

## TRANSFORMACIONES EN EL TRABAJO Y CONFLICTIVIDAD EN UNA REGIÓN DEL CONURBANO SUR (VARELA, QUILMES Y BERAZATEGUI): DEL MACRISMO A LA PANDEMIA

*Transformations in work and conflict in a region of Conurbano Sur (Varela, Quilmes and Berazategui): from macrismo to pandemic*

- María Alejandra Esponda
- Andrea Suarez Maestre

*Instituto de Ciencias Sociales y Administración, Universidad Nacional Arturo Jauretche<sup>1</sup>*

### RESUMEN

Desde 2015 se han observado una serie de transformaciones en el mundo del trabajo como consecuencia de tendencias de largo plazo muy difíciles de revertir como la tercerización laboral y la precarización del trabajo, en un contexto de cambio tecnológico, resistencia de las entidades sindicales ante los avances en la desregulación laboral, y mayores exigencias y carga laboral sobre el colectivo de trabajo. Este proyecto se propuso realizar un acercamiento a las experiencias de sindicatos y pequeñas y medianas empresas de la región Conurbano Sur, a fin de conocer cómo fue el impacto de las medidas aplicadas por el gobierno de Cambiemos, y posteriormente el contexto de la Pandemia del COVID-19 sobre estas tendencias.

Se verificó que estas tendencias afectaron de manera diferencial un entramado productivo sumamente heterogéneo, con condicionamientos y posibilidades muy desiguales para hacer frente a situaciones críticas -y/o extraordinarias- y precipitadas.

A nivel local y a partir de los sectores relevados, se evidenció que las dificultades derivadas de las medidas económicas del gobierno de Macri, no pudieron ser revertidas durante el gobierno de Alberto Fernández. Pese a ciertas políticas promovidas para enfrentar el estancamiento de la actividad económica durante la pandemia, continuó la tendencia al deterioro en la salud y el salario de amplios sectores de trabajadores/as, lo cual derivó en

<sup>1</sup> Las autoras quieren destacar que la escritura del presente informe fue posible gracias al trabajo colaborativo de un equipo de investigación interdisciplinario integrado por los/las docentes Esteban Secondi, Diego Oliveira, Fernanda Carrizo, Fernando Vallone, Liliana Rivas, Álvaro del Águila y Florencia Pacífico, las graduadas Mariela Chaile, Patricia Ciolfi, Alejandra Quiroga y Sofía Simón; las estudiantes-becarias Carla Olaizola, Ludmila Piotroski y Fabiana Mureide; y las estudiantes Emilia Villalba, Diana Estepa y Débora Candia.

momentos de conflictividad y/o crisis empresariales que en algunos casos aún se encuentran en proceso de resolución.

## ABSTRACT

Since 2015, a series of transformations have been observed in the world of work as a consequence of long-term trends that are very difficult to reverse, such as labor outsourcing and job insecurity, in a context of technological change, resistance of union entities to advances in labor deregulation, and greater demands and workload on the work group. This project aims to approach the experiences of unions and small and medium-sized businesses in the Southern Conurbano region, in order to understand the impact of the measures applied by the Cambiemos government, and subsequently the context of the COVID Pandemic. -19 on these trends.

It was verified that these trends differentially affected a highly heterogeneous productive framework, with very unequal conditions and possibilities to face critical - and/or extraordinary - and precipitate situations.

At the local level and from the sectors surveyed, it was evident that the difficulties derived from the economic measures of the Macri government could not be reversed during the Alberto Fernández government. Despite certain policies promoted to confront the stagnation of economic activity during the pandemic, the trend towards deterioration in the health and wages of broad sectors of workers continued, which led to moments of conflict and/or business crises that in Some cases are still in the process of resolution.

**PALABRAS CLAVES:** empleo; salud laboral; conflictividad; Conurbano Sur; pandemia

**KEYWORDS:** employment; occupational health; conflict; Conurbano Sur; pandemic

## INTRODUCCIÓN

Desde el 2016, en el Observatorio de Calificaciones Laborales de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (OCAL UNAJ) venimos preguntándonos sobre el impacto de los cambios económicos y políticos sobre la matriz socio productiva del territorio de influencia de nuestra universidad. Desde entonces nos propusimos monitorear tres dimensiones: las formas que adoptan la organización empresarial y los esquemas de subcontratación entre empresas de mayor magnitud y las pymes y emprendimientos de Florencio Varela, Quilmes y Berazategui; las condiciones laborales y la relación entre el trabajo y la salud; y finalmente cómo todo esto se traduce en estrategias de resistencia y de lucha de las asociaciones sindicales y organizaciones sociales.

Estructuramos nuestras investigaciones en los periodos de gobierno que van del 2016 al 2019 bajo la presidencia de Mauricio Macri y luego, del 2019 a 2023 bajo la presidencia de Alberto Fernández -teniendo en cuenta que los dos primeros años estuvieron marcados por la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19.

El gobierno de la Alianza Cambiemos (2016-2019) tomó una serie de medidas que -en teoría- devendría en una economía “más dinámica y competitiva”. Sin embargo, tuvieron efectos contrarios, y se verificó en la caída de 4 puntos del Producto Bruto Interno (Basualdo, et.al., 2017; Santarcángelo, Wydler y Padín, 2019). Las medidas que más afectaron a las pymes y su devenir fueron el aumento de tarifas de servicios públicos, la eliminación de las restricciones cambiarias, el incremento del tipo de cambio y un deterioro importante en el poder adquisitivo que repercutieron negativamente en el consumo y la demanda hacia gran parte de las pequeñas y medianas industrias, con cierres y/o suspensiones.

En el marco de políticas de ajuste y redimensionamiento del Estado se inició una ola de despidos masivos que rápidamente se replicaron en el sector privado. Respecto del funcionamiento del mercado de trabajo se promovió su desregulación, con un corrimiento del Estado de la protección del empleo y derechos laborales. Algunos estudios dan cuenta de que se triplicaron los problemas de salud mental y deterioraron los indicadores de salud física (Wlosko, Ros, Panigo, Strada, Letcher, Rivero, y Neffa, 2017). En lo que hace a las relaciones laborales, se produjo un fuerte retroceso a partir del desprestigio de las actividades sindicales y se impulsaron transformaciones legislativas como la reforma de la Ley de Riesgos del Trabajo en 2017 que introdujo cambios en detrimento de la posibilidad efectiva de los y las trabajadores/as a accionar contra las ART ante la falta de cobertura ante accidentes y enfermedades profesionales.

También programas claves de promoción del trabajo asociativo en sectores populares fueron reconfigurados bajo la premisa de lograr condiciones de “empleabilidad” individuales, aunque algunas investigaciones muestran que la población encontró maneras de continuar sus proyectos sociales por medio de “apropiaciones creativas” de las políticas públicas implementadas (Pacífico, 2018 y 2020).

En diciembre de 2019, la Alianza Cambiemos perdió las elecciones con la fórmula electoral de Alberto Fernández - Cristina Fernández de Kirchner. Sin embargo, a menos de 100 días de iniciado el nuevo gobierno, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia por COVID 19. El Poder Ejecutivo Nacional decretó la emergencia pública sanitaria y con ello el Aislamiento Social y Preventivo Obligatorio (ASPO) por el cual las personas debían abstenerse de desplazarse del lugar de residencia y de concurrir a sus lugares de trabajo con el fin de evitar la propagación del virus y los contagios. Sólo quedaban exceptuadas las

personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia como salud, alimentación, seguridad o servicios públicos.

Las empresas autorizadas debieron aplicar protocolos de distanciamiento social aprobados por la autoridad sanitaria, la adecuación de turnos de descanso y evitar la propagación del virus entre sus empleados y la comunidad. Otras de las medidas implementadas fueron el otorgamiento de licencias de cuidado para trabajadores/as con hijos/as menores escolarizados, embarazadas, y pertenecientes a grupos de riesgo; el trabajo remoto<sup>2</sup>, comenzando con la Administración Pública Nacional (APN); y una serie de recomendaciones sobre cuidado e higiene para los lugares de trabajo (Ernst y López Mourelo, 2020). Esto llevó a que las empresas y espacios de trabajo debieran reorganizar sus turnos, sus planteles, protocolos y otros aspectos de la organización del trabajo, de modo tal que algunos procesos de trabajo se vieron totalmente detenidos; algunos migraron a una modalidad remota, y otros que manteniendo la presencialidad sufrieron modificaciones (Henry, 2020). A esta serie de cuestiones, se suma un proceso acelerado de cambio tecnológico que impone transformaciones importantes (Basualdo y Peláez, 2020).

Para el resguardo de los puestos de trabajo en el sector privado y la protección contra la pérdida de ingresos, se prohibieron los despidos sin justa causa y las suspensiones por falta o disminución de trabajo, y se realizaron transferencias al sector privado dirigidas al sostenimiento de puestos de trabajo en el marco del programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP) (CETyD, 2020).

Entendemos que la pandemia ha afectado de manera heterogénea a sectores laborales, ya que lo eran sus condiciones al inicio de la pandemia. Como mencionan Alfageme, Salvia y Poy “la Argentina recibió la pandemia en el marco de una nueva crisis sistémica propia de su estructura productiva desequilibrada” (2023:77). Según datos oficiales citadas por estos autores en el primer trimestre de 2020 los impactos de la pandemia fueron la caída del PBI en un 9,9% y de la tasa de actividad en 8 pp., mientras que la tasa de desocupación se incrementó al 13,1%, como resultado de las restricciones sanitarias y con ello el efecto desaliento. La recuperación de la tasa de actividad recién se equipara en el cuarto trimestre de 2021 a los que se presentaron durante la crisis 2018-2019, hacia el final del macrismo. Además esta crisis puso de relieve la deuda con la distribución de la riqueza y visibilizó la relevancia de la construcción de redes colectivas para alcanzar la sostenibilidad de vida (Fernández Álvarez, Wolanski, Señorans, Pacífico y otros, 2019).

