

## **Tesina Final Seminario**

# **“Los Riesgos Psicosociales en el trabajo, y su prevención”**

**En el marco de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales y del Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES)**

**Docente a cargo: Dr. Julio César Neffa**  
**Profesor de la Maestría e Investigador Superior del CONICET**

**Participante: Adalberto Tadeo Steinfeld**

### **TEMARIO**

- 1.- Introducción**
- 2.- Vínculos y efectos organizacionales**
- 3.- Definiciones de trabajo**
- 4.- Riesgos Laborales**
- 5.- Factores Psicosociales**
- 6.- Conclusiones**

### **1.- INTRODUCCIÓN**

Cuando hablamos de ámbitos de trabajo, inmediatamente ligamos a las personas en su puesto de trabajo, con maquinas, producción y cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

En las propias definiciones del término “trabajo”, lo involucramos desde sus vinculaciones externas únicamente, sin contemporizar sus vivencias, sus miedos y sus superaciones al ejecutar sus tareas.

Todo ello, asumiéndolo como consecuencia de una progresiva evolución y cambio cultural generado a partir de la denominada “revolución industrial” que modificó e incorporó el modo de

producir en una sociedad capitalista, definido por Adam Smith, relativizando la división del trabajo según el proceso utilizado y la forma de ofrecerlo, teoría que considera que el valor de un bien o servicio se puede medir en la cantidad de trabajo que lleva incorporado. Con el estudio del tiempo muerto, estudiado por Frederick Tylor, con su consecuente cronometría y control, mediante la estimulación, para modificar la forma de ejecutar y aumentar la producción. Con la propuesta de Henry Ford en cuanto la organización mediante líneas de producción, cadena de montajes y el consumo masivo con pago de mejores salarios y aguinaldo. O la Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero y la regulación del uso y la reproducción de las fuerzas del trabajo de John M. Keynes. O los libros de Karl Marx en una crítica demoledora del capitalismo.

Modelos de organización que se baso en el resultado del producto a obtener, generaron dependencia y ligazón con el tipo de Estado existente en cada oportunidad, y vincularon al hombre en cuanto a costo, tiempo y productividad.

A pesar de hablarse en algunas corrientes de políticas redistributivas que generan expectativas ilimitadas, muy difícilmente suele verse a los trabajadores como un ser viviente individual y su actividad laboral cotidiana unida a sus afectos y sus relaciones sociales que, mancomunadamente le permiten desarrollarse y vivir.

Y en ese vivir, ocupa un lugar trascendental que la transformación de materias primas que realiza mediante el esfuerzo productivo, la capacidad física, psíquica y mental puesta a disposición para ello, generen productos con bien y necesidad social, sin concebir crisis de intereses entre él, su empleador y los consumidores.

Debería profundizarse el hablar de la carga psíquica de las personas y el aspecto relacional generado desde el esfuerzo cumplido y estímulos recibidos, que constituyen una subjetividad de lo que hace cotidianamente, volviendo a asumirse el trabajo no como centro, pero si de importancia en los vínculos sociales y en la generación de valor externo, necesario en su origen, y de lo proyectado en el resultado. Fruto trascendente de la vida que le permite una vinculación individual ascendente y social para con otros.

Sin desconocer su ligazón a una relación de dependencia y dominación, de una actividad voluntaria con objetivos necesarios que al ser ejercida le produce naturalmente un desgaste, producto de la diferencia existente entre descripción teórica y la realización del hacer. Diferencia que habitualmente supera trasgrediendo las normativas y aplicando los conocimientos, reflexiones y habilidades personales en su ejecución.

Las malas o el deficiente análisis de las condiciones de labor, pueden atentar contra la salud. La intensidad del trabajo, la carga horaria, el control de las emociones, los conflictos éticos y de valores, las relaciones sociales en el trabajo y las relaciones jerárquicas, la autonomía y el control que tiene el trabajador entre otros factores, pueden hacer que la productividad, competitividad y eficiencia de la empresa no sea sustentable. Impactos que repercuten y además tienen consecuencias en la vida social, familiar y personal de las personas.

Tenemos que asumir y en base a ello generar las condiciones, que toda persona tenga satisfechas en su desarrollo tres esferas diferenciadas que se articulan e influyen entre si en forma constante: el amor, la vida social y el trabajo. A decir de nuestro Sumo Pontífice, el Papa Francisco I, la teoría de "**las 3T**": Techo, Tierra y Trabajo.

**Techo**, donde concibe y ejercita el amor conyugal, paternal y filial, bajo el concepto de familia. Parámetros que mueven objetivos de seguridad, desarrollo personal, crecimiento generacional y multiplicación. **Tierra**, desarrollando desde el sentido de pertenencia, vínculos sociales de vecindad, integración, complementación y fraternidad. Y **Trabajo**, sintiéndose útil con lo que realiza cotidianamente, conforme con lo producido para la sociedad a la que pertenece y satisfecho con lo obtenido para su desarrollo y crecimiento personal y familiar

## 2.- VINCULOS Y EFECTOS ORGANIZACIONALES

La Confederación Sindical Internacional (CSI) en su Declaración con ocasión al 1ro. de Mayo de 2015, plantea la necesidad de generar un "**nuevo modelo empresarial**".

Denuncia que: "... el PBI mundial se ha triplicado desde 1980 y sin embargo la desigualdad esta alcanzando niveles históricos. Donde el 60% del comercio global está dirigido por grandes empresas que utilizan un modelo empresarial basado en la explotación y el abuso, donde las personas y sus derechos, nada significan para sus directivos y donde la codicia hace que la riqueza generada sea solo disfrutada por el 1% más rico del planeta.

