



Resistir en nombre de la salud. Un análisis de la experiencia del Cuerpo de Delegados de los subterráneos de Buenos Aires

Cora Cecilia Arias* y Victoria Haidar**

I.- Introducción

En este artículo intentamos reconstruir los procesos sociales a través de los cuáles el Cuerpo de Delegados de los trabajadores del servicio de subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires, problematizó¹ la cuestión de la salud y seguridad en ese sector de actividad, en el marco de una estrategia de confrontación (Foucault, 2001) contra, principalmente, la empresa concesionaria (Metrovías), pero también contra la dirigencia sindical de la Unión Tranviarios Automotor (en adelante, UTA) –sindicato en el que se encuadran los trabajadores de los subterráneos- y el Estado Nacional.

El desciframiento de las acciones emprendidas por el Cuerpo de Delegados en términos de una estrategia de confrontación no es explicable únicamente por las decisiones que determinaron la construcción de la caja de herramientas que utilizamos en esta investigación. Por el contrario, estuvo condicionado por la manera de significar las prácticas de los propios delegados, en términos de una lucha desarrollada según una lógica particular. En palabras de uno de ellos:

“No nos tenemos que olvidar que todos los días es una lucha estratégica y de ver en qué condiciones está el enemigo para ir consiguiendo lo que... nos corresponde. Son discusiones habituales en el Cuerpo de Delegados.”

La confrontación que exploramos reviste una serie de características que la recortan sobre el fondo de la conflictividad laboral en Argentina.

En primer lugar, la actividad a la que refiere se encuadra en la lógica de los servicios públicos, con la peculiaridad de que se trata de un servicio de transporte gestionado por una empresa privada, en virtud de la concesión que hiciera el Estado Nacional en el año 1994. A esto hay que sumarle que se estima que, en la Ciudad de Buenos Aires, lo utilizan alrededor de un millón de personas diariamente. Esto lo convierte en un sector sumamente sensible y de alta visibilidad. Esta lógica percute sobre el conflicto laboral, tercerizándolo. Un conflicto tercerizado desborda el ámbito de la empresa y el puramente económico, se extiende por fuera del espacio laboral e involucra a otros actores. La implicación de la opinión pública y la autoridad, conduce a la pluralización y publicitación del conflicto. El mismo se torna de este modo socialmente más visible (Dithurbide Yanguas, 1999). Resulta entonces que la relación entre empleador y trabajadores, está mediada por el público que interviene como factor de presión en un sentido u otro.

* Lic. en Ciencia Política (UBA), Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Becaria de Postgrado (CONICET). Docente universitaria (UBA) Correo electrónico: carias@ceil-piette.gov.ar; coracarias@fibertel.com.ar. Dirección postal: Saavedra 15, 4º piso. Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Teléfono: (5411) 4952-7440. Pertenencia institucional: CEIL-PIETTE; CONICET.

** Magister en Ciencias Sociales (FLACSO). Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Becaria de Postgrado (CONICET). Docente universitaria (Universidad Nacional del litoral). Correo electrónico: vickyhaidar@yahoo.com.ar. Pertenencia institucional: GIOJA-UBA.

¹ Nos referimos a una actividad de problematización, entendiendo por esta el conjunto de discursos y prácticas a través del cual el ser entra en el juego de lo verdadero y lo falso y se constituye históricamente como “experiencia”, como objeto de pensamiento (Foucault, 1986:14). “*Problematización no quiere decir representación de un objeto pre-existente, ni tampoco creación por medio del discurso de un objeto que no existe*” (1985:231).

En segundo lugar, un dato que expresa elocuentemente la magnitud de la confrontación que enfocamos, es que, hasta mediados del año 1992 en el servicio de subterráneos se desempeñaban cerca de 4500 trabajadores. La privatización del sector trajo aparejada la progresiva reducción del personal ocupado. A través de la implementación de dos modalidades, despidos y “retiros voluntarios”, la cifra de empleados se limitó a 1500.

Una vez que el traspaso a manos privadas fue consumado, la nueva empresa procedió a incorporar nuevos trabajadores (algunos de los cuales conformarían por iniciativa propia, el Cuerpo de Delegados) y a tercerizar varias de las actividades que anteriormente estaban concentradas en el sector: seguridad, limpieza, talleres de reparación, etc. Cabe aclarar que las operaciones de tercerización implican una fuerte fragmentación de los colectivos de trabajo, en la medida en que cada sector responde a un empleador diferente, está representado por sindicatos diversos y por tanto enmarcado por distintos convenios colectivos, lo que genera una enorme asimetría en las condiciones de trabajo y en los salarios.

El entramado laboral quedó conformado, entonces, por el colectivo de trabajadores que provenían de la empresa estatal, y que había sido notablemente “rebajado”, un conjunto significativo de “nuevos” trabajadores que ascendía aproximadamente a 500, más el ramillete integrado por las plantillas de las empresas que se encargaron de las actividades tercerizadas.

En este marco, donde evidentemente los lazos entre los trabajadores si existían estaban muy deteriorados, las posibilidades de generar una organización en miras a la defensa de sus intereses eran escasas. A esto se suma un contexto de relaciones de fuerzas sumamente desfavorables para el polo del trabajo, en donde las arbitrariedades del capital eran la norma, operando en la subjetividad de los trabajadores una gran sensación de desconfianza e indefensión.

Cualquier proceso de organización debía originarse, en consecuencia, un paso más atrás: en la recomposición de los lazos sociales entre los propios trabajadores. En ese sentido operaron estos “activistas” (para utilizar el significativo con el cual los integrantes del Cuerpo de Delegados entrevistados se reconocen) cuando convocaron encuentros fuera del ámbito laboral, orientados, inicialmente, a recrear relaciones mínimas entre trabajadores. Los orígenes de la organización, desde los relatos de sus protagonistas, llevan la impronta de lo clandestino.

Una de las primeras acciones consistió en disputarle la estructura del Cuerpo de Delegados a la UTA, lo que se logró exitosamente. En la actualidad, el escenario está planteado del siguiente modo: si bien la UTA cuenta con la representación a nivel de la actividad, es decir, retiene (entre otras) la potestad de firmar convenios colectivos y de negociar a nivel de la Junta Interna de los subterráneos en su totalidad, la negociación con la patronal la lleva adelante el Cuerpo de Delegados.