Sin pretensión de exhaustividad, varias publicaciones muestran sobre los efectos de la Pandemia sobre algunos sectores de actividad, tales como las estrategias en industria

---

<sup>2</sup> La Ley N°27.555 fue sancionada en julio de 2020 pero su entrada en vigencia estaba prevista a los 90 días de concluido el ASPO.

manufacturera en grandes empresas (ADIMRA, 2020; Solari, Suarez Maestre y Sebastián, 2021) y en pymes (Borello et al. 2020); la conflictividad laboral (Basualdo y Peláez, 2020; Maceira y Cyunel, 2021; Soto Pimentel, Gradin y Reiri, 2021; Esponda y Basualdo, 2023); el uso de tecnologías para mantener la actividad gremial (Novik, 2022) y particularmente sobre las condiciones de trabajo en distintos sectores tales como el de la salud pública (Aspiazú y Cutuli, 2022) y la sanidad (Novik et al, 2020); el empleo público (Arcidiácono y Perelmiter, 2021; Soul, Martinez y Rodriguez, 2020); la docencia universitaria (Cannellotto, 2020; Causa y Lastra, 2020); entre otros.

Pero, ¿cómo impactaron sobre los sectores más relevantes del territorio de influencia de nuestra Universidad las medidas neoliberales aplicadas por el gobierno de Cambiemos, y posteriormente durante la Pandemia? En particular, aunque de un modo sintético, en este documento vamos a presentar avances de nuestras investigaciones en torno a caracterizar tres cuestiones:

- a. las transformaciones en las formas de organización del trabajo, y condiciones y modalidades de contratación en sectores manufactureros, servicios y actividades de cuidado en el contexto social, económico y político en el período comprendido desde 2016 a la actualidad;
- b. las acciones y estrategias de resistencia sindicales y de las organizaciones sociales desarrolladas a partir de esas transformaciones, tanto en el sector formal e informal de la economía, como en el ámbito de la economía popular;
- c. las relaciones entre trabajo y salud en los sectores mencionados, así como las nuevas exigencias y cargas de trabajo que se derivan de las esferas de producción y reproducción.

La decisión de la Universidad de extender los plazos del proyecto, debido a la prolongación de la emergencia sanitaria nos permitió realizar visitas a empresas, entrevistas, reuniones y encuentros del equipo de investigación, que presentaremos de manera preliminar en este informe. Por otro lado, el proyecto se vio enriquecido con la participación de diversos miembros del equipo en otras actividades de investigación de menor duración realizadas en articulación con otras instituciones<sup>3</sup>. Asimismo, en el marco del proyecto se desarrollaron becas de iniciación de estudiantes a la investigación (BIEI) y los trabajos de campo de dos

---

<sup>3</sup> Durante el período 2022-2023 participamos junto a la Universidad Nacional de Moreno (UNM) del proyecto PIT-CONUSUR titulado "Cambios en los procesos de trabajo, en el empleo y en la salud de los/as trabajadores/as del sector metalúrgico de la Provincia de Buenos Aires". En 2023 se dió inicio al Proyecto EX-2021-116089095--APN-UGA#SAE "Observatorio del Cambio Tecnológico y el empleo 4.0.", financiado a través de la Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia de La Nación (Préstamo BID 5084/OC-AR) en el cual participaron la UNAJ junto a la Universidad Nacional de José C. Paz.

Trabajos Finales Integradores para la obtención del título de Licenciatura en Relaciones del Trabajo. Esas interacciones nos permitieron establecer contacto con referentes de empresas y cooperativas del sector metalúrgico, químico, salud y alimentos y bebidas; representantes sindicales del sector metalúrgico, sanidad, empleo público y educación superior; y con actores de la economía social. En el apartado metodológico brindaremos mayores detalles de este trabajo de campo exploratorio.

Finalmente, si bien hemos dividido los resultados del informe en grandes ejes que engloban sub-ejes por una cuestión analítica, vemos que existen múltiples intersecciones entre estas dimensiones.

## METODOLOGÍA

En este apartado vamos a detallar las decisiones metodológicas que hemos tomado para responder a los objetivos previamente planteados. Se trata de una investigación de tipo *exploratoria*, con una orientación cualitativa, en la cual se han recabado datos de fuentes primarias a través de la observación y entrevistas individuales y grupales, y se ha contextualizado dichos datos con fuentes documentales, particularmente el seguimiento de notas de prensa digitales en medios nacionales, sectoriales, regionales y locales.

Los datos primarios se recabaron en distintas actividades de investigación y de vinculación para explorar las *dimensiones* que hacen a nuestro interés:

- las *transformaciones en las formas de organización del trabajo, y condiciones y modalidades de contratación* incluyen aquellas innovaciones de procesos y/o productos o servicios; incorporación de maquinarias y/o softwares; procesos de digitalización y/o automatización, formas de contratación y subcontratación; ampliación o reducción de personal; habilidades, competencias y calificaciones requeridas;
- las *estrategias de resistencia sindicales y de organizaciones sociales*, como ser conflictos vigentes o anteriores, reclamos más frecuentes de las comisiones internas, medidas de fuerza que se llevaron a cabo, y en ese contexto el rol de las instituciones gubernamentales, así como también las acciones que han emprendido estas organizaciones frente a problemas concretos como fue la pandemia; y
- finalmente en cuanto a las *relaciones entre trabajo y salud*, se indaga sobre la gestión y las medidas de prevención de riesgos del trabajo aplicadas; antecedentes de enfermedades profesionales y accidentes laborales; constitución de comités mixtos,

observación del manejo de cargas, uso de elementos de protección personal, medidas ergonómicas, y exigencias de la organización del trabajo, carga global de trabajo, situaciones de angustia y/o sufrimiento, y aspectos vinculados al género como la doble jornada y la organización familiar y social del cuidado.

En cuanto a los sectores incluidos en esta investigación, y las estrategias e *instrumentos de recolección* de datos, dado que el trabajo de campo se realizó en distintos momentos y en vinculación a diferentes actividades de investigación y de vinculación, cabe detallar cada una de estas instancias de articulación de las decisiones metodológicas.

Comenzando por las actividades de manufactura, desde 2017 desde el OCAL se vienen realizando relevamientos de cambios en la organización productiva y la conflictividad laboral en el **sector metalúrgico** junto a representantes de la seccional Quilmes, Florencio Varela y Berazategui de Unión Obrera Metalúrgica, Fundemos y el Centro de

Formación Profesional Felipe Vallese.<sup>4</sup> Del total de reuniones mantenidas entre 2018 y 2019 con un grupo de 5 dirigentes y delegados, se seleccionaron los registros de audio de tres de esos encuentros, sobre los cuales se realizó un análisis de contenido para recuperar sus percepciones acerca de la preocupación de dicho momento del país: suspensiones, despidos, quita de horas extras y pérdidas de ingreso en el sector; reforma laboral y otras medidas impulsadas por el gobierno de Mauricio Macri; relación en las instituciones laborales de los gobiernos nacional y provincial, y otros temas de la agenda sindical como la cuestión de géneros y comunicación.

Estos encuentros se vieron interrumpidos durante la pandemia y en durante el 2022 hubo un llamado a elecciones que trajo consigo un cambio de autoridades de la UOM Nacional y de las distintas seccionales, incluida aquella con la que veníamos trabajando con los delegados. Una vez retomado el vínculo con las nuevas autoridades de la UOM QVB, pautamos una entrevista con un dirigente actuó como interventor ante un conflicto de larga data en una de las empresas metalúrgicas de Florencio Varela. Este caso había sido de gran interés a partir del análisis de fuentes de prensa que realizamos para el período 2017-2020 en el marco de un proyecto antecesor.<sup>5</sup> Con la colaboración del sindicato y pasado el conflicto, pudimos visitar la empresa y entrevistar a sus autoridades en noviembre de 2022.

---

<sup>4</sup> Para conocer más sobre el trabajo conjunto que se desarrolló con UOM sugerimos consultar las publicaciones realizadas al respecto (Esponda y Suarez Maestre, 2022 y Esponda, Suarez Maestre y Secondi, 2023) en el marco del proyecto UNAJ Investiga 2017 “Transformaciones del empleo, las condiciones de trabajo y los conflictos laborales por sector de actividad en la región Conurbano Sur”.

<sup>5</sup> Dada su relevancia se tomó como caso de estudio para el plan de trabajo de la beca BIEI y realización del Trabajo Integrador Final de una de las estudiantes que participa del proyecto, el cual se encuentra al momento de cerrar este informe en etapa de elaboración.

En el mismo año se dieron a conocer los resultados de la convocatoria de los proyectos PIT-CONUSUR en el marco del cual nos vinculamos con la Universidad Nacional de Moreno específicamente para estudiar el sector metalmecánico.<sup>6</sup> Esta vinculación nos permitió entrevistar a un referente de una cámara empresarial de la industria metalúrgica a nivel nacional.

Entre octubre y diciembre de 2023 pudimos continuar con el trabajo de campo, esta vez en articulación con la Universidad Nacional de José C. Paz. Se realizaron cuatro visitas y entrevistas a 3 empresas de Florencio Varela: una empresa que fabrica **bebidas** alcohólicas, otra dedicada al desarrollo y fabricación de emulsionantes químicos para actividades mineras y un **laboratorio** de fabricación de medicamentos. También se visitó y entrevistó a una empresa **metalúrgica** recuperada por sus trabajadores bajo la modalidad de cooperativa de trabajo que fabrica extractores.

