

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. CONTRIBUCIÓN A SU ESTUDIO

Julio Cesar Neffa

CEIL – CONICET. Buenos Aires, 2015, 585 págs.

Este libro del Dr. Julio César Neffa constituye una obra fundamental para el estudio de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo, ya que aporta un completo marco teórico basado en años de investigación colaborativa entre universidades y organizaciones sindicales. Su estructura se organiza en 4 partes, 9 capítulos y conclusiones, a través de los cuales se abordan temas centrales como el trabajo humano, la salud, las transformaciones en el mundo del trabajo, los RPST y las patologías que provocan, así como las políticas de prevención y las estrategias metodológicas necesarias para una aproximación más profunda al conocimiento de la problemática.

1. El marco teórico: trabajo y salud. Capítulo I: El trabajo humano y su centralidad

A través de una caracterización del trabajo con una dimensión esencial del ser humano, el autor sostiene que se trata de *un valor que permanece* como un factor de desarrollo e identidad personal, pero con aspectos que pueden causar fatiga y sufrimiento predisponiendo al trabajador a enfermedades y accidentes, lo que encuentra explicación al analizar la distancia entre el trabajo prescripto y la actividad real. Entre las dimensiones que el trabajo transforma están las subjetivas, deter-

minadas por el contenido y la organización del proceso de trabajo, así como por las CyMAT y las relaciones interpersonales y las *dimensiones objetivas*, donde el trabajo permite la construcción de un colectivo interpersonal y solidario sujeto a la organización del trabajo. No sólo el físico está comprometido en el proceso de trabajo; también lo están los recursos psíquicos y mentales de los trabajadores, muchas veces en contextos cuyas condiciones pueden resultar nocivas para su salud. Sin embargo, el estudio de las CyMAT y los RPST en economías subdesarrolladas se encuentra condicionado por la informalidad, donde el trabajo registrado es menor al 50% de la PEA.

Aún hoy se verifica la permanencia del taylorismo en las estrategias que, al tiempo de consolidar el trabajo asalariado, permiten la explotación de los trabajadores y el deterioro de su salud. Neffa parte del análisis de la evolución de la relación salarial para comprender las distintas configuraciones del antagonismo capital-trabajo desde la noción macroeconómica de la teoría de la regulación (Boyer, 1988) y la teoría del valor (Marx, 2005[1867]) para explicar, luego, las lógicas inherentes a la instauración del contrato de trabajo y los conflictos que de éste se derivan. El autor sostiene una posición para la cual el trabajo no es una mercancía por cuanto, en su constitución, intervienen factores ajenos al mercado como la familia, el contexto social y los valores culturales, entre otros. En *La relación salarial fordista y los verdaderos empleos*, Neffa analiza dicha relación entre 1945 y 1974 en los sectores más dinámicos de los países capitalistas industrializados.

El proceso de trabajo, a través de la organización y del contenido del mismo, resulta el determinante principal de las CyMAT; en este contexto se analizan específicamente los RPST cuyo concepto aborda el impacto en la salud psíquica y mental de los trabajadores. El autor describe estudios realizados sobre el tema en países de Europa, aportando datos respecto de las consecuencias negativas del impacto de los RPST sobre las empresas y organizaciones, tales como los costos indirectos y ocultos. Pero también analiza el impacto que tienen sobre toda la sociedad, reflexionando acerca de las dificultades para el reconocimiento de los RPST debido a su carácter plurifactorial y de fuerte impacto político.

Neffa presenta su estudio partiendo de una conceptualización amplia y renovadora que asocia la salud de las personas con un estado de armonía entre los seres humanos y su medio, aunque condicionado por las capacidades de adaptación y resistencia frente a los factores de riesgo. Siguiendo los estudios de Dejours y Gernet (2012) y Demailly (2011), la salud mental resulta un fenómeno que varía a medida que se construye como una respuesta al contexto donde la persona se encuentra inserta, al resistirse o adaptarse a los factores de riesgo. El autor se detiene en los conceptos de *alienación* y *de locura* y otras patologías destacando que la salud mental no debería asimilarse a los RPST ya que éstos involucran directamente a la PEA -presente o pasada. Repasa luego la evolución de los conceptos vinculados a las CyMAT desde el siglo XIX hasta la actualidad, deteniéndose en la *psicodinámica* del trabajo, considerado un aporte fundamental para el estudio de los RPST.