En tercer lugar, además de la reducción masiva de los trabajadores ocupados, con la concesión del servicio a Metrovías se produjo un retraimiento de las condiciones de labor en desmedro de los trabajadores. Uno de los emergentes principales de ese rebajamiento, consistió en la ampliación de la jornada de trabajo a 8 horas. Esta medida fue uno de los factores que detonaron el conflicto porque, históricamente en Argentina, la jornada de trabajo en el sector de los subterráneos nunca excedió las seis horas, a excepción del período de la dictadura militar (1976-1983) donde alcanzó 7 horas. La extensión de la jornada se realizó de manera paulatina a través de la utilización de la fórmula de seis horas de trabajo reglamentarias, más dos encuadradas en el régimen de “horas extras”, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo entre la empresa y la UTA que, como luego explicaremos, terminó estableciendo –a través de una disposición táctica de las normas- la jornada de 8 horas pretendida por Metrovías.

Fue esa operación regresiva la que activó el despliegue de un conjunto de acciones por parte de los delegados sindicales, que derivaron en la organización de lo que ellos denominan la “*Campaña Nacional por las Seis Horas*”. Como consecuencia de una serie de prácticas dispuestas estratégicamente, que incluyó: la presentación de tres proyectos de ley orientados a la declaración del trabajo como insalubre, la organización de reuniones multisectoriales, la convocatoria a asambleas. Así, el Cuerpo de Delegados logró revertir parcialmente aquél retraimiento de las condiciones de labor.

Esa reversión se cristalizó en dos conquistas: en el mes de septiembre de 2003, se obtuvo la declaración de la insalubridad del trabajo y la consecuente “recuperación” de la jornada de seis horas para la población de los trabajadores que se desempeñaban en los establecimientos en los que se habían detectado condiciones insalubres. Y, en el mes de abril de 2004, en el marco del proceso de conciliación obligatorio impuesto por el gobierno nacional tras cuatro jornadas de paro, se logró extender la jornada de seis horas a todo el personal, modificándose el convenio colectivo que admitía el régimen general de 8 horas.

Los delegados interpretaron esas conquistas como un punto de clivaje que determinó una mutación en las relaciones de fuerza a favor de los trabajadores².

La “*Campaña por las Seis Horas*” delineó un horizonte de visibilidad para los problemas vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, que no se desdibujó una vez obtenida, en palabras de un delegado, la “*victoria rápida*” de la jornada.

Considerando esa trama de relaciones sociales demarcada, este artículo está dedicado a: a) Reconstruir el proceso a través del cual el problema de la salud se instaló en la agenda del Cuerpo de Delegados de los trabajadores de los subterráneos y b) elucidar las formas discursivas a través de las cuáles los delegados lo hicieron pensable.

La recolección y el análisis de los datos fue mediada por la realización de entrevistas en profundidad a tres delegados y por la constitución y análisis de una muestra de textos, desde la perspectiva del análisis de contenido y del análisis crítico del discurso (Fairclough, 1992 y 2000).

II.- La instalación del problema de las condiciones de trabajo en la agenda del Cuerpo de Delegados

El problema de la salud de los trabajadores de los subterráneos aparece en la agenda de reivindicaciones de los delegados al discutirse la ampliación de la jornada laboral a 8 horas, es decir, se configura a través de la mediación que constituye la problemática de las “condiciones de trabajo”.

El desmantelamiento de uno de los derechos que integraban el conjunto de protecciones reconocidas socio y jurídicamente a este colectivo particular fue posible en virtud de la negociación llevada a cabo entre el sindicato de la UTA –en el que se encuentran encuadrados la mayoría de los empleados- y la empresa Metrovías, que redundó en la incorporación en el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa N° 384/99 “E” de una jornada de trabajo de 7 horas más una obligatoria.

Corresponde contextualizar esa propensión “expropiadora de derechos” del sindicato en el proceso de deflagración del trabajo asalariado³ en Argentina. Éste no sólo se encuentra vinculado a la reestructuración de las formas productivas propia de las metamorfosis del capitalismo –inteligibles en términos de yuxtaposición de prácticas fordistas en crisis y prácticas post-fordistas de desarrollo tendencial⁴- sino que es el emergente de intervenciones jurídico-políticas que, en clave neoliberal, se utilizaron para desregular el mercado de trabajo y retraer el Estado⁵.

En esa dirección, el convenio colectivo que la UTA suscribió en el año 1999 con Metrovías expresa la adhesión de una parcialidad de la dirigencia sindical, a las prácticas -impulsadas por el sector empresarial y el gobierno nacional durante la década del ’90- de “flexibilización”, des-institucionalización de las relaciones laborales. Cuando la instalación de normas que expropiaban a los trabajadores de los derechos que garantizan su inserción en el colectivo social y reproducen la relación salarial se produce por mediación de los convenios colectivos, la expropiación aparece camuflada por un insumo moral: la legitimidad derivada del juego de los procesos de negociación colectiva propios de la lógica transaccional del derecho social.⁶

En este caso, el mecanismo de la negociación colectiva y su emergente -el “derecho colectivo”-, ambos figuras de una racionalidad social (Ewald, 1986; Donzelot, 2007), fueron utilizados como herramientas tácticas en el marco de las estrategias desplegadas por parte de las fuerzas que deseaba racionalizar la

² Es necesario inscribir estas conquistas en el contexto de expansión por el que está atravesando la empresa Metrovías. De igual manera que la mayoría de las empresas privatizadas o concesionadas en la década del noventa, ésta ha tenido un crecimiento exponencial en sus ingresos.