Por otro lado, otro de los insumos que recuperamos para el estudio del sector manufacturero fueron unas entrevistas breves (aproximadamente 10 minutos) a representantes empresariales de la región realizadas en noviembre de 2018, en el marco de una ronda de negocios llamada Encadenar.<sup>7</sup> Hemos seleccionado 7 relatos de empresarios del **sector metalúrgico** y de la **industria química**, que desarrollan sus actividades en Florencio Varela, Quilmes y Berazategui, dado que algunas de las dimensiones exploradas fueron las medidas que implementaron esas empresas para hacer frente a la crisis.

En cuanto a servicios, se incluyeron a los sectores de **salud pública, educación superior y administración pública**. La salud pública se analizó a partir de un hospital de alta complejidad de Florencio Varela entre 2020 y 2021; el sector educativo incluyó a las universidades públicas de la región Conurbano también en el período de emergencia sanitaria; y en lo referente a la administración pública se tomó como caso a una oficina descentralizada de un organismo nacional dedicado a la gestión de programas de protección social también en Florencio Varela en mismo período. Un cuarto caso que puede incluirse en el área de servicios es el del transporte público automotor interurbano a través del trabajo de campo realizado en el período 2017-2018.<sup>8</sup> Las cuatro actividades de servicios fueron relevadas a través de entre 3 y 4 entrevistas a delegados sindicales y trabajadores/as por sector realizadas en el marco del proyecto por estudiantes que para sus trabajos finales de grado.

<sup>6</sup> Los modelos teóricos y dimensiones de estudios consensuados entre ambos equipos de investigación dieron como resultado la publicación de un documento de trabajo (Henry, Suarez Maestre, Esponda, y Neffa, 2022).

<sup>7</sup> De este contenido se realizó un documento de trabajo (Suarez Maestre, 2019)

<sup>8</sup> Dos trabajos finales integradores fueron presentados y evaluados (Ciolfi, 2022; Simón, 2023), mientras que el que corresponde a la administración pública nacional formó parte del plan de trabajo de una beca de iniciación a la investigación. Para el caso del transporte interurbano, se entrevistó a 4 choferes en el período señalado. Estos dos últimos sectores continúan siendo explorados al momento de finalizar este informe.

Finalmente, completamos la recolección de datos primarios con las entrevistas grupales que llevamos a cabo en el contexto de la Primera Semana TID: "Trabajo, Innovación y Desarrollo" organizada desde el OCAL en septiembre de 2023. La propuesta fue pensada desde la necesidad de relevar las percepciones de actores territoriales como empresas, sindicatos, gobiernos locales, cooperativas y organizaciones de la economía social y solidaria, acerca de cómo el cambio tecnológico representa un desafío y/o una oportunidad para la formación laboral, las pymes, el asociativismo y la salud y seguridad en el trabajo. La dinámica se desarrolló a partir de preguntas disparadoras que respondieron un grupo acotado de invitados en 4 encuentros. De los mismos seleccionamos los relatos de representantes de tres empresas de la **sanidad**, tres del sector **metalúrgico**, una del rubro **alimentos** y dos cooperativas de **reciclado**. También recuperamos los aportes de dirigentes sindicales de UOM QVB.

A continuación, se presenta un cuadro resumen sobre el corpus analizado en base a los relevamientos detallados en párrafos anteriores.

Tabla 1: Organizaciones empresariales, sindicales, estatales y cooperativas de Florencio Varela, Quilmes y Berazategui relevadas durante el período 2017-2023 que se incluyeron en la muestra.

| Sector                         | Informante          | Período relevado | Total     | Entrevista grupal y observación | Entrevista a grupal | Entrevista individual |
|--------------------------------|---------------------|------------------|-----------|---------------------------------|---------------------|-----------------------|
| Administración pública         | Sindicatos          | 2021             | 3         |                                 |                     | x                     |
| Alimentos y bebidas            | Empresas            | 2023             | 2         | x                               | x                   |                       |
| Educación superior             | Sindicatos          | 2021             | 2         |                                 |                     | x                     |
| Metalúrgico                    | Sindicatos          | 2017-2023        | 2         |                                 | x                   |                       |
|                                | Empresas            | 2018-2023        | 7         | x                               | x                   | x                     |
|                                | Cámaras empresarias | 2023             | 1         |                                 |                     | x                     |
|                                | Cooperativas        | 2023             | 1         | x                               |                     |                       |
| Químico                        | Empresas            | 2018-2023        | 4         | x                               |                     | x                     |
| Reciclado                      | Cooperativas        | 2023             | 2         |                                 | x                   |                       |
| Salud                          | Sindicatos          | 2020-2021        | 3         |                                 |                     | x                     |
|                                | Empresas            | 2023             | 4         | x                               | x                   |                       |
| Transporte automotor           | Empresas            | 2017-2018        | 1         |                                 |                     | x                     |
| <b>Total de organizaciones</b> |                     |                  | <b>32</b> |                                 |                     |                       |

Fuente: Elaboración propia

Del total de estas organizaciones 3 se encuentran en Berazategui, 18 en Florencio Varela y 10 en Quilmes. Una de ellas, la cámara empresaria, tiene representación a nivel nacional.

En cuanto a algunos sectores que se detallan en la Tabla 2, se realizó un seguimiento de prensa con el objetivo particularmente de complementar y contextualizar el abordaje de los conflictos laborales. En la tabla se enumeran la cantidad de notas publicadas en medios de prensa digitales y el período que se abarca en cada sector. Cabe aclarar que la menor cantidad de publicaciones corresponden a sectores que se continúan observando.

## RESULTADOS

A continuación presentamos los principales hallazgos vinculados a los tres ejes que se desprenden de los objetivos del proyecto.

### a. Transformaciones en la organización del trabajo y en las condiciones y modalidades de contratación

Por una cuestión de extensión priorizamos presentar resultados atendiendo a algunos casos de pymes del sector manufacturero (metalúrgico, químico y farmacéutico) y del sector público, salud y educación. En términos generales, se observó una gran diversidad de situaciones y posibilidades de hacer frente tanto a las políticas del macrismo como a la pandemia, entre empresas privadas medianas conformadas recientemente; otras más antiguas de origen familiar, transformadas en cooperativas; el sector público, tanto en lo que hace a la organización del trabajo, el desarrollo de productos y el cambio tecnológico y modalidades de contratación.

Una de las empresas relevadas conformada a partir de la unión de una pyme nacional y una gran empresa multinacional en 2018, pretendió introducir cambios en la organización del trabajo que derivaron en un conflicto extremo que puso en el centro la **importancia del diálogo a la hora de implementar cambios con el sector sindical** en el lugar de trabajo. Según fuentes obreras, las propuestas apuntaban a una flexibilización laboral, multifuncionalidad, aumento de tareas por puesto sin una retribución salarial, desconocimiento de pedidos de recategorizaciones.

La gerencia de relaciones laborales a cargo de un extranjero pretendió trasladar un esquema de organización foráneo: 3 días de 12 hs. diarias y 3 francos, de manera arbitraria. Luego del conflicto, se consensuaron 2 turnos fijos de 8 hs y media, más horas extras. Se organizan en grupos de 3 o 4 personas coordinados por un *líder* fijo, con mayor categoría, pero supervisados.

La forma de organización por pequeños grupos liderados por un trabajador/a con mayor categoría también fue mencionado por un referente de ADIMRA para el sector autopartista:

en el marco del *just in time* “las 80 empresas” que conforman el “primera anillo” de subcontratación, se organizan a partir de grupos coordinados por líderes

“son los proveedores de terminal (...) empresas grandes, muchas multinacionales (...) Cualquier semejanza con el convenio colectivo es pura coincidencia. (...) tienen equipos de trabajo, líderes de equipo, (...) si no organizan así no tienen forma de dar respuesta a la demanda de las terminales (...) cuando vos salís de ese 1° anillo, por supuesto que tenés todos los proveedores (...) ahí empiezan a luchar para abajo ellos con la cadena (...) si uno tuviera que identificar el desafío, es ese 2° anillo (...) que incide directamente en la productividad de todo el conjunto (referente de ADIMRA, febrero de 2023)

Varios aspectos mencionados son relevantes: crítica a un **convenio colectivo no acorde a la realidad productiva**; existencia de anillos con diferentes formas de organización y capacidades; empresas menores que no siempre pueden hacer frente a las demandas de la cadena.

Haciendo foco en pymes menores, se plantea la **necesidad de incorporar tecnología en los procesos**, automatizaciones, PLC, debido a que no solo mejoraría la eficiencia sino que “también les da a los operarios que hoy ya tenemos un confort porque en vez de hacer algo a pulmón, lo va a hacer algo que va a estar digitalizado” (Referente de empresa química, noviembre de 2023).

Sin embargo, estas empresas enfrentan múltiples dificultades para hacer frente a las inversiones, a la concreción de proyectos o invención de nuevos productos que no siempre están relacionados con cuestiones financieras, sino con trabas de las políticas económicas, reglamentaciones cambiantes en lo que hace especialmente a la compra de insumos importados, exportaciones, etc.

“hoy por hoy, con las restricciones que hay de que no puedes importar (...) compromisos que asumís y después no puedes cumplir por condiciones que, por ejemplo, no te dejan transferir al exterior, o sea, todo eso te complica (...) Y aparte todos los días te cambian las cosas, ahora hay unas operaciones que tengo que pagar al exterior que no las puedo pagar y te sale un código de inconsistencia que no es que qué carajo es, y haces un reclamo y queda ahí en la nada” (Dueño de empresa química, noviembre de 2023)

Más allá de estas dificultades, algunas pymes hacen frente a estos condicionantes por medio de la **cooperación con otras pymes**, el desarrollo de repuestos o insumos que reemplacen la importaciones, pero muy limitados por el contexto. Algunas, incluso han incorporado PLC por medio de la subcontratación de empresas proveedoras de esa tecnología.