Se oculta que mucha mano de obras de esas empresas más ricas, directamente ocupados o mediante tercerización y/o fraude legal, carecen de seguridad del empleo, tienen que trabajar largas jornadas laborales a cambio de sueldos de miseria, con entornos poco seguros o teniendo que manipular productos peligrosos.

Modelo empresarial, moralmente en quiebra, basado en la codicia corporativa y la corrupción, que deriva en bajos salarios que no permiten vivir dignamente a las personas, ponen en peligro la seguridad de los trabajadores, provocando accidentes y muertes injustificadamente, y contaminan la tierra y el agua de las comunidades...”

Pues como no puede desconocerse que: “del modo como nos representemos a nosotros mismos, dependerá en gran medida el Estado que construyamos, la historia nos enseña que:

La Revolución Francesa desligó al Estado francés de la Iglesia Católica, aunque para muchos no significó un gran cambio en lo que a centralización estatal se refiere. La secularización progresiva de las élites fue permeando progresivamente a la sociedad y lo que antes de 1789 solo podía exigir Dios, pasó a ser exigencia del Estado. De modo que, consciente o inconscientemente, a principios de siglo XXI la gran mayoría de las personas ve como lo más normal que el Estado –cualquier Estado– pueda exigirnos lo que quiera; porque sus exigencias se originarían en su misión de evitar la descomposición social.

Reflejándonos en el ensayo conocido con el nombre reducido de Leviatán, del filósofo y político inglés Thomas Hobbes, los estados modernos contemporáneos pretenden ser capaces de controlar –para bien– la mayor cantidad de espacios vitales y esferas posibles de la vida de sus ciudadanos, derivado de la premisa de que el hombre es el lobo del hombre. Y dado que no se puede confiar en la naturaleza humana, debemos confiar en un Estado regulador.

Configuraciones estatales pre-modernas priorizan la idea del “**contrato social**”, donde las personas son capaces de acordar las pautas para una mutua convivencia, pues se sienten depositarias de derechos. Tanto en los desarrollos filosóficos de Thomas Hobbes, John Locke, Jean-Jaques Rousseau y Francisco Suarez puede encontrarse básicamente esta formulación.

En filosofía política se define el contrato social como un acuerdo, explícito entre miembros de un determinado grupo, a través del cual se establecen entre ellos y el conjunto al que pertenecen, responsabilidades (obligaciones) y prerrogativas (favores).

A través de este contrato, en la visión clásica de Rousseau, se constituye el Estado y los individuos, asumiendo sus propias condiciones pre-existentes, aceptan voluntariamente resignar libertades personales y acatar mediante leyes y/o normas que ordenan la vida colectiva, a cambio de los beneficios que obtienen de la organización social (seguridad y justicia), cediendo el monopolio de la fuerza (capacidad de sancionar, y ejercer la defensa colectiva) en las instituciones del Estado.

Un principio filosófico fundamental del concepto de ese “pacto social”, es la proporcionalidad existente entre derechos obtenidos (beneficios) y obligaciones asumidas (responsabilidades).

En el modo de organización denominada “Capitalista”, el empresario, que es quien invierte económicamente, toma las decisiones según su interés, haciendo su propio cálculo de ganancia, retorno y tiempo, para distribuir luego el sobrante, según su propio criterio de equidad y justicia.

A través de los sindicatos, y ante la necesidad de la mano de obra, se negocian condiciones, siempre desde la urgencia de ocupación de los trabajadores y la conveniencia del sector patronal.

La evolución social, el interés organizativo, la necesidad consumista y la capacidad de producción de la gente, han generado conflictos de toda índole y nivel por todo el mundo, en la década del “70”, produciendo cambios técnicos, modificación de beneficios, conquistas y acuerdos.

A partir de 1980, Europa retira capitales y obliga a abrir economías al capital extranjero, en los países no industrializados, reducir el rol del Estado, flexibilizar la estabilidad laboral y aumentar la precariedad.

En nuestro país, dan inicio las Administradoras de Pensiones y de Riesgos del Trabajo, privatizándose la seguridad social y su administración financiera. Se frena la demanda de consumo interno para favorecer las exportaciones de materia prima y elementos necesarios en los países de origen del capital financiero captado simultáneamente con el achicamiento del Estado impulsor de necesidades propias de industrialización en otras épocas. Se promueven cambios de organización empresarias y nuevos criterios de gestión basados en resultados económicos amplios y excedentes financieros en corto plazo.

Hasta fines de siglo, se fomenta la subcontratación empresarial y la tercerización, copiando el modelo japonés para la reducción de costos, energías e insumos. Se aplican criterios de producir sin stock y de acuerdo a la necesidad de la demanda, pretendiendo disciplinar y dividir las fuerzas productivas, transfiriendo riesgos.

Nace la idea de competencia interna, círculos de calidad, buscando la integridad y grupos, al ejemplo de países nórdicos.

En cuanto a los trabajadores, se abren nuevas formas de remunerar, basada en la incertidumbre del total de lo producido. Contratos temporarios y flexibles. Desregionalización,

fomento a trabajadores autónomos, y falsos monotributistas que facilitan la evasión de obligaciones fiscales, debilitando aun más el poder estatal.