³ La transición de un régimen de plena ocupación a uno en el que la desocupación es un hecho estructural, la disminución del trabajo industrial y el crecimiento del trabajo inmaterial, la reestructuración de las formas productivas (deslocalización de la producción, descentralización, tercerización, etcétera), la reducción de la demanda de “trabajo vivo”, restringen los espacios de acceso a la ocupación regular, produciendo una hipertrofia de los mercados de trabajo desregulados. Todo esto se traduce, a su vez, en una desestructuración de la fuerza de trabajo obrera que queda fragmentada en un archipiélago de figuras laborales atípicas (De Giorgi, 2006:93)

⁴ La categoría de postfordismo refiere más a la identificación de tendencias relativas a las transformaciones en el régimen de la producción y en la concepción de trabajo que a un modelo definido. En todo caso, como efecto de esas transformaciones se produce una crisis de un universo de distinciones consolidadas: trabajo – no trabajo, producción y reproducción, etcétera (De Giorgi, 2006: 91)

⁵ El carácter paradójico de las operaciones de regulación cuyo *telos* es des-regulador que históricamente desplegó el liberalismo fue lúcidamente revelado por Polanyi (2003).

⁶ Sobre la significación social del derecho del trabajo y, más específicamente de los convenios colectivos vid. Ewald, 1986.

regulación de las relaciones laborales de acuerdo a un programa de gobierno neoliberal (Rose & Miller, 1992; Rose, 1999; Foucault, 2004).

El propio texto del Convenio traduce la claudicación de la dirigencia de la UTA frente a la iniciativa patronal, que se limitó a consentir la juridificación de las prácticas laborales de 8 horas que Metrovías venía implementando y, con ello a revestirlas de la legitimidad derivada de la legalidad (Habermas, 1998):

“Habiendo alcanzado la Comisión Negociadora...distintas coincidencias y acuerdos... con la salvedad del instituto de la JORNADA DE TRABAJO, donde una y otra parte sostienen posturas diferenciadas. Por un lado, LA ASOCIACIÓN SINDICAL sostiene la existencia de una jornada de trabajo de 7 (siete) horas diarias (...) en el entendimiento que resulta aplicable el Decreto N° 28.054/45, por ser el que rige la actividad del Transporte Subterráneo y Premetro. Por otro lado, METROVIAS S.A. sostiene la aplicabilidad de lo prescripto por el decreto específico que se dictara para este proceso de privatización...y la inexistencia de las razones de higiene y seguridad que se tuvieron en cuenta para el dictado del decreto mencionado en el párrafo precedente”. “A pesar de las posturas diversas (...) y siendo un fin compartido por ambas partes, iniciar una etapa nueva y distinta en la actividad, donde los entendimientos deben privar (...) no discrepan en que: 1.- La jornada de trabajo es en la actividad de 7 (siete) horas diarias -en forma continua- ó 42 (cuarenta y dos) horas semanales. 2.- En virtud de encontrarse organizado el trabajo sobre un esquema de prestación de 8 (ocho) horas diarias -en forma continua -ó 48 (cuarenta y ocho) horas semanales, como se ejecuta a partir de la operatividad de la concesión de METROVIAS S.A. (1/1/94), en consecuencia acuerdan: a) Que a la jornada diaria especificada en el punto 1, los trabajadores alcanzados por esta Convención adicionarán 1 hora diaria de tareas en forma obligatoria.”

El reconocimiento de la existencia de una diferencia en las posiciones de los actores expresa una fisura en el proceso de instrumentalización de la voluntad colectiva de los trabajadores para la instalación de normas y prácticas que vulneran la protección social de los asalariados.

El Cuerpo de Delegados cuestionó ambos insumos socio-jurídicos –la legalidad y la legitimidad- al impugnar tanto el proceso de negociación como el “escándalo” social y moral de la desaparición del régimen de jornada especial que caracteriza la prestación de un trabajo “insalubre”. Esto que desde una perspectiva teórica puede entenderse como una alianza estratégica coyuntural entre el sector empresarial y ciertas conducciones sindicales que operó como condición para la desestructuración de la relación asalariada, los delegados lo articulan apelando a una representación delictual:

“Las burocracias sindicales fueron cómplices activos, cómplices necesarios para poder llevar adelante esa política de destrucción y liquidación de conquistas”.

Mientras la lucha por la disputa del espacio sindical al interior del sector se libró explotando los propios mecanismos representativos, la lucha por la reducción de la jornada se efectivizó en el campo jurídico-político de la legalidad, a través del cuestionamiento del presupuesto fáctico esgrimido por Metrovías para defender la jornada de 8 horas: la salubridad del trabajo. Las condiciones de trabajo emergieron como un problema que afectaba a la totalidad de los trabajadores en razón de la articulación de dos factores materiales: a) La constatación, a partir de la experiencia de los propios trabajadores recabada en la materialidad del puesto de trabajo, de niveles de ruidos que superaban los parámetros autorizados y de un conjunto de condiciones físicas y tecnológicas que perjudicaban la salud de aquéllos. b) La ampliación de la jornada laboral a 8 horas, habilitada por el convenio de trabajo.

La visibilización de esas condiciones así como su articulación como problema resultaron posibles a partir de la movilización, por parte del Cuerpo de Delegados de un conjunto de prácticas heterogéneas -circulación de panfletos entre los trabajadores, convocatoria a reuniones, elaboración de estudios especiales por parte del Taller de Estudios Laborales⁷- que redundaron en la organización de la “*Campaña Nacional de las Seis Horas*”. Una de las características de esta lucha fue el carácter “nacional” que le imprimieron algunos de sus representantes. Se pretendió instalar la demanda al interior de una agenda de transformaciones vinculadas a las relaciones del trabajo, que mancomuna a actores heterogéneos, principalmente: secciones disidentes de sindicatos, trabajadores de fábricas recuperadas, agrupaciones y partidos políticos de izquierda, estudiantes.

⁷ El “Taller de Estudios Laborales” (TEL) aglutina a un conjunto de expertos y profesionales (fundamentalmente sociólogos y abogados) que se ocupan de producir conocimiento, con la finalidad de intervenir en los conflictos laborales, apoyando las estrategias de lucha de los trabajadores.

Desde una perspectiva discursiva, la socialización del reclamo se efectuó a partir del operador “clase trabajadora”⁸ que los dirigentes conciben como aglutinando, en un sujeto colectivo, a “ocupados y desocupados”.