La experiencia de una cooperativa recuperada expresa **dificultades financieras** entre el macrismo y la pandemia. Debieron priorizar ciertos pagos y suspender otros, como alquileres y servicios, que hoy les impiden terminar con el proceso de expropiación

“sube la señora Vidal y ARBA hace así, se disparó a la luna, (...) Entonces dijimos ‘cuidemos la materia prima, cuidemos pagar los sueldos y cuidemos los alquileres’ (Referente de cooperativa metalúrgica, octubre 2023).

Con respecto a las posibilidades de **desarrollos de ingeniería**, mencionan que las **políticas públicas** y el financiamiento estatal, han sido importantes. El avance tecnológico y la compra de maquinaria según recordó el referente se realizó en 2015 y a principios de 2020, previo y posterior al macrismo.

“ahora hace 3 años por ahí, se compró lo que es la máquina plegadora y una máquina láser que es para cortar. (...) Antes se mandaba afuera hacer lo que es la campana ahora hacemos todo nosotros acá, gracias a que pudimos comprar la láser, hacemos todo nosotros” (Referente de cooperativa metalúrgica, octubre 2023)

Una de las dificultades más importantes que enfrenta la pyme es la compra de materiales, debido las **características monopólicas del sector proveedor** Siderar, Aluar, Acindar, que sólo venden en grandes cantidades

“Siderar (...) nos vendían de X toneladas y era difícil comprar 30 toneladas de chapa de una (...) hay distribuidores (...) pero te salen 40%, 50% o más caro que Siderar (...) Después Acindar con el tema de las varillas y los ejes (...) ahí es donde uno empieza, en la situación que maneja, a achicar los volúmenes, o sea, tenés que acceder al distribuidor” (Referente de cooperativa metalúrgica, octubre 2023)

Con **escasas perspectivas de aumento de la producción** “prácticamente como que hacemos un just enough,<sup>9</sup> y bueno, se fabrica lo que se va a vender y sale en el día prácticamente” (Referente de cooperativa metalúrgica, octubre 2023)

En todas las empresas visitadas, se expresó cierta presencia del Estado nacional, provincial y municipal a partir de políticas públicas y/o convenios que le permitieron desarrollar ciertas áreas o capacitarse. La relación con el estado municipal fue mencionada especialmente como facilitador de búsquedas laborales por medio del portal del empleo. Finalmente, la relación con instituciones educativas como Universidades y con escuelas técnicas de la región a partir del COPRET (Consejo provincial de educación y trabajo), también fue mencionada en lo atinente a la contratación de trabajadores/as.

---

<sup>9</sup> Sólo lo suficiente

Sin embargo, existen diferencias notables respecto de la tecnología, mientras que algunas ya tienen automatizado gran parte del proceso productivo o están en vías de hacerlo, otras reconocen estar muy por detrás de los avances tecnológicos

“es otra tecnología que hoy son máquinas que cortan por fibra óptica (...) viene con una tecnología mucho más superadora, más rápida, más potente (...) cómo el que tiene un autito viejo que le conoce las mañas, que arranca y va, bueno es un poquito así”  
(Referente de cooperativa metalúrgica, octubre 2023)

Un claroscuro de la incorporación de tecnología mencionado en varias entrevistas es predominancia de tecnología china, las dificultades en el uso y reparación de las mismas, para las cuales –ante la necesidad- desarrollan procesos de ingeniería inversa, por medio de investigaciones domésticas y sin el asesoramiento necesario por parte de los fabricantes y/o vendedores

“...son jodidos los chinos (...) hubo que hacer reparaciones, le borran códigos y características de distintos componentes de la máquina para que no se lo copien (...) los chicos agarran los celulares, bajan las aplicaciones y leen las plaquetas de las máquinas y van sacando a ver qué es lo que hay que hacerle y todo eso”

En otra escala totalmente distinta, esta necesidad de realizar **ingeniería inversa** fue mencionada en la entrevista por el referente de ADIMRA, frente a la llegada de maquinarias sin documentación suficiente y la limitante que produce la distancia idiomática. Sin embargo, más allá de las potencialidades locales, no deja de ser un problema recurrente que debiera abordarse desde la gestión nacional.

Otro sector relevado fue el farmacéutico a partir de la visita a una mediana empresa, de capitales “100% nacionales”, asentada en Quilmes que inició sus actividades en 1908 y cuenta con distribuidores en distintos puntos del país. En los años 50 fue adquirida por miembros de la familia que aún la conduce y emplean 186 personas.

Esta empresa, por las propias características de actividad, tiene un proceso de producción sumamente controlado en términos de seguridad e higiene para evitar factores de contaminación. Tiene una capacidad de producción de 2 millones de ampollas mensuales. Son proveedores de otros laboratorios y de áreas de emergencias.

Entre las principales transformaciones tecnológicas que implementaron se encuentra la automatización del control de calidad que era realizado por mujeres, mediante control visual. Los cambios se realizaron de manera gradual para evitar conflictos y las empleadas fueron recalificadas. Asimismo, tienen planificado realizar la automatización del empaquetado, un proceso que actualmente es manual y requiere de un proceso muy controlado.

Para la realización de inversiones, también fue importante la **ayuda estatal**, especialmente para comprar equipos. Asimismo, han aplicado en **algunos programas de capacitación**, a través de SEPYME. Desarrollaron además convenio con CONICET para la incorporación de becarios, así como **pasantías** con estudiantes graduados de colegios técnicos.

Plantearon la necesidad de profundizar la formación específica en la región, ya que les resulta muy difícil la contratación de personal calificado. Priorizan personal de cercanía por la permanencia en la empresa y las dificultades de acceso debido a **falencias de infraestructura y transporte público**. Consideran que resulta fundamental el proceso de inducción, debido a que hay algunas habilidades y/o competencias específicas que esperan que el personal incorpore, que no sólo tiene que ver con cuestiones de orden técnico de higiene, orden, prolijidad, fundamental en esa actividad sino otras que tienen que ver con la forma de trabajo en la empresa tales como el trabajo en equipo. Como forma de retención apuestan a la formación y capacitación continua de su personal, y a su vez van ampliando beneficios, aunque entienden que es algo habitual que el sector PyMe forme al personal y éste luego migre a laboratorios más grandes.

Respecto de las **modalidades de contratación** en el sector manufacturero, hemos encontrado que existe **trabajo tercerizado** especialmente en sectores de servicios y frente a un aumento de la demanda productiva extraordinario. Las modalidades habituales de tercerización son la subcontratación propiamente dicha y por medio de agencias de empleo eventual. Con esta modalidad se encuentran empleados de limpieza, comedor y “algún otro servicio digamos como muy especial (...) en momentos de pico (...) pero el *core business* nuestro” (Referente de empresa metalúrgica, noviembre de 2022). En el caso de la cooperativa tercerizan logística y reparto. Por otro lado, también contratan los servicios de profesionales como contador e ingeniero de seguridad e higiene.

En el caso del laboratorio, tiene en su mayoría empleados directos, salvo algunos trabajos de mantenimiento en zonas externas a la producción (mantenimiento de equipos, calibración, retiro de residuos especiales, control de agua, análisis de impacto ambiental o mantenimiento del predio).

El sector salud, durante la **pandemia**, estuvo especialmente afectado. En una institución pública de alta complejidad de Florencio Varela, se produjeron **cambios de las jornadas**, en los turnos laborales por la alta demanda en la emergencia sanitaria. Se realizaron reubicaciones de personal modificando su puesto y modalidad de trabajo, frente a la duplicación de camas para atender a los enfermos de COVID que requirieron internación.

En los sectores en los que era factible aplicar el **teletrabajo o trabajo remoto**, se comenzó a implementar para evitar el contagio. En los sectores que era necesaria la presencia del personal se establecieron “burbujas” distribuyendo al personal en grupos, alternando la

presencialidad con el trabajo a distancia, y previendo que en caso de contagio ningún sector quedará sin personal “porque si teníamos una, como la llamamos ahora, burbuja contagiada, debe ser reemplazada por la otra que estaba descansando o qué cortizaba...” (Personal del hospital público, diciembre de 2021)

Fue una situación extraordinaria en la que fueron tomando decisiones a medida que se ampliaba el conocimiento sobre la enfermedad y a partir de los datos de la realidad respecto de la cantidad de contagios locales y la necesidad de personal de salud

“... fue una capacitación de emergencia, nosotros teníamos todos los protocolos que tenía la nación, entonces se implementan acá de acuerdo a lo que nosotros teníamos como necesidad (...) hubo muchos compañeros que se han puesto de voluntarios para justamente la capacitación ...” (ídem ant.)

Por otro lado, otras áreas profesionales y técnicas debieron ser trasladadas al implementar hospitales modulares en distintos barrios, incorporar personal para las guardias nocturnas. Para lograr un buen sistema de información también resultó fundamental una buena coordinación con las áreas informáticas, entre hospitales y hospitales modulares.

Las dificultades surgidas en la pandemia en organismos públicos y espacios educativos, tienen algunos aspectos compartidos: cambios en la organización del trabajo, virtualización abrupta, trastocamientos de la jornada laboral, adaptación a la modalidad home office, cambio tecnológico sin capacitación ni tiempo de aprendizaje. La modalidad de trabajo home office se implementó tanto en oficinas de atención al público como en casas de estudios superiores y medios, implicando un aprendizaje acelerado de campus virtuales, nuevas modalidades de comunicación con estudiantes y/o ciudadanos.