Período donde comienzan a aparecer, sin reconocimiento patronal, diversos síntomas de riesgos psicosociales, generados por las deficientes condiciones físicas, psíquicas y mentales que provocan agudas reacciones individuales de carácter emocional, estrés, y conflictos de adaptabilidad, más allá de los indisimulados perjuicios económicos para los sectores menos capacitados del mundo laboral.

Desde fines del siglo XX, y mediante documentos formales de Naciones Unidas, OIT, OCDE, Comunidad Europea e infinidad de instituciones de distintas raíces y jerarquías, viene gestándose la corriente de Responsabilidad Social Empresaria, donde las empresas, asumiéndose auténticas generadoras de todo cambio y ordenamiento social, deben adherirse voluntariamente a cumplir similares estándares de conducta organizacional a las llevadas a cabo en sus países de orígenes. Gobernanza, basada en la defensa de los derechos humanos, trabajo decente, cuidado del medio ambiente, prácticas de anticorrupción y conductas éticas. Participación de sus grupos de interés, transparencia y rendición de cuentas mediante reportes y/o balance sociales públicos.

Prácticas que muchas lo han adoptado asumiendo un serio compromiso y propuesta de cambio, varias orientadas al carácter filantrópico y muchas otras, con criterio mezquinamente demagógico y propagandístico. Sector que abona el descreimiento y la sospecha de sectores sociales y sindicales que niegan su apoyo. Casos de violación grave a la ética empresaria, como en Volkswagen de Alemania; corrupción en Petrobras de Brasil y contaminación por derrame de cianuro en nuestra provincia de San Juan, contribuyen a ese descriminto.

En este último tipo de empresas, la irrupción de la problemática de riesgos psicosociales dentro de la práctica profesional, sigue siendo relacionada la fuerza de trabajo y sus consecuencias, solo con el incremento de costos en materia de salud y seguridad social, conflictos laborales y deterioro de las relaciones laborales, disminución de productividad y calidad, escasa propensión para innovar, y su afectación a la competitividad genuina de la economía empresaria.

Sin ceder en la denuncia firme y pública exigiendo al Estado su obligación de policía del cumplimiento de la legislación vigente, tal vez debamos asumir que vivimos un período evolutivo natural, que nos obliga a todos a asumir cambio de posturas buscando el

complemento ideal que facilite la justa composición de intereses, sin dejar de ser celosos custodios de los intereses del sector del que sentimos pertenencia.

Al decir teórico de una frase popularizada del entonces presidente Juan D. Perón, "...debe existir una sola clase de personas: las que trabajan..."

Como empleados dependientes, nos corresponde ejercer y ejecutar el derecho de sabernos en igualdad de condiciones con el sector económico/financiero de las empresas, en la cual trabajamos y nos desarrollamos, superando la inmediatez de la desconfianza y el individualismo mezquino.

Empresa seguramente desarrollada en un período de convivencia generacional y diversidad de modelos organizativos, con ópticas muchas veces diferentes, a la cual aportamos la riqueza y diversidad del Capital Humano, con nuestro compromiso y talento de "saber hacer", desde el que mantiene la limpieza hasta el que gerencia. Que nos asocia y obliga a defender la sustentabilidad de las actividades, con control de la producción, colaboración en la gestión y distribución de la riqueza generada, que nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis nos empodera. Donde se respeten los conceptos de trabajo decente, igualdad de género y oportunidades, carrera interna, desarrollo profesional y personal con participación y auténtico respeto al sentido de sector.

Sociedad comercial que iguala el Capital Financiero también con el Capital Social aportado por: proveedores que adhieren a las premisas de RSE, son respetados y escuchados en sus aspiraciones comerciales y humanas; por clientes, que esperan compromiso, calidad y buen precio de los productos adquiridos; participación formalizada de organizaciones puntualmente abocadas a la protección del medio ambiente, de consumidores, de servicios como clubes deportivos, bomberos voluntarios, institutos de enseñanza, entidades religiosas y todo aquella entidad donde sus empleados y sus familiar complementan su desarrollo personal y donde sus propias actividades ejercen influencia de diferente índole.

Y entre todos, socios de un Capital Intangible, creado por el prestigio generado por igual y por cada uno de los actores que participan de su ejercicio productivo y comercial, transformando los bienes de la naturaleza, en bienes de utilidad social. Generando empresas socialmente responsables y sustentables, con respeto a las condiciones de labor, empleo con formación y educación, políticas de inclusión y reinserción, medio ambiente protegido, uso de energías limpias y renovables, reutilización y reciclado de residuos, promoción de agricultura, pesca y silvicultura ecológicas, etc., etc.

Ese cambio de visión personal y colectiva, privilegiando a la persona y su dignidad humana, por sobre cualquier otro interés, debe permitirnos ser celosos custodios de todos y cada uno de los riesgos y deficiencias que, en el ejercicio de su actividad productiva, los trabajadores puedan correr

### 3.- DEFINICIONES DE TRABAJO

Recordamos que el término “**trabajo**” deriva del latín “tripalium”, que significa tres palos, que se utilizaban como instrumento de tortura. El castellano arcaico cambió el vocablo a “trebejare”, y de allí pasó a nuestro idioma como “trabajo”.

De las publicaciones web observadas, indiscutido medio de consulta de las generaciones actuales, rescatamos las siguientes enunciaciones:

\* Es toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico.

\* Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.

\* Es el medio por el cual actuamos con el ambiente para conseguir bienes y servicios.