Un dato relevante para la comprensión del proceso social a través del cual la preocupación por la salud ingresa en la agenda de esta conducción sindical, es el hecho de que los delegados son asesorados permanentemente por una *expertise* nucleada en el espacio del Taller de Estudios Laborales. Con independencia de las peculiaridades del vínculo entre esos expertos y los delegados, lo que nos interesa introducir como remarca es que, aunque la conducción de los movimientos de confrontación contra Metrovías estuvo a cargo del Cuerpo de Delegados, la visibilización, objetivación y puesta en crisis de los diversos aspectos relativos a la salud, revistieron un carácter bifronte: se trató de operaciones técnicas y sociales a la vez. Como tales, no son el resultado de una programación atribuible a algún actor en particular, sino que traducen el ensamblaje entre: a) el discurso obrero que objetiva las prácticas productivas –actos técnicos y sociales, a un tiempo- . b) el discurso sindical que produce *otra* objetivación de esas prácticas *a partir* de la circulación del discurso obrero y de las historias de vida laborales de los delegados y *en función* de objetivos estratégicos determinados y c) el discurso experto que se esfuerza por forjar alguna explicación consistente de los procesos en el marco del circuito que se arma cuando intenta articular los datos empíricos –discurso obrero, discurso material más observación/medición “directa” de las condiciones de labor- con las herramientas conceptuales.

En lo que sigue analizaremos las diversas valencias que asumió la cuestión de la salud en el marco de la “*Campaña por las Seis Horas*” y, más generalmente en la agenda sindical

III.- Las diversas valencias de la salud al interior del discurso del Cuerpo de Delegados

La cuestión de la salud y enfermedad de los trabajadores de los subterráneos aparece problematizada de manera polivalente. Esto es explicable, en parte, por razones estratégicas vinculadas a la realización del objetivo de re-establecer para todos los trabajadores una jornada de 6 horas; y más generalmente a la intencionalidad de persuadir a audiencias diferentes para que apoyen las demandas reivindicadas por el Cuerpo de Delegados en su lucha contra la empresa Metrovías.

En primer lugar, la salud se instala a través del conducto que constituye la tematización de la jornada laboral. Es este problema el que reenvía al campo discursivo demarcado por la dupla conceptual “salubridad-insalubridad” en razón de que, de acuerdo con la legislación, al trabajo insalubre le corresponde una jornada diferencial con relación a la general. Bajo esta mirada, los procesos de salud/enfermedad se tematizan de manera oblicua. Lo que se focaliza en primer plano es el medio ambiente de trabajo y las condiciones que lo configuran. La referencia empírica inmediata no reside en los cuerpos de los trabajadores sino en el “medio”, es decir, en un conjunto de condiciones –sonoridad, luminosidad, etcétera- que influyen sobre los procesos de salud / enfermedad. De acuerdo al texto de la resolución N° 1.105 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, fueron los niveles de ruido que excedían los límites permitidos, la intensidad de la iluminación por debajo de los valores normales, la presencia de agentes contaminantes indebidamente tratados, lo que justificó la declaración de insalubridad.

Al mismo tiempo, pensar la salud desde la perspectiva de las condiciones de trabajo, activó el uso de la racionalidad y del vocabulario del riesgo (Ewald, 1991; Dean, 1999) por parte de los expertos que, operando bajo la órbita del Gobierno de la Ciudad, inspeccionaron el trabajo en los subterráneos, tal como surge del texto de la resolución N° 1.105:

“En otras palabras, la prestación de servicios desplegada por el trabajador debe ejecutarse bajo condiciones (temporales, ambientales, tecnológicas) que no expongan la integridad psicofísica de aquél a factores de riesgo que puedan agredirle.”

El enfoque del riesgo opera sobre la identificación de un conjunto de factores y sobre intervenciones basadas en cálculos probabilísticos y orientadas hacia la disminución de los daños. Como lo que se pretende lograr desde esta lógica es una minimización de los daños y no necesariamente la eliminación y/o transformación de sus determinantes, en este caso, la autoridad del Gobierno de la Ciudad seleccionó como

⁸ La presencia de este tipo de construcción de sujeto (colectivo, clasista) en el discurso de los delegados se explica porque varios de ellos se identifican como militantes políticos de movimientos o partidos de izquierda (Partido Obrero, Partido Comunista) y por la propia materialidad de sus prácticas como militantes. La historia de vida militante se intersecta, en estos casos, con la historia de vida laboral.

mejor estrategia posible, la reducción de la jornada. Esto equivale a una intervención destinada a disminuir la exposición al riesgo y, con ello, a hacer descender la tasa de accidentes. Debe quedar claro que una intervención tal no ataca las “causas” del problema de los accidentes / enfermedad, sino que minimiza los daños a través de una reducción del índice de exposición a los factores de riesgo. La siguiente muestra tomada del texto de la resolución del Gobierno de la Ciudad resulta útil para elucidar los alcances y presupuestos de aquél acto:

“Que, ante el incumplimiento del empleador y la falta de adecuación de las condiciones ambientales a las que se encuentra sometido el trabajador (...) no queda más alternativa que limitar el tiempo de exposición de los trabajadores a fin de evitar perjuicios a la salud de los mismos, hasta que sea posible mejorar el medio ambiente de trabajo eliminando las causas productoras del daño.”

Este discurso da cuenta del reconocimiento, por parte de la autoridad, de dos registros de intervención diferentes: uno que previene los daños sin eliminar las causas y otro que los previene eliminándolas. Cada uno de ellos se corresponde, a su vez, con diferentes planos de la lógica modal: el primero con el plano de “lo necesario”: “no queda más alternativa” y el segundo, con el plano de “lo posible”: “hasta que sea posible mejorar el medio ambiente de trabajo eliminando las causas productoras del daño”. En el mismo movimiento, el Gobierno de la Ciudad inscribe su actuación en el cuadrante necesario de una intervención que previene sin remediar y confina la cura al campo de lo posible, excluyéndola del horizonte prescriptivo de la resolución⁹.