En todas las universidades de la región UNQ, UNAJ, UNDAV Y UNPAZ se desarrollaron campus virtuales para los cuales hubo que adecuar curriculas, construir materiales, disponer de tecnología en el hogar, y encontrar maneras de hacer accesibles esos materiales para estudiantes que en muchos casos no contaban con **herramientas informáticas adecuadas, capacitación, ni conectividad**. Este cambio rotundo generó inicialmente una extensión de la jornada laboral docente.

En el caso de otros organismos de atención al público, de gran relevancia para la calidad de vida de la población jubilada o en vías de hacerlo, la **interrupción de la atención presencial** tuvo gran impacto. En el caso de la oficina de ANSES UDAI Fcio. Varela se sumaron a las dificultades típicas de cada cambio de gestión, retrasos en el nombramiento de nuevas autoridades a los cambios en la organización del trabajo para hacer frente a la pandemia como la **atención virtual**. La implementación de un sistema de trámites digitales (SIEEL) fue muy importante para dar continuidad a los trámites de los ciudadanos, pero generó

dificultades para el personal a cargo, no sólo por la necesidad de aprendizaje sino por la falta de equipos informáticos adecuados

“Fue un quilombo total, ni siquiera pude instalar el programa en mi computadora (...) Se venía todo el tema del IFE, te preguntaban tus vecinos, tus familiares. Y la verdad que no podíamos dar respuestas a nada” (Delegado gremial de ANSES, 2021)

En síntesis, muchas de las transformaciones reseñadas se vieron directamente afectadas por el modelo económico, impositivo, la situación sanitaria extraordinaria. Sin embargo, cada organización se encuentra en condiciones diferenciales de hacer frente a las situaciones de crisis, no sólo por sus situaciones financieras y tecnológicas, sino por decisiones empresariales y de gestión, en relación con diversas situaciones de conflictividad en procesos de cambios, algo que retomaremos en breve.

#### b. Organización y conflictividad, estrategias sindicales

En lo que refiere a la conflictividad, si bien en todos los casos la situación de pandemia puso sobre la mesa una serie de desafíos excepcionales, observamos que en el caso de instituciones de salud y educativas especialmente, sobresalieron situaciones conflictivas derivadas de una transformación rotunda en la modalidad de trabajo. En otras actividades, más allá de las medidas implementadas para evitar contagios, se sucedieron conflictos relacionados con la situación económica crítica, suspensiones y baja de actividad, que en muchos casos venían sucediéndose desde los años previos.

En el sector metalúrgico, durante el macrismo se evidenciaron conflictos debido a un **deterioro de las condiciones de trabajo y salariales**, especialmente en las pymes de la región. Hubo **suspensiones, achicamientos e incluso cierre de empresas**. Muchas de estas situaciones fueron relevadas en medios gráficos y digitales (Esponda, Suárez Maestre y Secondi, 2023) En este sentido, según algunos dirigentes, el rol del sindicato se vio modificado

Tenemos muchos pymes (...) a veces te vienen a hablar al sindicato para que vos le des una mano para no cerrar (...) Nosotros hemos cambiado desde lo que era nuestra formación como sindicato que era la defensa de los compañeros muchas veces a defensa de la empresa, de que la empresa no cierre (...) Cuando hay una empresa que está en riesgo porque la empresa que cierra después no abre más, son puestos de compañeros que quedan en la calle.

El **aumento de la tercerización laboral**, ofrecimiento de **retiros voluntarios** y recontractación de trabajadores/as por tiempo determinado (generalmente a 3 meses), la insuficiencia en los montos asignados a almuerzos, diferencias respecto de las categorizaciones, los movimientos entre puestos de trabajo, ciertas estrategias antisindicales fueron comentadas por delegados de varias empresas de la región.

A la salida del macrismo, lejos de iniciarse un momento de mejoría de muchos de los indicadores laborales y salariales, como se esperaba, el inicio de la pandemia marcó el comienzo de un nuevo momento de crisis y serias dificultades para los trabajadores y las pymes de la región. La estrategia defensiva que se había iniciado en el gobierno de Macri, se profundizó durante la pandemia.

El caso más relevante de conflictividad en la región durante la pandemia-ya mencionado-derivó en un lockout patronal de 9 meses y 70 despidos. Podría considerarse que la reapertura de la empresa –lograda mediante un acuerdo con la nueva conducción de la UOM local- fue en el marco de una derrota obrera, ya que no se reincorporaron a los despedidos. El relevamiento de prensa marcó la importancia de este conflicto que escaló a nivel nacional debido a la ofensiva patronal. En palabras del referente sindical que intervino para lograr la reapertura, había encontrado una situación de “guerra”. Uno de los gerentes expresó que

“nosotros éramos un teatro de operaciones donde el gobierno era el enemigo, el sindicato era el segundo enemigo y nosotros éramos el teatro de operaciones, la multinacional también era el enemigo, estaban disconformes con todo”

Estas palabras expresan la complejidad atravesada por disputas de intereses imposibles de conciliar en los términos que se había planteado. La comisión interna que llevó adelante el conflicto demandaba salarios, participación en las ganancias, se oponía a medidas de flexibilización, y denunció en los medios hostigamiento y militarización de la planta. Esta situación de militarización se presenta como un extremo en las políticas represivas empresariales que remiten a momentos dictatoriales (AEyT de FLACSO, CELS, PVJ y SDH; 2015)

La salida del conflicto tuvo efectos de **desmovilización, temor a sindicalizarse**, deslegitimación de la comisión interna anterior porque tenían “malos manejos”, y una desarticulación sindical en el lugar del trabajo, que al momento de la visita aún estaba en vías de regularización. Como una tendencia predominante en escenarios críticos, se evidenció la preocupación sindical por acordar con las empresas para no perder puestos de trabajo

En la región tenemos la empresa [en cuestión] que todo el mundo sabe el conflicto que hubo ahí (...) no sólo revertimos la situación porque trabajamos, o sea si bien históricamente el sindicato combate con los trabajadores a los empresarios, la idea nuestra hoy es trabajar en conjunto. (...) hoy creemos que la necesidad de los trabajadores es que tanto sindicatos como empresarios empecemos a trabajar codo a codo (Referente de la nueva conducción UOM QVB, septiembre 2022)

Una de las cuestiones sobresalientes, profundizado en la pandemia, tuvo que ver con una **modalidad arbitraria de comunicación de cambios y reestructuraciones** entre niveles gerenciales, mandos medios y operarios/as. A esta dificultad se sumaban confusiones frente

a una política de comunicación gubernamental que no siempre era clara respecto de los protocolos a seguir.

Una cuestión estructural que aflora con mayor fuerza en los momentos de crisis, es la situación de desigualdad y fragmentación por una gran **diversidad en las modalidades de contratación**. Los convenios colectivos, en muchos casos han quedado desactualizados además respecto de nuevos oficios, cambio tecnológico, categorizaciones etc. y no todos los sindicatos han incorporado como afiliados a tercerizados, quedando muchos trabajadores/as por fuera de los magros logros sindicales, ya sea en negociaciones paritarias o por empresas.

La situación en el sector salud, por ejemplo, es por demás demostrativa de estas situaciones: servicios enteros tercerizados, personas con multiempleo, salarios bajos, jornadas de trabajos extenuantes y sometidos a múltiples presiones. En una situación de demanda extraordinaria como la pandemia, los canales habituales de tramitación de conflictos fueron insuficientes, tanto las vías de comunicación con autoridades como con representantes sindicales, surgiendo en este contexto grupos de autoconvocados que reclamaban medidas urgentes y otras vías de toma de decisiones. Tanto en salud, educación como atención en servicios públicos, las modalidades de trabajo se vieron drásticamente transformadas. En una ponencia reciente realizada en el marco de este proyecto, se mostraron resultados de tres investigaciones que si bien encontraron diferencias en las formas en que las entidades sindicales hicieron frente a la situación crítica, pudieron visualizar al menos dos momentos. Un primer momento durante la declaración de la ASPO en que se realizaron reuniones y asambleas virtuales para atender las necesidades urgentes de cada sector como aplicación de protocolos, incorporación de personal o reconocimiento de nuevas tareas, medidas y elementos para evitar el contagio, provisión de equipamiento informático adecuado para el trabajo home office. Un segundo momento con la vuelta paulatina a la presencialidad, la readecuación de los espacios de trabajo y el retorno de reivindicaciones más tradicionales frente a una pérdida importante del poder adquisitivo en un contexto inflacionario que continuó en los años siguientes de manera más pronunciada. En ese contexto cobraron relevancia la reapertura de paritarias, pedido de aumentos salariales, bonos no remunerativos, recategorizaciones, estabilidad laboral para contratados, entre otros.

#### c. Relaciones entre trabajo y salud

Comenzando con el sector manufacturero, los **problemas** que encontramos están estrechamente relacionados al tipo de actividad que realizan los establecimientos.

El sector metalúrgico tiene un proceso productivo que genera desperdicios y residuos y por ello la **limpieza** es uno de los primeros aspectos que aparecen

“faltaría un poquito más en la limpieza nomas porque, como al ser metalúrgico viste que hay chispas, viste que hay mucho polvo, porque eso lo genera la propia chapa” (Trabajador de empresa metalúrgica, noviembre de 2022)

En la observación que realizamos en una de las plantas de una metalúrgica mediana pudimos percibir además altas **temperaturas y ruidos elevados** que provienen de las máquinas, pero los accidentes que tuvieron fueron en la manipulación de objetos pesados “el último fue porque levantó una pieza muy pesada y le agarró un esguince en el hombro (...) Es por la fuerza más que nada porque nos dan la protección” (ídem anterior). En la cooperativa metalúrgica también observamos un deterioro de la limpieza y disposición de objetos en el lugar, además de la falta de uso de EPP (elementos de protección personal) y posiciones incómodas en la operación de las máquinas.