Comprende el esfuerzo intelectual y físico del hombre aplicado a la transformación de la materia con el fin de perfeccionar al trabajador, proporcionarle una vida más digna y satisfacer sus necesidades y las de la comunidad,

\* El trabajo es un derecho humano y el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, por el hecho de ser la parte hipó-suficiente de la relación laboral y porque a través del trabajo se debe procurar la dignidad de la persona como forma de realización personal y por su aporte indispensable a la comunidad.

El trabajo supone esfuerzo, en mayor o menor grado, y conlleva la exposición durante una parte muy importante de la vida a factores de riesgos muy diversos, con influencia negativa sobre la salud de los trabajadores.

\* La definición teórica del concepto de trabajo puede ser analizada desde perspectivas distintas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, por citar otro



caso a modo de ejemplo, el trabajo consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero.

De esta manera, y aproximándonos a lo que de manera habitual todos los ciudadanos entendemos por trabajo, podemos determinar que dicho concepto se puede utilizar de dos maneras muy frecuentes. Así, por un lado, nos referimos a él como la acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades ya sea a nivel físico o bien intelectual. Y por otro lado, utilizamos este mismo término para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer, fuera de su hogar, por la cual recibe una asignación económica mensual

\* En sociología: ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

\*.En derecho: relación que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo

\* Como concepto desarrollado por la Doctrina Social de la Iglesia:“todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias”

\* Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capital, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

\* Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

\* Como trabajo denominamos el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, la solución de un problema o la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

\* El trabajo les da posibilidades a los hombres y las mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, además de ser una forma de expresión y de afirmación de la dignidad personal.

En este sentido, el trabajo es el que hace que el individuo actúe, proponga iniciativas y desarrolle y pueda mejorar sus habilidades. El trabajo enseña al hombre a vivir y compartir con otras personas y con sus diferencias, a desarrollar conciencia cooperativa y a pensar en el equipo y no solo en sí mismo.

Mediante el trabajo, el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los demás, lo cual además contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional.

\* El trabajo humano, debe ser asumido por la totalidad de la sociedad, como una actividad voluntaria orientada hacia una finalidad, siendo una necesidad humana y un derecho, al mismo tiempo y la generación de bienes, servicios, información y conocimientos producidos deben tener una utilidad social que permita la satisfacción de necesidades, haciendo posible la reproducción de la especie humana en igualdad de oportunidades de lo denominado, un “bien vivir”. Los frutos del trabajo trascienden al trabajador, dado que su resultado sobrevive a su creador y puede desplazarse lejos del lugar donde se ejecutó.

Las directivas y la cooperación para hacer una tarea en común, deben ser el resultado de la solidaridad entre los miembros del colectivo de trabajo, partícipes de la construcción de identidad de cada sujeto que, al ejecutarse, experimenta sufrimiento y/o placer según sea su capacidad para hacer frente a las deficiencias de las tareas prescritas, trabajando de manera autónoma, con libertad de decisión y estilo, pudiendo recibir apoyo técnico y social y obtener el reconocimiento y estímulo de parte de la empresa u organización que compense el esfuerzo y los resultados alcanzados.

En concreto podemos resumir que: trabajo es el esfuerzo y direccionamiento de las capacidades físicas, psíquicas y mentales para transformar la materia prima y generar productos con bien y necesidad social. Su fruto trasciende la vida de su autor, asumiendo ser un ascendente social con otros y para otros.

Actividad voluntaria, con objetivo necesario, siempre acompañada de sufrimiento y/o placer, para lo cual se hace necesario su compromiso físico y socio cultural subjetivo, ligado a una

relación de dependencia y dominación, ámbito amigable o conflictivo que a través de la actividad realizada construye su propia identidad.

Nuestra Constitución Nacional garantiza a: “Todos los habitantes de la Nación gozar de los derechos consignados específicamente en su art. 14 bis, inspirados en 1949, que establece:

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descansos y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación activa en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".

#### **4.- RIESGOS LABORALES**

El trabajo esta hoy planteado como una realidad compleja y multidimensional. Por eso los riesgos ocupacionales se presentan de manera conjunta, dado que interactúan entre sí y frecuentemente se adicionan o se potencian. De esa manera, la carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es siempre mayor que la mera sumatoria de los riesgos provocados individualmente.

Riesgo es toda probabilidad que, ante determinadas condiciones pre-existentes de peligro, puede producir un cierto daño. Si el trabajo no se realiza en condiciones adecuadas, previniendo y previniendo su desenlace, se configuran los riesgos laborales.

Una clasificación primaria de esos riesgos laborales según su naturaleza comprenderían:

- **Riesgos biológicos o infecciosos.** Producidos por virus y bacterias. Generan enfermedades infectocontagiosas.

- **Riesgos ambientales.** Contaminación del aire y del agua. Desechos patógenos y radiactivos. Posibilidades de enfermedades infecciosas, alérgicas y neoplasias.

- **Riesgos físicos.** Ruido, vibraciones, radiaciones, electricidad, temperatura, humedad, iluminación. Posibles daños a la salud del trabajador: pérdidas auditivas, fastidio, irritabilidad, neoplasias, choque eléctrico, quemaduras, lesiones oculares.

- **Riesgos químicos.** Líquidos (solventes, desinfectantes, desechos industriales), gases, vapores, humos, polvos. Patologías: lesiones en piel y mucosas, alergias, neoplasias, trastornos reproductivos.

- **Riesgos ergonómicos.** Surgen de la falta de adecuación de los medios de trabajo a las condiciones físicas del trabajador. Configuran la carga física: dinámica (levantamiento de peso, movimientos repetitivos) y estática (posturas). Producen lesiones musculoesqueléticas, dolor lumbar, fatiga muscular, traumatismos.