Por otra parte, la consideración del tratamiento que los delegados hicieron del problema de la salud en el marco de esa campaña sugiere que la movilización del concepto de insalubridad respondió a razones estratégicas. La insalubridad es un concepto técnico pergeñado por la *expertise* de la seguridad & salud laboral pero que, en la historia de la protección del trabajo asalariado en Argentina, asumió también una valencia jurídico-política. La calificación del trabajo como “insalubre” por las autoridades encargadas de la inspección de las condiciones de labor, activa un conjunto de consecuencias de orden sancionatorio (multas, etcétera) y preventivo (clausura del establecimiento productivo, etcétera)¹⁰. Es esa valencia político-jurídica la que permite elucidar la asociación que efectuó el Cuerpo de Delegados entre la denuncia de la insalubridad y la pretensión de reducir la jornada a seis horas. Cuando se planteó la reivindicación, no sólo se tuvo en cuenta el argumento de la insalubridad, sino también aquella dimensión histórica, en tanto la jornada de seis horas era uno de los derechos que conformaban la identidad heredada de los trabajadores, un aspecto de su identidad profesional (Dubar, 2002:113).

Y a esos dos vectores –la insalubridad y la protección reconocida en virtud de una identidad profesional considerada desde una perspectiva histórica- se agrega, además, la redacción ambigua del texto del convenio colectivo suscripto entre la UTA y Metrovías en el año 1999. Como ya explicamos, el convenio no fija una jornada de 8 horas, sino una de 7, pero establece, paralelamente, la obligación de los empleados de trabajar una hora adicional para acoplarse a la organización operacional de la empresa. Esa ambigüedad significó la apertura de una brecha, de una herida, al interior del pacto patronal-sindical que fue aprovechado por los delegados.

Desde una perspectiva discursiva, el problema de la salud no se articuló como un objetivo político a lograr, sino que funcionó como un argumento instrumental que integraba el contexto de justificación de aquella reivindicación. Si bien la lucha estuvo concentrada en la obtención de la reducción de la jornada, esto no significa que fuera excluida del programa de acción de los delegados. La reducción de la jornada tiene un efecto percutor sobre la cuestión del bienestar físico-psíquico-social del trabajador que los delegados consideraron. Así lo manifestó uno de los entrevistados:

⁹ Otra posibilidad coherente con el enfoque del riesgo pero no escogida, consiste en intervenir sobre el ambiente físico en dirección a una “reducción de los riesgos” (O’Malley, 1992, 2006). Ese tipo de intervención, que será el seleccionado por el Cuerpo de Delegados, hubiese significado, en aquella coyuntura, una remoción de las causas socio-económicas y tecnológicas de los daños, entendidas sí, como “factores de riesgo relevantes”.

¹⁰ En este sentido: El artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo establece claramente el procedimiento a seguir en materia de insalubridad al señalar que: “...En caso que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad, dentro del plazo razonable que a tal efecto se determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate...La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamentos en dictámenes médicos de rigor científico...”;

“El de las 6 horas, la insalubridad era un reclamo... ése fue el reclamo principal de todos los compañeros durante todos estos años... O sea, lo sentíamos todos en carne propia, lo que significaba trabajar 8 horas en las condiciones en las que estábamos trabajando: te degenera totalmente, te cambia las condiciones de vida, te cambia el carácter, perdés un montón de salud.”

El análisis del discurso arroja, en este caso, un cruce entre dos temas: la “jornada” y la “salud” articulados en el marco del trabajo digno; cruce en el que, sin embargo, uno de los temas –la jornada- asume una posición principal y el otro –la salud- una posición instrumental.

En segundo lugar, detectamos una zona de interdiscursividad (Fairclough, 1992) en la que aquél discurso se intersecta con el de la seguridad de los usuarios. En esta dirección, los delegados establecieron un juego de aritmética política consistente en plantear una relación de proporcionalidad inversa: menor jornada, mayor seguridad para los usuarios.

En tercer lugar, un análisis detenido de otros de los argumentos que el Cuerpo de Delegados movilizó para persuadir a las autoridades y a la opinión pública de la conveniencia de reducir la jornada a 6 horas, nos conducen a afirmar que, independientemente de la centralidad que los actores asignaron a aquél problema, ese reclamo también funcionó como una herramienta táctica para la efectivización de otro objetivo: la creación de nuevos puestos de trabajo.

La atribución del status que corresponde a la cuestión del empleo, en el contexto de las estrategias de confrontación programadas y desplegadas por el Cuerpo de Delegados, está atravesada por la ambigüedad con la que fuera tratada al interior de la *Campaña Nacional por las Seis Horas*. En este ámbito, el discurso del empleo desempeñó, al igual que el tema de la salubridad, el papel de un argumento instrumental dirigido, al mismo tiempo, a “fundamentar” la demanda, a “conservar” el apoyo del conjunto de actores que se habían sumado a la campaña y a “persuadir” a la opinión pública y a los actores que aún no se habían pronunciado a favor de alguno de los adversarios.

Un conjunto de razones permiten argumentar que, más allá de la valencia instrumental, la creación de nuevos puestos de trabajo tenía, en el marco de la planificación estratégica del Cuerpo de Delegados, el status de un objetivo político propio y que la jerarquía de ese objetivo era superior, incluso, a la de la reducción de la jornada. Por una parte, por la forma de argumentación consecuencial que se imprimió al discurso del empleo en el contexto de fundamentación del reclamo por la jornada. Los delegados focalizaron –apelando a argumentos de autoridad- en las consecuencias sociales que traería aparejada la reducción de la jornada, es decir, la creación de nuevos puestos de trabajo. Desde esta mirada consecuencial, entonces, el rebajamiento de la jornada es una herramienta táctica para la obtención de otro efecto: la creación de empleo.

Por otra parte, una perspectiva histórica de la confrontación entre el Cuerpo de Delegados y Metrovías, da cuenta de que lo que los trabajadores pretendieron disputar a la empresa desde el inicio de su organización era la cuestión del empleo. La primera “victoria” que los delegados reivindican consistió en impedir que, en el año 1997, la patronal efectivizara una serie de despidos programados.

Entre la conservación y la creación de los puestos de trabajo hay una continuidad que los delegados desean mantener y profundizar como signo de una política que, no sólo es coherente en cuanto a sus objetivos, sino que significa un desplazamiento respecto de los cursos de acción de la dirigencia sindical con competencia en el sector (UTA).