Contrariamente, en la empresa farmacéutica destacan la importancia de la limpieza para asegurar la calidad del producto y que se trata de una “actividad silenciosa”. Sin embargo se trata de tareas con una elevada **carga mental** porque requieren de una alta concentración y se desarrollan de pie y sin moverse para no generar partículas por horas.

En el rubro alimentos y bebidas nos comentan que dos de los tres accidentes que tuvieron fueron en la **manipulación de carga**. En otra empresa del mismo sector señalan el momento de descarga de materias primas como el más propenso a accidentes. También aparece el mismo problema el sector salud, donde el mayor esfuerzo se vincula a la movilización de pacientes: “Si yo tengo que decir un punto de cansancio es ese: las chicas tienen 8 pacientes, 9 pacientes cada una y están todos postrados” (Referente de empresa de emergencias médicas, septiembre 2023). Con respecto a los máximos tolerados en el manejo de carga un empresario de los entrevistados que además es especialista en ergonomía nos mencionó la necesidad de actualizar la norma laboral:

“qué peso se puede levantar, desde la distancia y de acuerdo a la repetitividad que el operario tiene que hacer, pero en ningún momento habla si quien lo está haciendo es un hombre de 100 kilos o una mujer de 52 kilos” (Empresario metalúrgico, septiembre 2023).

En cuanto a factores de riesgos no tan explorados fueron relatadas algunas situaciones vinculadas a la **inseguridad por la fuente de trabajo** en la empresa metalúrgica donde atravesaron un gran este conflicto años atrás:

“Te juro que todos los años siempre esta fecha teníamos un problema que no sabes con el dolor de cabeza que llegabas a tu casa y no sabías si al otro día te iban a dejar trabajar, si sí o si no. (Trabajador empresa metalúrgica, noviembre 2022)

En otro de los casos explorados aparecen situaciones de **violencia y maltrato** en la atención domiciliar de pacientes: “Hay un montón de tipos de violencia que sufren en los domicilios” (Representante de clínica privada, septiembre de 2023).

Es importante reconocer que la **gestión de la seguridad** es una de las actividades generalmente subcontratadas en las pymes lo cual se relaciona a la forma de regulación de los servicios de seguridad e higiene laboral en la normativa nacional (por horas profesionales según la cantidad de trabajadores/as). La excepción son la cooperativa de trabajo metalúrgica y la empresa de bebidas que además cuentan con trabajadores internos que realizan tareas de prevención. Incluso en actividades con procesos particulares como la industria química: “lo hace el profesional y el profesional después se apoya en laboratorio para las cosas puntuales químicas” (Dueño de empresa química, noviembre de 2023). Sin embargo se reconoce el rol del delegado gremial en la prevención: “a veces hay cosas que nos piden que tienen razón, o cosas que me dicen “che, hay que mejorar esto porque esta máquina porque hace mucho ruido o hay mucho polvo”, “bueno, si lo vemos” (idem anterior)

En cuanto a las **medidas de prevención**, en las empresas manufactureras relevadas se ciñen al cumplimiento de la normativa como escaleras con barandas y antideslizantes, marcación del recorrido seguro en el piso, puestas a tierra, uso de EPP, fichas técnicas para los productos químicos. En el caso del laboratorio, mencionan que es una industria muy regulada, por lo tanto cumplen normativas de calidad y normativas de prácticas para funcionar y estar habilitada.

Por otro lado, también escuchamos críticas de la gestión del estado en el tratamiento de los accidentes y enfermedades laborales con las pymes “es como que sentimos que nos ahogan”, aunque la postura del sindicato es que muchos empresarios desconocen la ley y no saben cómo gestionar las denuncias ante la ART.

“es una cuestión cultural, es desconocimiento. Hay que decir: estás haciendo mal, te perjudicas sólo porque si tenés un accidente, estás cubierto.” (Delegado de UOM QVB, septiembre de 2023)

Acerca del rol de los comités mixtos de salud y seguridad, representantes del sindicato metalúrgico los perciben como una herramienta de gestión frente a las deficiencias que pueden observarse en el lugar de trabajo, más efectiva que realizar una denuncia ante la autoridad competente:

Nosotros les decimos a los compañeros que no queremos que haya denuncias en el Ministerio sobre el hecho concreto digamos, que sé yo, un baño en mal estado. ¿Por qué? Porque el Ministerio lo que hace es cobrar una multa pero no lo obliga a hacerlo (...) ¿para qué querés que pague una multa el tipo? que haga las cosas! (...) para eso lo que tenemos

en las empresas son los comités mixtos. Ahí se discuten los planes de mejora sobre temas de prevención, tema de los comedores y se hace un acta y se da un tiempo, entonces ese tiempo pueden ser cuatro meses, cinco meses hasta que se resuelve. (Dirigente de UOM QVB, 12/09/2018)

El relato además mencionaba las dilaciones y retiro del estado en las inspecciones durante la gestión de Cambiemos.

Un caso totalmente diferente es el de las cooperativas de reciclado de la economía social. Según el relato de un referente del sector de Florencio Varela y Berazategui la informalidad en que desarrollan la actividad no permite que el sector tenga condiciones dignas de trabajo: “no existen sistemas de reciclado que logren incorporar al conjunto de los cartoneros, y que sean redituables económicamente y dar condiciones de laborales que sean decentes” (Referente de una cooperativa de reciclado, septiembre de 2023). Por ello, la posibilidad de asociarse, contar con el apoyo gubernamental, de negociar en forma colectiva con empresas, les permitió aumentar la cantidad y el precio que venden de vidrio: “Nadie se va a romper la espalda por 300 pesos” (Referente de una cooperativa de reciclado, septiembre de 2023). También mencionan que contar con un espacio les permitió dejar de acopiar los residuos en su propia vivienda, y con ello mejoraron sus condiciones de vida en el barrio.

Es importante mencionar que en 2022 se aprobó el Decreto 651/2022 para que las cooperativas de trabajo puedan contratar ART para sus asociados, aunque su implementación todavía estaba demorada a finales de 2023.

“Una de las cosas que logramos ampliar junto con la obra social son los seguros. Nosotros tenemos seguro, como también decía, de accidentes personales y de sepelio. Nos encantaría que existiera algo superador. Hoy en día lo que tenemos es eso, que no cubre mucho.” (Referente de una cooperativa de reciclado, septiembre de 2023)

Esto se presenta como una posibilidad de mejorar la cobertura ante enfermedades profesionales y accidentes laborales en este sector.

En cuanto a cómo afectó la pandemia a los distintos sectores, entendemos que el más afectado fue el de la salud por la mayor demanda de trabajo devino en un mayor desgaste por las extenuantes horas de trabajo, la presión y la preocupación constante aunque su impacto no fue el mismo en todos los servicios:

“dentro de un hospital siempre hay servicios que tienen más afectación que otros por los roles que tienen, yo creo que toda la gente que hace área crítica, (...) ese grupo estuvo

más afectado que el resto sin ninguna duda.” (Trabajadora del hospital público de alta complejidad, diciembre 2023)<sup>10</sup>

El miedo y la culpa fueron sentimientos que convivieron entre la población trabajadora, con consecuencias sobre la salud mental como los trastornos del sueño, irritabilidad, ataques de pánico, angustia y depresión. También en el sector de la sanidad se menciona la falta de reconocimiento hacia el personal de salud: “creo que la pandemia colaboró un montón en que los profesionales de salud se sientan afectados y mal, y por el entorno social que se vivió hayan sido muy vulnerados, maltratados” (Referente de una clínica privada, septiembre 2023)

Por otro lado, la organización del trabajo en burbujas fue una de las cuestiones que debieron aplicarse en las empresas manufactureras que continuaron trabajando. En la empresa farmacéutica además se debió ampliar la dotación de personal para cubrir esta reorganización de los grupos de trabajo.

En el caso de otras actividades donde se interrumpió la presencialidad como en el de la educación superior se evidenciaron problemas de **ansiedad y angustia** en relación al aislamiento, y también una sobrecarga vinculada a la virtualización de las clases. Algunos de los efectos que esto tuvo sobre la salud fueron los dolores musculares, de cabeza y problemáticas oftalmológicas. Una de las personas entrevistadas, dirigente sindical del gremio docente de una universidad pública, identificó 3 aspectos más relevantes: 1) la frustración de “estar remando una lancha que se hunde, rodeados de casos de salud complejos”, 2) la sobrecarga de trabajo y las largas jornadas “nos vamos a dormir pensando en las cosas que no hicimos pese a que estuvimos trabajando” y 3) el malestar físico por las malas posturas “y también, aunque sea paradójico, en el Zoom se suele hacer un muy mal uso de la voz.” (Representante sindical de una universidad pública, octubre de 2021)<sup>11</sup>. En otras actividades que retornaron a la presencialidad cuando la emergencia no había cesado se puso en evidencia el desconocimiento sobre los protocolos y normas de cuidado. Algunos sindicatos de la administración pública tomaron un rol activo en la prevención aportando a sus afiliados los elementos de protección personal, colocando mamparas y alcohol en gel al retomar la atención al público presencial.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> La percepción sobre el impacto de la pandemia sobre la salud de las y los trabajadores de esta institución ha sido objeto de estudio del Trabajo Integrador Final de Patricia Ciolfi (2022), por lo que nos limitamos a mencionar sólo algunos aspectos centrales.