- **Riesgos psicosociales.** Se vinculan con la organización y el contenido del trabajo. Tiempo de trabajo (jornadas y horarios), ritmos (pausas), nivel de automatización, comunicación, estilos de conducción, violencia ("moobing"). Configuran la carga mental y psíquica del trabajo, generando estrés, síndrome de "burnout", alcoholismo, abuso de sustancias, suicidio.

En cuanto a impactos habituales provocados por las deficientes condiciones del medio ambiente de trabajo que impactan sobre la salud de los trabajadores, y de la carga global generada por el proceso de trabajo, se derivan los síntomas diferenciales sobre la salud de cada uno de los trabajadores y los resultados sobre la eficiencia productiva. Los más evidentes son:

- **Fatiga fisiológica.** Es un estado y un proceso de desgaste de la fuerza de trabajo recuperable normalmente con la comida, el sueño, el descanso, el deporte, la recreación, la vida familiar y las relaciones sociales. Los principales síntomas son trastornos músculo esqueléticos, dificultades psíquicas y mentales, perturbaciones del sueño, del apetito, de las relaciones sexuales.

- **Fatiga patológica.** Se genera cuando la misma se acumula porque no se ha podido recuperar; eso constituye un estado previo a una ruptura del equilibrio de la salud, y provoca a menudo "crisis nerviosas" que se manifiestan tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.

- **Marcas del trabajo.** Sobre el cuerpo humano quedan marcas características o huellas duraderas provocadas por las condiciones y medio ambiente del trabajo realizado que se

pueden identificar pasando desde las más específicas hasta las más difusas y globales, por ejemplo: deformaciones fisiológicas debidas a la utilización intensiva de ciertos órganos o músculos, que pueden ser permanentes. A veces los trabajadores muestran sus heridas con orgullo.

- **Riesgos psicosociales** provocados por las condiciones y medio ambiente de trabajo, sobre el funcionamiento psíquico y mental, pudiendo provocar tanto enfermedades, así como modificaciones del comportamiento y de la personalidad.

- **Envejecimiento prematuro**, debido a la intensa carga de trabajo soportada de manera persistente en ocupaciones específicas donde el trabajo es muy intenso y tienen muchas exigencias debido a un uso desproporcionado de sus órganos vitales. No es difícil percibir esa condición en ciertas categorías de trabajadores.

- **Diferenciación de esperanza de vida**, por parte de ciertas profesiones, según la exposición a riesgos ocupacionales específicos cuyos miembros en promedio viven menos que el conjunto de la población, probado estadísticamente por investigaciones epidemiológicas internacionales, avala que sea causa suficiente para que la edad jubilatoria sea diferente.

- **Enfermedades profesionales** o vinculadas al trabajo, reconocidas por la legislación, pero que con frecuencia son “listas cortas” y excluyen las de carácter psíquico y mental.

- **Accidentes reiterativos de trabajo**. Producido por exceso de confianza o auto eficacia en tareas repetitivas, desidia, y/o desgano en su realización o falta de motivación.

- **Invalidez parcial o permanente** como consecuencias de accidentes y enfermedades profesionales.

- **Accidentes “in itinere”**. Producido durante el traslado del trabajador de su casa al trabajo y viceversa- Pueden ser más o menos graves y dejar secuelas. Actualmente es una de las principales causa de muerte. Cuando mayor es la distancia, aumento el riesgo.

- **Muerte como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**. En el país mueren aproximadamente dos personas por día a causa de los accidentes de trabajo siendo difícil de contabilizar como tales a los que mueren a consecuencia de enfermedades profesionales (por ejemplo el cáncer). Por otra parte en ese cálculo no figura el 33% de los

asalariados que mediante cifras oficiales, actualmente tiene un empleo no registrado (trabajan “en negro”) lo que impide contar con mayor información aunque se presupone que los riesgos son más abundantes y de mayor gravedad.

En el sector dirigencial, también se viene incipientemente asumiendo la responsabilidad de su tratamiento específico y la capacitación en cuanto a la gestión y prevención de riesgos, asumiendo consecuencias por dichos accidentes. Muestra de ello, son algunas de las conclusiones abajo mencionadas, obtenidas por los asistentes al 5° Congreso Internacional para la Gestión de Riesgos del Trabajo, realizado en Buenos Aires en agosto de 2004

- El cambio comienza en lo individual, produciendo de esta manera efecto multiplicador
- El primer ámbito para la concientización en prevención debe ser en la familia
- Mejorar cada uno desde su posición para lograr un mejor desarrollo en el conjunto del trabajo
- Reclamar a los colegios, mayor divulgación sobre el cuidado y el respeto del hombre, tanto en su trabajo como en la vida social e individual.
- El derecho a la vida y a la salud es un derecho humano fundamental de forma tal que todo esfuerzo tendiente a ello garantiza la vigencia de los mismos.
- En necesario cambiar el eje del debate de la reparación a la prevención, ya que la reparación llega tarde
- Evitar los infortunios del trabajo.
- Para un trabajador es mejor que el infortunio no se produzca, a la mejor indemnización que se le pueda otorgar.
- Lo que insume la prevención debe ser considerado como una inversión y no como gasto.
- Incentivar a las empresas para que la inversión en prevención se convierta en ventaja competitiva.
- Reconocer que en esta década se profundiza el cambio de organización de vertical a horizontal, siendo necesario modificar y evolucionar su modo de gestión acompañando, y de ser posible, adelantándose al cambio.
- Que el dialogo entre sindicalistas, empresarios, directivos y actores sociales del trabajo, debe ser fluido y de igual a igual. Donde el respeto y el reconocimiento es fundamental en las relaciones estables.