Frente al proceso expansivo que atraviesa Metrovías, los delegados reivindican que la creación de nuevos puestos de trabajo no se correspondió con una iniciativa de la empresa, sino que es la consecuencia de las luchas desarrolladas por los trabajadores, fundamentalmente de la reducción de la jornada. Este recorrido de lucha por la defensa del empleo aparece sintetizado en los dichos de uno de ellos:

“En general la empresa ha tenido una gran reducción de personal... La empresa ha tenido que tomar mayor cantidad de personal debido fundamentalmente no a la expansión por propia voluntad, sino porque desde hace un año y medio o dos años se redujo la jornada laboral, la que volvió a ser de seis horas (...). A la vez había intentado reducir al mínimo la cantidad de contratación con la intención de introducir máquinas expendedoras automáticas (...). Al haber llevado un conflicto adelante, los trabajadores le impedimos a la empresa introducir las máquinas expendedoras. Eso obligó a que la empresa tome mayor cantidad de trabajadores. Hoy somos aproximadamente 2200, 2300 trabajadores.”¹¹

¹¹ Declaraciones de un delegado sindical extraídas de la entrevista realizada por Marcelo Mosqueira. En *Subterráneos de Buenos Aires. Una historia de lucha*. Revista “Extramuros. Movimientos sociales y pensamiento crítico”; julio-septiembre de 2005.

Además, es preciso considerar que el Cuerpo de Delegados requería, para su afirmación como nueva autoridad sindical, *vis à vis* el conjunto de los trabajadores, la UTA, la patronal, diversos actores sociales y la opinión pública, movilizar temas y conseguir “victorias rápidas” que lo diferenciaron de las conducciones de lo que ellos mismos denominan la “burocracia sindical”. En este sentido, la instrumentalización de la declaración de insalubridad en relación a la creación de empleo fue particularmente explotada por los delegados luego de que obtuvieron la reducción de la jornada laboral. En múltiples declaraciones insisten sobre el efecto que las “seis horas” tuvieron sobre el mercado interno, creando “500 nuevos puestos de trabajo”.¹²

Frente al fenómeno del desempleo estructural, que caracteriza a las sociedades en las que coexisten las prácticas fordistas y post-fordistas y una gubernamentalidad neoliberal, y más precisamente, ante la regresión del empleo que aparece como saldo del gobierno del ex presidente Menem; el Cuerpo de Delegados configuró una estrategia de acción que, al tiempo que atribuyó la responsabilidad por el desempleo a los actores económicos y al gobierno nacional, prescribió la reducción de la jornada como intervención destinada a percutir sobre el mercado de trabajo en dirección a la creación de nuevos puestos de trabajo. Un delegado es explícito en este punto:

*“Ante el gran problema de la desocupación en la Argentina : ¿Que alternativa se debe plantear para salir de la crisis que generaron estos diez años de hiperdesocupación.? Nosotros creemos que hay una: la alternativa es la reducción horaria.”*¹³.

En síntesis, el análisis de las prácticas discursivas producidas en aquél proceso social revela la existencia de una jerarquía de reivindicaciones, en la que la cuestión de la salud no ocupa el primer lugar sino, por el contrario, se encuentra “rebajada” al lugar de una acción táctica para la realización de otras dos reivindicaciones: la creación de nuevos puestos de trabajo y la reducción de la jornada. Pero es preciso aclarar que esta conclusión sólo es válida en el marco de aquella campaña.

IV.- El problema de la seguridad

Otra zona de la confrontación que demarcó la actividad del Cuerpo de Delegados está constituida por un conjunto de prácticas de denuncia efectivizadas ante diversas autoridades, inscribibles en un campo de visibilización de todos los temas atinentes a la seguridad en el trabajo: vestimenta y equipos adecuados, mantenimiento y control de los equipos y máquinas, etcétera. El problema de la seguridad fue uno de los que primero ingresó en la agenda de reivindicaciones. En las reuniones que precedieron a la organización política, en el año 1995, ya tenía un status claramente prioritario. El análisis discursivo de la serie de denuncias articuladas por los delegados exhibe una atención creciente por esta cuestión, que es utilizada estratégicamente tanto para persuadir a la opinión pública acerca de la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en los subtes, como para señalar los reiterados incumplimientos de las normas de seguridad por parte de Metrovías.

Los usuarios son corporizados en las denuncias desde la perspectiva de la racionalidad del riesgo como “víctimas potenciales” de accidentes. Más ampliamente, los déficits y fallas detectados por los trabajadores son codificados bajo aquella semántica, tal como surge de los siguientes textos, entre muchos otros:

*“El Cuerpo de Delegados de Subterráneos presenta esta denuncia ante la urgente y apremiante preocupación que ocasiona el mal funcionamiento de las formaciones Alstom de Subterráneos. Los incidentes ocurridos ponen en riesgo potencial a los pasajeros de los Subterráneos.”*¹⁴. *“El presente informe tiene por objeto solicitar se tomen las medidas necesarias desde el Ministerio de Trabajo, desde el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y desde el Ente Contralor para que la empresa, la ART y la empresa aseguradora asuman el problema de inseguridad que actualmente existe y pone en*

¹² Por otra parte, cabe considerar que una vez obtenida la reducción de la jornada para el sector de los trabajadores que laboraban en condiciones insalubres, esa pretensión se divorcia del tema de la salubridad y se derrama sobre la totalidad de los trabajadores de los subterráneos.