Capítulo II: Las crisis económicas, la reestructuración y el impacto sobre los RPST

Una de las causas de la aparición de nuevos RPST, así como de un mayor deterioro de las CyMAT, resultó de la crisis del sistema productivo keynesiano-fordista y su impacto en las economías emergentes y subdesarrolladas. Las políticas implementadas a partir de las propuestas macroeconómicas del consenso de Washington para evitar la caída de las tasas de ganancias tuvieron como consecuencia estancamiento, inflación y desempleo. Paralelamente, emerge una nueva revolución productiva basada en las TIC's y se verifican cambios en todos los niveles y "flexibilidad" en todas sus formas: en cuanto a la gestión, surgen sistemas como la subcontratación, la tercerización y la deslocalización de empresas. En la *organización de las empresas*, al tiempo que se reducen sus dimensiones se reconoce la permanencia, aunque *aggiornada*, de los modos de producción taylorista-fordista con nombres tales como "justo a tiempo", "lean production", "calidad total", etc. En la *organización del trabajo* aumenta la demanda del esfuerzo físico y mental; el trabajo se hace más intenso, segmentado y complejo mientras se restringe la autonomía de los trabajadores y se debilita el rol de los sindicatos. Los cambios en la relación salarial significan nuevas formas de flexibilización (interna y externa) que intensifican el trabajo precarizado e incrementan el deterioro de la salud. Finalmente, los actores de las relaciones de trabajo reconocen el impacto de dichos cambios

sobre la salud de los trabajadores, y el aumento de los costos en salud y en seguridad social por las consecuencias derivadas de los RPST.

2. ¿Qué son los RPST, cómo analizarlos y cuáles son las patologías que provocan? Capítulo III: Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y sus patologías

Al abordar -interdisciplinariamente- los RPST integrados al estudio de las CyMAT, fue posible verificar que los factores de riesgo cambian a la par de los procesos productivos y que los distintos enfoques utilizados hasta el momento ya no alcanzan para explicar el fenómeno. Existen *determinantes estructurales* de los RPST tales como las condiciones de empleo, la organización y el contenido del proceso de trabajo y las relaciones sociales en el trabajo susceptibles de interactuar sobre el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores, así como también *determinantes individuales*. Es así que diferentes conceptos y definiciones de RPST profundizan en las causas del sufrimiento y en el impacto en la salud de los trabajadores relacionándolos, en forma directa, con el contenido y la organización del trabajo. Neffa agrupa *los principales factores de riesgos psicosociales* en ejes a partir de los cuales se organizan las variables seleccionadas para su abordaje. Dichos ejes son: la demanda psicológica y el esfuerzo requerido, que analiza la intensidad y el tiempo de trabajo; el estrés laboral, sus causas y consecuencias; las exigencias emocionales y el control de las emociones; la autonomía y el margen de maniobra en el trabajo; las relaciones sociales internas y externas; los conflictos éticos y/o de valores; la inseguridad e inestabilidad en la situación de trabajo y empleo. A las variables correspondientes a estos RPST se suman otras en el nivel individual y también en el nivel de las empresas u organizaciones, que pueden moderar o incrementar dichos riesgos. Sin embargo, Neffa sostiene que el trabajo en sí mismo no es patógeno y no es válido considerar una relación directa entre el trabajo y las perturbaciones mentales o de otro tipo.

Capítulo IV: Los modelos de análisis

Se presentan varios modelos legitimados por abundantes estudios, entre ellos el modelo de Karasek, Johnson, Theorell que confronta las demandas psicológicas con la autonomía y el margen de control del trabajador; el modelo de Siegrist que mide el (des)equilibrio entre la

recompensa y la demanda de trabajo; el modelo de Justicia Organizacional, que puede ser distributiva, procedural o inter-relacional y el modelo ISTAS, que no se limita al análisis de los riesgos sino que propone estrategias de prevención.

Capítulo V: *Variables intervinientes y comportamientos derivados de los RPST que provocan patologías y traumas*

En interacción con los factores de RPST se encuentran *variables intermedias* tales como la violencia laboral en sus distintas expresiones; el síndrome de burnout; el acoso sexual; la adicción al trabajo y el consumo adictivo de drogas y de alcohol. Estas situaciones afectan cada vez más a los mandos medios, quienes, por sus funciones, tienen reducido margen de acción y mayores posibilidades de frustración. Sin embargo, también pueden afectar a la totalidad del colectivo de trabajo.