- La implementación de un Sistema de Gestión Integral obliga a traducir la Política de Gestión en objetivos y planes medibles, para proveer un enfoque claro en áreas importantes como la gestión de Riesgos del Trabajo
- La gestión de los Riesgos del Trabajo se incluyen en un Sistema de Gestión Integrado, en el marco de una Política de Gestión decidida por el más alto nivel de la organización
- Quedó claramente expuesto que ver los problemas y buscar la solución apoyándose en la capacidad de los profesionales para resolverlos, es la manera correcta de cuidar a la gente, obteniendo como beneficio secundario el reconocimiento social de la organización.
- Se debe tomar conciencia respecto de la “calidad del medio ambiente interior” dada su complejidad y efectos desconocidos hasta por los propios profesionales. Requerir acciones más fuertes en el tema.
- Es necesario que las empresas evalúen no solo el estado físico de sus trabajadores sino y además el estado psíquico, mas allá de la preocupación que el gobierno, dada la emergencia sobre este tema que se ve a nivel mundial. El tomar este tema ahora, es tomarlo con alto sentido de responsabilidad social.

## **5.- FACTORES PSICOSOCIALES**

De los didácticos apuntes brindados por el Profesor Neffa, claramente se asume que los riesgos psicosociales en el trabajo debieran preocupar no solo a los investigadores sino también al resto de los interlocutores sociales y fundamentalmente a los gobiernos, por el impacto que tienen sobre la salud de las personas. Es visible la gravedad e intensidad incrementada día a día, como así también la necesidad de buscar consensos para la adopción de políticas, pensando en el mediano y largo plazo, reducir y controlar esos riesgos, su atención médica y reparación de los daños ocasionados.

Es verdad la coexistencia de múltiples factores causales o intervinientes, por lo cual es indispensable analizar no solo las condiciones de maquinas y medio ambiente, limitado a los riesgos de los lugares de labor, sino también asumiendo que la vida y la salud de los trabajadores obedecen a influencias por las características personales, capacidades de adaptación y de resistencia frente a los riesgos, donde la prevención es posible.

Como viejo paradigma productivo, la mayor parte de las empresas siguen adoptando políticas más exigentes para evitar la caída de sus ganancias y apropiarse del excedente, utilizando métodos de disciplinamiento e intensificación del trabajo.

Sin alternativas, los trabajadores que dependen del salario para la reproducción de su fuerza laboral, aceptan una condición de “servidumbre consentida” quedando sometidos a la lógica de producción y acumulación del capital en condiciones de mayor heteronomía, dependencia y subordinación y expuestos permanentemente a nuevos riesgos psicosociales.

A pesar del avance en la evaluación, el control de los riesgos y una específica gestión de los riesgos laborales, la deficiente sub-notificación, los sub-diagnósticos y la alta tasa de trabajadores no registrados, su foco siempre estuvo dirigido a los accidentes de trabajo, abocándose poco y nada y mucho menos con la intervención tercerizada de las ART, a enfermedades como la silicosis, y sus síntomas de dificultades respiratorias que afectaban a los trabajadores del metal, conservación auditiva, reducir trastornos musculoesquelético y mucho menos sobre estrés ocupacional, burnout o desgaste profesional, adicciones de todo tipo, incluyendo la adicción al trabajo, acoso o mobbing, entre las más destacadas, de suficientemente reconocido impacto negativo en el colectivo laboral, pero que ante la dificultad de identificación y reconocimiento de responsabilidad de sus causas, se ha evitado su embate directo.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por los factores socio-técnicos y formas de organización de los procesos productivos instaurados en cada ámbito (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo propios del medio ambiente de trabajo. Exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, considerando a esta como el estado óptimo de bienestar físico, psíquico y mental.

No es un estado individual sino colectivo, dado al ser el equilibrio dinámico entre exigencias y aspiraciones, asumiendo las responsabilidades de un tercero, que es quien organiza los procesos productivos. Es la empresa quien forma la sociedad.

Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo realizado, las características personales, su capacidad de adaptación y resistencia ante los factores determinados por el proceso de trabajo, el cual asume como resultante de relaciones sociales y de inter-relación de



variables que actúan en un contexto socio-económico de características propias de los establecimientos. Proceso que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos”.

Al profundizarse la investigación y los estudios incorporando la sociología médica, la psicodinámica del trabajo y la ergonomía, se llega a la conclusión que se está frente a un problema que no se podía comprender plenamente desde una sola y única disciplina.

El trabajo, no enferma. Son las condiciones las que generan patologías, provocando el daño. Por lo contrario, el trabajo y sus condiciones de realización pueden evitar sufrimiento y malestar y aportar la satisfacción de realización, encontrándole sentido y razón de existencia. Ya no es la carga física que la tecnología viene aliviando, lo preocupante.

El individualismo conlleva a ejercer esfuerzos impensados, inconvenientes y hasta ingerir psicofármacos para lograrlo, derivando en su gran mayoría en diversas adicciones futuras.

La reacción colectiva, cuando el trabajo no posee capacidad de cambiarnos, crea la conciencia de ideología adversa: Al no pensar en el riesgo, se mediatiza, dejando de buscarse soluciones y menos, aportando creatividad. El trabajador comienza a acumular estrés, depresión, pérdida de autoestima.