¹³ “*Quiénes son los que no quieren trabajar y quiénes los que no quieren que trabajemos*”; reportaje a Roberto Pianelli, delegado de la línea E, efectuado por la Agencia de Comunicación Roberto Walsh, 8/08/04. En <http://www.metrodelegados.com>

¹⁴ Nota presentada ante la Superintendencia de Riesgos de Trabajo en el mes de junio 2005.

riesgo la integridad física y psicológica de quienes forman parte del personal y fundamentalmente de los pasajeros”.¹⁵

En la mayoría de las denuncias, la filigrana del riesgo convive con el guión de los derechos humanos y con un discurso jurídico focalizado hacia la responsabilización de Metrovías:

*“Consideramos que la actitud del Sr. ... es violatoria de la Constitución Nacional, La Convención de Derechos Civiles y Politicos y demás tratados Internacionales de rango Constitucional, ya que no está tomando en cuenta el derecho a la vida, a la integridad física, a la seguridad pública, exponiéndonos a los trabajadores y usuarios a otro hecho trágico, como el sucedido en diciembre del 2004.”*¹⁶

La problematización de la seguridad es un medio adecuado para tramar lazos sociales entre los trabajadores del subte, en tanto colectivo permanentemente expuesto a los riesgos que entraña la actividad, y los usuarios, expuestos de manera intermitente. En esta dirección, los textos analizados incluyen recursos lingüísticos cuyo efecto es hacer pensable a trabajadores y usuarios en términos de un “nosotros”, de un colectivo afectado por las omisiones de control por parte del Estado y por el incumplimiento de las normas de seguridad por parte de la empresa.

Los delegados no se limitan a denunciar sino que, al mismo tiempo, proponen a la patronal medidas específicas para proteger a los trabajadores y usuarios. Esta posibilidad se explica por el conocimiento que ellos adquieren a partir de la materialidad de su puesto de trabajo. La relevancia del conocimiento enraizado en las prácticas laborales es tal en relación a la seguridad, que los delegados identifican a los trabajadores como los sujetos mejor capacitados para proveer la seguridad. Más profundamente, en un contexto caracterizado por la des-responsabilización de la empresa, la transferencia diaria de los riesgos a los usuarios y las omisiones del Estado en materia de control, entienden que los trabajadores han asumido, espontáneamente –sin estar jurídicamente obligados– su auto-defensa frente a los riesgos que involucra la actividad –incrementados por el incumplimiento de Metrovías– y, la responsabilidad moral y técnica de proveer seguridad a los usuarios.

Al mismo tiempo, las denuncias por cuestiones vinculadas a la seguridad se alinean en el programa de acción desarrollado por el Cuerpo de Delegados a los efectos de incrementar los puestos de trabajo en la empresa.¹⁷

No obstante, la construcción de un diagnóstico de la situación de inseguridad no sólo incluyó el nivel de las descripciones y explicaciones técnicas de las fallas detectadas en los equipos y en los procesos. A ese nivel se sumó un discurso socio-político que atribuía a Metrovías y al Estado Nación, la implementación de una política de transferencia de los riesgos a los usuarios de los subterráneos, fundada sobre una racionalidad económica.

Desde una perspectiva práctica, la ausencia de inversiones suficientes en materia de seguridad por parte de la empresa involucra, en efecto, una transferencia de los riesgos a los usuarios. Luego, la participación del Estado en esa operatoria consistió en el dictado de regulaciones que eximieron a la empresa de efectuar las inversiones a las que estaba obligada en virtud del contrato de concesión. En este punto, los delegados asumieron una función de mediación y traducción: copiaron los reclamos de los trabajadores que señalan deficiencias técnicas y los expresan ante las autoridades correspondientes. Pero, además, a partir de la información recibida, produjeron una explicación de índole política:

“La seguridad es una cuestión de Estado. Y hasta ahora, la única comprobación que tengo de que se puede hacer con toda seriedad: solamente si la hacen los trabajadores como nosotros, que al mismo

¹⁵ Nota presentada ante el Ministerio de Trabajo en el mes de septiembre de 2002.

¹⁶ Nota presentada ante el Gobierno de la Ciudad en el mes de junio de 2005.

¹⁷ Tal alineamiento puede identificarse en la siguiente denuncia: *“En efecto, aproximadamente a las 11 hs. (...) se desmayó un pasajero. Para su socorro (...) se recurrió al boleterero, por órdenes de la superioridad, para que éste auxiliara al pasajero, debiendo por lo tanto cerrar la boletería y cumplir funciones para las que no se encuentra instruido. Estas tareas corresponden al “auxiliar del pasajero”, de la categoría del C.C.T. de la actividad, inexistente en la estación San Juan de la línea “C” de Subterráneos, a pesar de su obligatoriedad, lo cual es imputable a Metrovías S.A., que no cubre las vacantes a las que se encuentra obligada para garantizar el normal funcionamiento del servicio, y expone al pasajero y al personal a riesgos innecesarios. Se pone en resalto que la falta de personal acusada, que ha sido objeto de numerosísimos reclamos, conspira contra la operatividad del sistema, la seguridad de los usuarios y de los trabajadores, violando las normas de la concesión (...).” (Denuncia por falta de personal convenionado en la Estación San Juan, línea C, mayo de 2006)*

tiempo estamos denunciando que se utilizan materiales de mala calidad y no se hacen las cosas como se deben. Y el Gobierno larga un decreto de emergencia ferroviaria que le permite a la empresa hacer la mitad de lo que tiene que hacer”.

V.- La salud desde otras miríadas: el ante-proyecto de Convenio Colectivo

La cuestión de la salud no fue fagocitada en el programa de acción del Cuerpo de Delegados por los conceptos de “salubridad” y de “condiciones de trabajo” que estructuraron la discusión en el contexto de la “*Campaña de las Seis Horas*”. Por el contrario, un muestrario adecuado de “otras formas” de pensar la salud y su gobierno al interior de la actividad, es exhibido en el Ante-Proyecto de Convenio Colectivo. La sección de este documento referida específicamente a la temática de la salud y seguridad estuvo precedida por el desarrollo de dos prácticas de diverso nivel de institucionalización, que luego se intersecaron.

Por una parte, la organización de una serie de talleres coordinados por expertos, destinados a que los trabajadores pusieran en locución las percepciones que se forjan en la materialidad de sus prácticas sobre la cuestión de la salud. La apuesta epistemológica, metodológica y política que encierra esta actividad consiste en reconocer y valorizar el discurso que hace aparecer el objeto “salud” para los obreros. Tal apuesta guarda una relación de continuidad con el proyecto político de atribuir el control del proceso productivo a los trabajadores, y parte del presupuesto de que ellos construyen un conocimiento espontáneo de las prácticas productivas en el hacer mismo. Y, por otra parte, el establecimiento del Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo, efectivizando lo dispuesto en el convenio colectivo del año 1999 y en el acta acuerdo del 4 de diciembre de 2006. En palabras de un delegado, a través de la participación en esta forma institucional los trabajadores, capitalizando el conocimiento encriptado en las prácticas productivas que desempeñan, disputan el control del tema de la seguridad a la dirección patronal.