<sup>11</sup> Este caso también fue estudiado en profundidad en el marco de su Trabajo Integrador Final por una graduada, donde además realizó una comparación entre 4 universidades del Conurbano (Simón, 2023)

<sup>12</sup> Un análisis más profundo y comparando tres actividades de servicio y cuidado en el ámbito público puede leerse en Suarez Maestre, Ciolfi, Simón, Piotroski, Korinfeld y Esponda (2023).

## DISCUSIÓN

Las pymes de la región atravesaron con diversos niveles de dificultad los periodos de los gobiernos de Macri y la pandemia durante el gobierno de Fernández. Hemos podido comprobar una gran diversidad de situaciones, que nos convocan a plantear discusiones fundamentales a la hora de pensar en políticas de desarrollo regional.

Existe una heterogeneidad muy importante respecto de los principales factores que nos interesaron: la organización del trabajo, el cambio tecnológico, la salud laboral, la conflictividad y el posicionamiento frente al conflicto de las patronales, así como los vínculos con el estado y sus posibilidades de intervención en beneficios, subsidios, promociones, etcétera.

Esta heterogeneidad no llega a ponerse sobre la mesa -en los gobiernos más industrialistas- a la hora de pensar políticas de intervención y promoción de las empresas pymes -reconocidas como las principales generadoras de empleo y fundamentales en el fortalecimiento del bienestar de las comunidades obreras de la región.

En este sentido hemos visto algunos núcleos problemáticos críticos que en muchos casos derivan de la posición subordinada que ocupan en el entramado productivo y en la cadena de subcontratación; cierta fragilidad financiera para hacer frente a los momentos de crisis, que no son acompañadas por políticas de discriminación positiva suficientes para hacer frente al nivel de concentración y centralización económica existente a nivel nacional y profundizada en cada uno de los gobiernos neoliberales.

En cuanto a las posibilidades de crecimiento empresarial de las pymes, se detectaron dificultades en varios sentidos: a) para la compra de materia prima en cantidades acordes a las necesidades productivas debido a las características monopólicas de los grandes proveedores, b) imposibilidad de importar insumos o maquinarias necesarios para las producciones habituales o para el desarrollo de proyectos innovadores, c) trabas para la exportación de producciones locales; d) dificultades de acceso a créditos, e) retención de fuerza de trabajo capacitada debido en muchos casos a la imposibilidad de pagar salarios similares a los abonados por grandes empresas; f) dificultades para obtener certificaciones internacionales.

Pese a las dificultades mencionadas, se puede destacar una gran capacidad de sobreponerse a situaciones críticas, resolver situaciones problemáticas, búsqueda de innovaciones, nuevos productos, automatización de ciertos procesos, soluciones técnicas a problemas con el funcionamiento de maquinarias importadas, tales como los procesos relevados de ingeniería inversa.

Sin embargo, terminamos este proyecto con algunos interrogantes claves: si a las pymes se les exige innovación, sostenimiento del empleo, trabajo registrado, normas seguridad e higiene, certificaciones de calidad para participar en las cadenas de provisión, adaptabilidad a mercados cambiantes, ¿en qué medida estas pymes están protegidas frente a los grandes proveedores de materia primas y frente a los grandes compradores de sus producciones? ¿En qué medida se facilita que pese a su fragilidad financiera puedan hacer frente a sus deudas fiscales sin que ello repercuta en la calidad del empleo, las normas de seguridad, la accidentalidad etc?

¿En qué medida las grandes empresas -con altas rentabilidades- pueden hacer frente a sus necesidades de producción prescindiendo de una gran cantidad de pymes subcontractadas ubicadas en posiciones subordinadas, con menor rentabilidad, salarios más bajos, peores condiciones de trabajo y salud que las grandes?

¿Las políticas económicas perjudican diferencialmente a las pymes y a las grandes empresas? ¿Las pymes pueden ser parte de las políticas de promoción industrial- cuando las hay- y apropiarse de todos los beneficios de pertenecer a cierto eslabonamiento de sectores estratégicos? ¿tienen la capacidad técnica -o en su defecto- la capacidad financiera para invertir en departamentos de investigación y desarrollo, de asesoramiento legal, contable, de inversión, etc.)

¿Los procesos contaminantes y más perjudiciales para la salud obrera, más presentes en algunas pymes son la contracara de que otros procesos productivos sean posibles en las grandes empresas, ubicadas en el centro de estos anillos de subcontractación?

Consideramos que para avanzar en esta caracterización necesaria para comprender las potencialidades pero también las dificultades afrontadas por las pymes de la región y sus trabajadores y sindicatos, es necesario avanzar en la construcción de un mapeo de empresas que además de los ejes presentes en esta investigación, incorpore aspectos ambientales. Asimismo, es necesario que de la mano con la revalorización de las pymes en cuanto a principales generadoras de empleo, podamos revisar la relación estructural que ocupan estas empresas con las grandes, nacionales y multinacionales con las que mantienen relaciones de producción y/o de comercio.

## CONCLUSIONES

En el presente trabajo se realizó un breve recorrido por los efectos que las medidas neoliberales aplicadas por el gobierno de Cambiemos, y posteriormente la Pandemia tuvieron sobre los sectores económicos más relevantes del territorio comprendido por Florencio

Varela, Berazategui y Quilmes. Se elaboró a partir de una serie de materiales contruidos y sistematizados tales como: informes de visitas a empresas; entrevistas con delegados y/o trabajadores, referentes empresariales y/o encargados de relaciones laborales de establecimientos productivos; y las relatorías surgidas de una serie de encuentros realizados en el OCAL que tuvieron el objetivo de vincular actores del sector sindical, empresarial y estatal. Dado este volumen y diversidad de sectores explorados (metalmecánico, alimentos, farmacéutico, químico, sanidad, salud pública, educación superior, administración pública, reciclado) hemos realizado en este artículo un esfuerzo de síntesis que nos permite apenas presentar los principales hallazgos de este relevamiento.

En cuanto a los cambios que identificamos en la **organización del trabajo y modalidades de contratación** en sectores manufactureros advertimos que las pymes se encuentran en una relación de dependencia con respecto a empresas más grandes y/o en posiciones monopólicas tanto en la provisión de materias primas como en la demanda de sus productos. Además, hay una exigencia que recae sobre este sector en cuanto a la aplicación de ingeniería inversa, automatización de procesos e incorporación de tecnologías. El financiamiento y acompañamiento del Estado es una condición para avanzar en ese sentido. La incorporación de pasantes de escuelas técnicas y universidades fueron muy valoradas en las entrevistas, sobre todo en puestos que requieren mayor calificación. En los primeros años de nuestra indagación encontramos que las expectativas sobre el aumento de la producción eran escasas, salvo en aquellas actividades eslabonadas a sectores en crecimiento. Por otro lado, en la pandemia muchas pymes debieron reorganizar sus dotaciones de personal y turnos. Esto coincide con un proceso de virtualización de tareas que se adoptó en distintos sectores del ámbito público como la atención de usuarios y el desarrollo de clases.

En cuanto a la **conflictividad laboral** encontramos que el diálogo entre empresas pymes y sindicatos es determinante para la resolución de situaciones vinculadas a cambios en los procesos productivos, turnos y horarios y recategorizaciones. En ese sentido ambas partes entienden que los CCT necesitan actualizarse. Durante el gobierno de Macri, en el sector manufacturero pyme se dieron conflictos también por reducciones de personal, tercerización de sectores, deterioro de salarios, ofrecimiento de retiros voluntarios y vaciamiento y cierres de empresas. El efecto disciplinador de los despidos quedó en evidencia ante el temor a participar en actividades sindicales y la deslegitimación de las comisiones internas. Estas cuestiones se profundizaron durante la pandemia, y aunque se declaró la prohibición de despidos los problemas de comunicación y la fragmentación por las modalidades de contratación agravaron el contexto de incertidumbre.

En cuanto a la **relación entre el trabajo y la salud**, encontramos como una cuestión estructural que en el sector manufacturero, además de aspectos estrictamente vinculados al tipo de actividad, una de las problemáticas más recurrentes son las lesiones y accidentes en

la manipulación de carga. Además, en las pymes los servicios de prevención se encuentran delegados en profesionales externos, cuya observancia se orienta al cumplimiento normativo. Encontramos muy pocas experiencias de personas con tareas de prevención dentro de la empresa y/o espacios de participación como los comités mixtos. Cabe señalar que la pandemia mejoró la cuestión de la higiene en los establecimientos y la importancia de contar con EPP pero por otro, agudizó la angustia y ansiedad frente a la incertidumbre e inseguridad por la continuidad de las fuentes de trabajo. En el sector salud y otros con contacto con usuarios se observa una sobrecarga laboral, ya sea en la presencialidad como en labores remotas.