Aspectos de economía, sociología y psicología del trabajo, en las investigaciones multidisciplinarias, impulsadas por la OIT, la OMS y otros centros de investigación de países industrializados, han desplazado el foco del análisis, desde higiene y seguridad, a las condiciones y medio ambiente de trabajo, construyendo el concepto de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que pueden definirse como: **"los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo, interactuando con el funcionamiento psíquico y mental"** (Gollac, 2011).

Este profesor e investigador francés junto a sus colegas del INSEE (Instituto de Estadísticas) y la DARES (Dirección de Recursos Estratégicos), agrupan los factores psicosociales de riesgo en el trabajo, en torno a ejes centrales y probadas consecuencias que a continuación destacamos:

**a.- Intensidad del trabajo.** Entiende la demanda psicológica, autonomía y magnitud del esfuerzo, dependiendo de:

- organización y contenido del trabajo,
- restricciones y/o exigencias de ritmo elevado de producción,

- existencia de objetivos poco realistas o vagos, generando ambigüedad,
- polivalencia, pluri-actividad y fuertes responsabilidades,
- instrucciones contradictorias,
- interrupciones no programadas de actividades,
- obligación de adquirir competencias exigentes.

**b.- Tiempo de trabajo,** determinante cuando difieren los horarios habituales en días laborables, adoptados por empresas para reducir costos, no invertir en maquinarias y acelerar la amortización de sus bienes de capital y equipos; lo que influye en los trabajadores que tienen que adaptarse a dichas exigencias:

- trabajo nocturno y/o trabajo por turnos rotativos, que modifican el ritmo circadiano,
- trabajar los fines de semana y días festivos,
- trabajo en horas anti-sociales que impiden compatibilizar horario del trabajador y los de su familia.

**c.- Controles emocionales.** Relacionadas con exigencias de la jerarquía, colegas, clientes y usuarios, exigentes y vinculadas con:

- dominar y adaptar las propias emociones, como parte constitutiva del trabajo,
- moldear emociones sentidas por otras personas con las que se interactúa (colegas y subordinados),
- esconder emociones para poder ejecutar el trabajo.

Provocan miedo a accidentes, a enfermedades, a violencia verbal y física externa, temor al fracaso y/o ser objeto de reprimendas, castigos, pérdida de ingresos, ser estigmatizado o caer en el ridículo, frente a los demás.

**d.- Autonomía y poder de decisión en el trabajo.** Tener márgenes de maniobra para ejecutar previsibilidad de la tarea a realizar, participar en la concepción y la evaluación de la actividad:

- ser actor en su trabajo,
- utilizar conocimientos y competencias adquiridas, desarrollarlas y aprender,
- participar en la vida de la empresa y en la adopción de decisiones,
- orientar su carrera laboral/profesional y adquirir nuevas competencias,

Disponer de autonomía en el trabajo ayuda a encontrarle un sentido que es una condición para tener placer al ejecutarlo.

**e.- Vinculaciones sociales en el trabajo.** Permiten la integración en un colectivo, ligados al modelo de organización y criterios de justicia imperante, pudiendo ser:

- horizontales: entre trabajadores, de los cuales recibe, un “apoyo social”, con quienes puede haber conflictos y se construyen “ideologías defensivas” para superar los riesgos,
- verticales: con su jerarquía, de quien debiera recibir “apoyo técnico” para hacer bien el trabajo, según sea el estilo de gestión,
- entre el trabajador y la organización que lo emplea (posibilidades de promoción y de reconocimiento,...)
- con el exterior de la empresa, que puede dar lugar a un reconocimiento o a violencia verbal y física por parte de clientes y usuarios, (o de los alumnos y sus padres...).

Las relaciones sociales en el trabajo permiten un equilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa. Comprenden la remuneración y beneficios, las condiciones y medio ambiente de trabajo, su impacto sobre la salud, posibilidades de hacer carrera en la organización, sistema justo de evaluación, adecuación de tareas a sus calificaciones y competencias, pudiendo dar lugar a patologías resultantes de la discriminación, de acoso, *moobing*, etc.

**f.- Conflictos éticos y de valores**

- El sufrimiento ético surge cuando se pide al trabajador que actúe en forma contraria a sus convicciones y valores sociales o personales. Obligarlo a no respetar reglas éticas o si como parte sustancial de su trabajo debe ocultar información o mentir a los clientes o usuarios respecto de la calidad de los productos o servicios que venden, la posibilidad de resolver los problemas planteados por aquellos, etc.

**g.- Inseguridad y/o inestabilidad de empleabilidad, comprende:**

- Situación de inseguridad socioeconómica por miedo a perder el empleo, que bajen sus ingresos, sentir bloqueado su desarrollo de carrera, consecuencia de crisis o reestructuraciones,
- carácter estable o precario del empleo,
- condiciones de trabajo difíciles de soportar,
- estar expuesto a frecuentes cambios operativos sin recibir la información útil en tiempo o no comprender sus objetivos,

- saberse desprotegido socialmente por no estar registrado ante los organismos de seguridad social (trabajo “en negro”).

**h.- Inexistencia dispositivos para prevención de riesgos en el trabajo**, como Médicos e Ingenieros Laborales, Comité Mixto de Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo que se ocupe del tema, como así también falta de información sobre la existencia de esos riesgos profesionales, o dificultades para que reciban asistencia por perturbaciones psiquiátricas debido al tabaquismo, alcoholismo, consumo frecuente de psicotrópicos o drogadicción.