Cualquiera sea la valoración de estas experiencias, un dato a retener es que el discurso obrero cristalizó en el ante-proyecto de Convenio Colectivo, sobreimprimiéndose al discurso experto y al discurso del propio Cuerpo de Delegados atravesado, como decíamos antes, por las historias laborales y militantes de los delegados y, en alguna medida, por la historicidad del discurso que, sobre las condiciones de trabajo, desarrollaron las conducciones sindicales en Argentina.

Ese ante-proyecto, una especie de “programa de gobierno” (Rose & Miller, 1992) de las relaciones laborales, resultante de la asociación del discurso obrero, experto y sindical¹⁸, está caracterizado por: a) un *ethos* fuertemente preventivo que cristaliza en intervenciones orientadas hacia la “reducción de los riesgos”. La intencionalidad de eliminar los riesgos busca corregir la perspectiva “no causal” que traduce el convenio colectivo vigente y la política de salud y seguridad implementada por la empresa. b) Un desplazamiento desde una concepción restringida de los factores patógenos –limitados a las “condiciones de trabajo”- a una concepción ampliada que incluye también la “organización del trabajo” como posible causa de las enfermedades. c) La ampliación de la noción de salud que incluye no sólo el aspecto somático sino también el psíquico. d) La participación de los trabajadores en el gobierno de la salud y seguridad. Esta participación, corporizada en la “*Comisión Conjunta en Higiene y Seguridad en el Trabajo*” es coherente con las prácticas de denuncia efectivizadas por los propios empleados, con lo dispuesto en el Convenio Colectivo acerca de la creación de un Comité Mixto de Higiene y Seguridad y con la instalación del problema de la salud al interior de la agenda de acción del Cuerpo de Delegados. e) Un discurso crítico respecto de la labor de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo y la institucionalización de una serie de mecanismos de control a cargo de la Comisión Conjunta de Higiene y Seguridad.

VI. A manera de conclusión

Con esta contribución pretendimos producir un avance en el análisis de la conflictividad laboral en Argentina y, particularmente, en lo relativo al rol que desempeñan en ella las conducciones sindicales. Para ello, optamos por focalizar la miríada en la salud de los trabajadores, un rubro específico de la confrontación que, en general, resulta “menos iluminado” que otras temáticas –como el salario- o bien homologado, en su tratamiento, a otros aspectos de las “condiciones de trabajo”.

Ese emplazamiento nos permitió elucidar, a partir del análisis del discurso y de la realización de entrevistas en profundidad, dos rasgos característicos de la confrontación entre el Cuerpo de Delegados y Metrovías: Por una parte, la movilización táctica del problema de la salud y de la seguridad con la finalidad

¹⁸ Más allá de la apariencia de intersubjetividad que emana de la experiencia del trabajo en los talleres, una cuestión abierta es la indagación por la lógica de aquellas relaciones.

de realizar otros objetivos: crear nuevos puestos de trabajo, disputar a la UTA la conducción sindical, atribuir a la empresa y al Estado la responsabilidad por la inseguridad que atraviesa la actividad y ganar el apoyo de la opinión pública. Y, por otra parte, el tratamiento de la salud como un espacio específico de la confrontación, irreductible a otras demandas, en el que colisionan una mirada economicista y pragmática (la de la empresa y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires) y una mirada estriada por la noción de trabajo digno y por el discurso de los derechos humanos (la del Cuerpo de Delegados).

Bibliografía

- Abal Medina, P.; Arias, C.; Crivelli, K.; Diana, N. (2007). *Resistencias en los lugares de trabajo*. Ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo “Hacia una nueva civilización del trabajo”. Montevideo, Uruguay.
- Accornero, A. (1985). La terziarizzazione del conflicto e i suoi effetti. En Cella y Marino (comps), *In conflicto industriale in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- Battistini, O. y Wilkis, A. (2004). De la familia Falcón a la familia Toyota. En Battistini, O. (comp.). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en el proceso de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.
- Coriat, B. (1994). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo Veintiuno.
- Dean, M. (1999). *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*. London: Sage.
- De Giorgi, A. (2006). *El gobierno de la excedencia*. Barcelona: Traficantes de sueños.
- Dithurbide Yanguas, G. (1999). Problemas en el análisis del conflicto laboral. En Castillo Mendoza (Coord). *Economía, organización y trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Donzelot, J. (2007). *La invención de lo social. Ensayo sobre la declinación de las pasiones políticas*. Nueva Visión: Buenos Aires.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- Ewald, F. (1986). *L'Etat Providence*. Paris: Grasset.
- (1991). Insurance and risks en Burchell, Gordon, Miller (eds.), *The Foucault effect. Studies in Governmentality*. London: Hemel Hempstead, Harvester Wheatsheaf.
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Cambridge: Polity press.
- (2000). *Language and neo-liberalism*, “Discourse & Society”; 11(2),147-148.
- Foucault, M. (1985). *El interés por la verdad*, 229-242 en “Saber y Verdad”. Madrid: La Piqueta.
- (1986). *Historia de la sexualidad Vol. 2. El uso de los placeres*. México: Siglo Veintiuno.
- (2004). *Naissance de la biopolitique; Cours au Collège de France (1978-1979)*. France: Gallimard.
- Habermas, J. (1998). *Facticidad y Validez. Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso*. Valladolid: Trotta.
- O'Malley, P. (1992). Risk, Power and crime Prevention. *Economy and Society*, 21 (3), 252-275.
- (1996). Risk and responsibility. En Graham Burchell, Colin Gordon y Peter Miller (eds.). *The Foucault effect, studies in governmentality* (pp.189-207). Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- (2006). *Riesgo, neoliberalismo y justicia penal*. Buenos Aires: Ad-hoc.
- Polanyi, K. (2003). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rose, N. y Miller, P. (1992). Political power beyond the State: problematics of government. *British Journal of Sociology*, (43) 2, 173-205.
- Rose, N. (1999). *Powers of freedom. Reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press.