Durante estos años de investigación hemos recolectado un vasto corpus de información cualitativa que da cuenta de la heterogeneidad de miradas y experiencias en el sector público, privado y de la economía social a la que pertenecen los actores locales del territorio con quienes nos hemos vinculado. Aún en contextos adversos como los que transita y avizora nuestra Universidad frente a las medidas que viene tomando el actual gobierno libertario, esperamos poder profundizar en estos vínculos y en el análisis de nuestro campo, en vistas a dar cuenta de las importantes estrategias de resistencia y adaptación que caracteriza a las organizaciones del Conurbano Sur. Esta es nuestra línea de investigación para el período 2023-2025.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADIMRA (2020). Reporte Social Empresario 2020. Buenos Aires: Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina. Disponible en <https://www.adimra.org.ar/download/3494>
- AEyT de FLACSO, CELS, Programa Verdad y Justicia y Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad: represión a trabajadores en el Terrorismo de Estado, Infojus, 2015. (Segunda edición 2016, Posadas, Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Misiones).
- Alfageme, C., Salvia, Agustín y Poy, Santiago (2023) Subutilización de la fuerza de trabajo antes y después del escenario de covid-19 en la Argentina. *Realidad Económica* 353, 73-100.
- Arcidiacono, P. y Perelmiter, L. (2021). Asistir sin ventanillas: el trabajo estatal de trinchera en tiempos de COVID-19. *Estudios Sociales Del Estado*, 7(13). <https://doi.org/10.35305/ese.v7i13.255>

- Aspiazu, E. y Cutuli, R. (2022). Condiciones de Trabajo de la enfermería: percepciones, prácticas y riesgos psicosociales durante la pandemia del COVID-19. Mar del Plata, Argentina. Ejes de Economía y Sociedad, 6(11), 462–495. <https://doi.org/10.33255/25914669/61043>
- Basualdo, E. (editor) (2017) Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina de Martínez de Hoz a Macri. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Basualdo, V. y Peláez, P. (2020). Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del Covid-19 en Argentina (Marzo-Mayo 2020). Revista Estudos Institucionais, v. 6, n. 3, p.1036-1084. doi: 10.21783/rei.v6i3.536
- Basualdo, V.; Esponda, M.A. (2023) “La pandemia del COVID-19 en Argentina, sus efectos sobre la clase trabajadora, líneas de respuesta y organización y algunos ejes centrales de debate y disputa”. En: Trabajo y luchas sociales en América Latina. La pandemia y sus implicancias laborales y sociopolíticas. Lugar: Santiago de Chile; Año: 2023; p. 81 - 111.
- Borello, J.A.; Carmona, R.; Esmerado, A.; Rodríguez, L.; Lattanzi, R. y otros. (2021) El impacto de la pandemia en la industria manufacturera del conurbano bonaerense. La situación a diciembre de 2020. En Carmona, R. (editor). El conurbano bonaerense en pandemia: alcances y desafíos desde una perspectiva multidimensional. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 149-191.
- Cannellotto, A. (2020). Universidades viralizadas: la formación en y post pandemia. En Dussel, I. (Comp.). Pensar la educación en tiempos de pandemia: entre la emergencia, el compromiso y la espera. Buenos Aires: UNICE Editorial. pp. 213-228.
- Causa, M. y Lastra, K. (2020). Universidades públicas de la Región Metropolitana: algunas líneas estratégicas de acción para garantizar la inclusión en el contexto de la Pandemia Covid-19. Trayectorias Universitarias, 6(10), e029, <https://doi.org/10.24215/24690090e029>
- CETyD (2020). Políticas sociolaborales en tiempos del COVID-19 Cobertura y desafíos futuros. Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (CETyD). San Martín: Universidad Nacional de San Martín. Disponible en <https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/06/CETyD-Policas-sociolaborales-en-tiempos-de-Covid19.pdf>
- Ciolfi, P. (2022). Las condiciones laborales en un Hospital público durante la pandemia, desde la mirada de las y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores. (Trabajo

final integrador para optar por el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo) Universidad Arturo Jauretche.

Ernst, C. y López Mourello, E. (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina. Informe técnico. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_740742.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf)

Esponda, A. y Basualdo, V. (2023) “La pandemia del Covid-19 en Argentina, sus efectos sobre la clase trabajadora, líneas de respuesta y organización y algunos ejes centrales de debate y disputa”. En: Trabajo y luchas sociales en América Latina. La pandemia y sus implicancias laborales y sociopolíticas Ediciones LOM, Santiago de Chile.

Esponda, M.A., Suarez Maestre, A. y Secondi, E. (2023). Conflictividad laboral en el sector metalúrgico en el conurbano sur del área metropolitana de Buenos Aires (AMBA) durante el gobierno de Cambiemos. Una propuesta de innovación tecnológica para la investigación y la gestión sindical. Contribuciones en CyT, 1 (1), 1-35.

Esponda, M.A., y Suarez Maestre, A. (2022). Innovación tecnológica para la generación de conocimiento con actores sindicales: la experiencia FUNDEMOS UOM-UNAJ. Cuadernos de Economía Crítica, 8 (16), 171-179. <http://www.sociedadecriticacritica.org/ojs/index.php/cec/article/view/288>

Fernández Álvarez, M. I.; Wolansky, S.; Señorans, D.; Pacífico, F.; Pederiva, C.; Laurens, M. P.;(...) y Cacigliasso, C. (2019). Bajo sospecha: debates urgentes sobre las clases trabajadoras en la Argentina. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Callao.

Henry, M.L. (2020). Riesgos psicosociales del trabajo durante la pandemia: entre la proliferación de protocolos y la autonomía padecida. En Neffa, J.C.; Kohen, J.A.; Henry, M.L.; Korinfeld, S.; Lualdi, C. y Padrón, R. Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical. Rosario: Homo Sapiens Ediciones, pp. 83-98.

Henry, M.L.; Suarez Maestre, A.; Esponda, M.A. y Neffa, J.C. (2022). Marco teórico y operacionalización de conceptos para el PIT- CONUSUR Cambios en los procesos de trabajo, en el empleo y en la salud de los/as trabajadores/as del sector metalúrgico de la Provincia de Buenos Aires. Mimeo.

Maceira, V. y Cyunel, V. (2021) Conflictividad laboral en el conurbano bonaerense y resto de la Región Metropolitana de Buenos Aires en el ASPO. En Carmona, Rodrigo (editor). El conurbano bonaerense en pandemia: alcances y desafíos desde una perspectiva

- multidimensional. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 191-216.
- Novik, M. (coord.) y otros (2020). Impacto del covid-19 en la salud del personal de la salud no médico. FES- ATSA <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17392.pdf>
- Novik, M. (coord.) y otros (2022). Tecnología y digitalización: el desafío sindical. Fundación F. Ebert – Argentina. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/19193.pdf>
- Pacífico, F. (2020). “Del Argentina Trabaja al Hacemos Futuro. Apuntes etnográficos para pensar la transformación de los programas sociales desde la experiencia de organizaciones de la economía popular (2016-2018)”. En: Revista Estado y Políticas Públicas Nº 15. octubre de 2020- abril de 2021. pp. 165-189.
- Pacífico, F. (2018). “Generarse el trabajo, construir para el barrio. Reflexiones en torno a “lo productivo” a partir de una experiencia de la economía popular en el marco de un programa social”. En: Goren y Isacovich (2018) El trabajo en el Conurbano bonaerense. Actores, instituciones y sentidos. Buenos Aires: Editorial Universitaria EDUNPAZ.
- Santarcángelo, J., Wydler, A. y Padín J. M. (2019). Política económica y desempeño industrial en la Argentina durante el gobierno de la Alianza Cambiemos. Balance y perspectivas. Revista de Ciencias Sociales, segunda época 10 (35) 171-188. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1742>
- Simón, S. (2023). Docencia universitaria en tiempos de pandemia: análisis del trabajo en virtualidad, estrategias sindicales y riesgos psicosociales durante el periodo 2020-2021 en docentes de la región Conurbano Sur. (Trabajo final integrador para optar por el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo) Universidad Arturo Jauretche.
- Solari, E., Suarez Maestre, A. y Sebastián, P. (2022). ODS, prácticas laborales y COVID-19, estrategias adoptadas por las empresas en Argentina. En Márquez Domínguez, J.A. y Pelayo, L. (dir.) ODS en tiempos de la covid 19: justicia social y sostenibilidad ambiental. Universidad de Huelva, 231- 240. <http://www.uhu.es/publicaciones/?q=libros&code=1285#>
- Solari, E.; Suarez Maestre, A. y Sebastián, M.P. (2021). ODS, prácticas laborales y COVID-19: estrategias adoptadas por las empresas en Argentina. Márquez, J.A y Pelayo, L. (dir.).

Actas del Congreso "O.D.S. en tiempos de la covid19. Justicia social y sostenibilidad ambiental 2021" (21, 22 y 23 de abril de 2021). España: Universidad de Huelva. Recuperado de <http://www.uhu.es/publicaciones/?q=libros&code=1285#>

Soto Pimentel, V. Gradin, A. y. Reiri, M. (2021). La conflictividad social en Argentina durante el 2020. Conflictividad social de Argentina en el año 2020. Un análisis de los hechos de protesta durante la pandemia del COVID - 19. Informe Nº20 del Observatorio sobre Políticas Públicas y Reforma Estructural, FLACSO: Buenos Aires.

Soul, J., Martínez, O. y Rodríguez, I. (2020). Teletrabajo en la administración pública argentina. Impacto en las condiciones de trabajo, salud y vida cotidiana. Buenos Aires: CLATE, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Suarez Maestre, Andrea V. (2019). "El sector pyme desde la percepción de los empresarios que participaron de la IV Ronda de Negocios Encadenar". Documento de Trabajo OCAI 1/2019. Florencio Varela: Observatorio de Calificaciones Laborales, Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Suarez Maestre, A.; Ciolfi, P.; Simón, S.; Piotroski, L.; Korinfeld, S., y Esponda, M.A. (2023). Estrategias sindicales durante la gestión de la Pandemia del COVID-19 en instituciones públicas del Conurbano Sur. 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET. [https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2023/11/10\\_SUAREZ-MAESTRE\\_ponencia-Andrea-Suarez-Maestre.docx.pdf](https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2023/11/10_SUAREZ-MAESTRE_ponencia-Andrea-Suarez-Maestre.docx.pdf)

Wlosko, M., Ros, C. Panigo, D., Strada, J. Letcher, H, Rivero, P. y Neffa, J (2017) Despidos masivos en argentina: caracterización de la situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental (2015-2016) Disponible en EPPA, Economía Política para la Argentina: <http://eppa.com.ar/4654-2/>