**i.- Desconocimiento de individualidades** al asignarse tareas, evaluando la capacidad de resistencia y adaptación de cada uno de ellos a los diferentes riesgos pre-existentes.

Falta de consideración de la heterogeneidad en cada lugar de trabajo.

Los autores dan por probado, que estos riesgos afectan las capacidades psíquicas (dimensiones afectivas y relacionales) y mentales (cognitivas y de la memoria) de los trabajadores y con el correr del tiempo se somatizan, generan sufrimiento y aparecen los efectos sobre el cuerpo y las conductas:

Afecciones físicas habituales: Accidentes cardiovasculares, infartos del miocardio, hipertensión arterial, úlceras, perturbaciones del sistema gastro-intestinal, colon irritable, arritmia bronquial, anorexia, descompensación diabética, soriasis, asma, dolores musculares, de cabeza, arpes, infartos, muerte súbita, etc.

Alteración de conducta: Perturbaciones sueño y del humor, y con mayor frecuencia las depresiones o angustias severas, los trastornos de ansiedad generalizada, ataques de pánico, consumo abusivo de excitantes o calmantes, hablar rápido o tartamudeo, comer con ansiedad y rapidez, desinterés generalizado, falta de concentración, desidia, trastornos de adaptación a lugares, grupos, costumbres, demanda o agotamiento emocional, reacciones violentas o agresivas, intento de suicidio, etc.

Los afectados por lo general son derivados a tratamientos psicológicos o psiquiátricos, recetando medicamentos que están involucrados en el negocio farmacológico de los laboratorios, o sus diagnósticos tratan de enlazar herencias genéticas que explique las dolencias o aconsejando medidas “relacionadas con la vida familiar y social, (hacer vida saludable, sin consumo de tabaco, alcohol o drogas, hacer gimnasia de manera regular,

practicar yoga, no hacerse problemas...). Difícilmente se identificaba la causa: relacionada al proceso de trabajo, su organización o contenido.

## **6.- CONCLUSIONES**

1.- Se encarniza progresivamente en nuestra sociedad el principio que la dignidad humana es el valor que posee todo ser en virtud de su mera condición humana, con independencia de su situación económica, edad, sexo o religión. Es un derecho innato e irrenunciable de toda persona y hace a la naturaleza de hombre como un fin en si mismo, nunca como medio para otros fines.

Derechos personalísimos e innatos que no son bienes, que tienen su origen con el nacimiento del individuo y que no pueden ser violados ni restringidos en la vida de las personas como la identidad, la libertad, el honor, la patria potestad y el cuerpo de la persona, manteniéndose a lo largo de su vida.

En base a ello y en todo ejercicio fáctico o jurídico, debe reconocerse y garantizarse la facultad de obrar conforme las exigencias del fin último y consecuentemente el respeto al uso lícito de su actividad productiva.

2.- El desarrollo de vida de las personas estuvo enfocado hasta el presente en solo dos fundamentales aspectos interrelacionados: El trabajo y la familia, que motivaron análisis, estudios de diferentes niveles e interpretaciones.

Comienza a asumirse contemporáneamente el aspecto de vínculos y sociabilidad que también, ligado a las actividades diarias, influye en la productividad, calidad de prestación e involucramiento del hombre para su cotidiano desarrollo. Aspectos, riesgos y consecuencias que no pueden soslayarse en ningún análisis serio ni desligarse mutuamente.

3.- Rechazado por defensores de los Derecho Humano, se asume que la modalidad de establecer de manera arbitraria individual o negociada colectivamente, primas monetarias por riesgos evitables y potenciales discapacidades, es considerado una compensación antiética y amortización anticipada del deterioro de la salud, lo cual significa, de hecho, tornar la fuerza de trabajo en una simple mercancía, principio universalmente rechazado por toda legislación laboral.

4.- El modelo de organización social y sus responsabilidades intrínsecas, influye significativamente en la psiquis de las personas y cada uno en su ámbito, debe asumir concienzudamente su rol existencial.

Empresa, Estado, trabajadores sindicalizados y Sociedad deben reconocer las razones causa-efecto, que sus deficiencias provocan en las personas y las consecuencias psicolaborales que se trasladan como “efecto espejo” en su propio accionar.

Debe fomentarse un mayor involucramiento de todos los sectores patronales, estatales y sindicales en la proyección de políticas eficientes y eficaces que hagan a la prevención, mediante mecanismos adecuados para cada caso y factor.

5.- Tanto la intelectualidad ligada al trabajo (analistas, científicos, universidades, estudiosos) como las corporaciones circundantes (cámaras empresarias, sindicatos, ministerios) deberán intensificar sus acciones para la toma de conciencia de las razones psicosociales que motivan a las personas, y los riesgos asumidos en toda lícita actividad productiva, asumiendo que de la prevención y la eliminación de las probabilidades de efectos nocivos de los puestos de trabajo, depende en gran medida, la satisfacción y bienestar de quienes asumen su labor diaria con esmero y responsabilidad, que a su vez se traslada multiplicándose potencialmente incalculable, en paz y felicidad social.

6.- A través de Comisiones Mixtas de Salud y Seguridad promovidas por O.I.T., convenios colectivos y legislaciones regionales, incrementar exámenes precisos y periódicos, incorporando el seguimiento de las afecciones involucradas en posibles factores de riesgos psicosociales y denuncias obligatorias al organismo estatal regulador para su seguimiento y estudio a partir de datos estadísticos confiables.

**Adalberto Tadeo Steinfeld - Buenos Aires, Noviembre de 2015.-**