Efectos Psicológicos de la Represión Política, Sudam/Planeta, Bs.As, 1986.

MANDEL, Ernest, *El Capital, Cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx*, Siglo XXI, México, 1985

MARSHALL, A; “El “salario social” en Argentina”, en: *Desarrollo Económico*, Vol.24, N°93, Bs.As, 1984.

MURILLO, Victoria; *Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina*, *Desarrollo Económico*. Revista de Ciencias Sociales, Vol.40, N°158, julio-septiembre/2000.

LAURELL, C; (1993). *Estado y políticas Sociales en el Neoliberalismo*. Fundación Friedrich Ebert, México.

LÓPEZ ARELLANO, O. BLANCO GIL, J. (1993). *La modernización Neoliberal en salud*. Casa abierta al tiempo. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

BREHIL JAIME. (1997). “El sistema de violación del derecho a la salud”, *Salud Problema*, UAM-X, México, Nueva época, Año2, Número3, diciembre.

NEFFA, Julio; Modos de regulación, regímenes de acumulación y su crisis en Argentina (1880-1996). Contribución a su estudio desde la teoría de la regulación, Eudeba, Bs.As, 1998.

NORIEGA, M.; VILLEGAS, J; “La investigación participante en la Salud Laboral” *Salud Problema* N°23, UAM-X, México, 1993.

Nueva Mayoría, Al cumplir 3 años, Kirchner es el único Presidente que no ha sufrido paros generales desde 1983, 15/5/2006, [www.nuevamayoria.com](http://www.nuevamayoria.com).

O'DONNELL,Guillermo; *Apuntes para una teoría del Estado*, en OSZLAK,Oscar(comp) *Teoría de la burocracia estatal, Enfoques Críticos*, Editorial Paidós,Bs.As, 1984.

O'DONNELL,G; *El aparato estatal en los países del tercer mundo y su relación con el cambio socioeconómico*, Revista internacional de ciencias sociales, N°4,Unesco,1980.

OSZLAK,Oscar; *Formación histórica del estado enamerica Latina: elementos teórico-metodológicos para su estudio*, Estudios CEDES.  
Revista Prensa Económica N°279.

TORRADO,S; *La Estructura Social de Argentina 1945-1983*, Ed/De la Flor, Bs.As,1993.