Capítulo VI: *Patologías y traumas provocados por los factores de RPST*

Son variadas las patologías resultantes de los RPST, que pueden ocurrir directamente sobre el cuerpo o a través de patologías psíquicas. Sin embargo, existen fuertes dificultades para el reconocimiento de dichas patologías como enfermedades profesionales. Para la *Identificación de las manifestaciones físicas y enfermedades provocadas por los RPST, el autor anexa un listado bibliográfico sobre las principales manifestaciones físicas y enfermedades provocadas por los RPST* compilado por Moncada y otros (2005) para, posteriormente, abordar el *Impacto de los factores de RPST sobre la salud física, psíquica y mental resultantes de estudios epidemiológicos* aplicados a trabajadores de ciertas profesiones. En este sentido, describe los *Factores estructurales de la heterogeneidad* en cuanto a los propios trabajadores y a las consecuencias de la exposición a los RPST, tales como el contenido y la organización del puesto, la clase social, la edad y el género.

3. *Diagnóstico, prevención y políticas en materia de RPST. Capítulo VII: Los diagnósticos*

Para demostrar la existencia de los RPST, se realizan estudios interdisciplinarios a nivel internacional que identifican signos e indicadores, tanto a nivel del propio trabajador como de la organización y del

colectivo de trabajo, los costos económicos y sociales que conllevan y la posición de quienes son responsables de la gestión de los RRHH así como las demandas implícitas en su función. A través de la *encuesta europea a empresarios y responsables de Salud y Seguridad en el Trabajo*, se destaca la cantidad de empresas y países participantes y las propuestas francesas que, a partir de un sistema estadístico nacional, detectó los principales problemas en materia de RPST así como la necesidad de modificar la legislación vinculada a los servicios de salud, recomendando el desarrollo de sistemas de prevención de los RPST y de la medicina del trabajo. A continuación, el autor desarrolla *Algunos datos sobre la morbi-mortalidad en el trabajo en la Argentina* donde destaca la ausencia de estadísticas definitivas debido al alto porcentaje de trabajadores no registrados y a la influencia del mercado de trabajo en las tasas, y presenta datos relevados a partir de una encuesta en el sector salud, así como los datos de la Primera Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral, realizada en forma conjunta con el MTEySS y aplicada a más de 7 mil trabajadores registrados, para preguntarse luego: ¿Por qué en nuestro país no se han adoptado aún políticas de prevención de los RPST?, a lo que responde explicando causas estructurales.

Capítulo VIII: Políticas en materia de prevención de RPST y rol de los actores sociales

Los trabajadores desarrollan estrategias individuales y colectivas para enfrentar los RPST, que pueden tener como objetivo tanto la eliminación del riesgo como su naturalización. En materia de prevención, el rol del Estado es crucial y la definición de políticas debería incluir la participación y el compromiso de los actores de las relaciones de trabajo, así como la colaboración de universidades y otros centros de estudios, promoviendo instancias de información y de formación. *Las experiencias internacionales en materia de prevención de los RPST* son importantes pero no suficientes. El autor menciona la posición de la OIT, de varios países de la UE, así como la experiencia colombiana. En cuanto a *las dimensiones de la prevención*, destaca la necesidad de enfocar en forma global a los riesgos y a las interacciones entre ellos, a partir de una estrategia pluridisciplinaria y participativa en cada una de sus fases de prevención, asimilables a prácticas de responsabilidad social en empresas y organizaciones. Finalmente, el autor aporta un

Listado de diversas medidas de prevención inspiradas en las recomendaciones del Comité Mixto OIT/OMS (1984).

4. Consideraciones metodológicas. Capítulo IX: Metodologías para abordar el estudio de los RPST

En el estudio de los RPST, se requieren estrategias *cualitativas* que permitan conocer y comprender la percepción de los trabajadores acerca del impacto de los RPST y estrategias *cuantitativas* que complementen dicha información a partir de un seguimiento estadístico referente a las CyMAT. *Instrumentos generales y específicos validados científicamente* han permitido conocer el problema en profundidad en distintos contextos y, a la vez, resultaron eficientes en ámbitos donde se definen políticas y sólo se valoran los datos cuantitativos. *Los instrumentos y formularios más utilizados a nivel internacional, así como los Métodos disponibles para estudios específicos sobre patologías identificadas*, son presentados por el autor, al igual que una reseña de *Experiencias internacionales (Europa y Latinoamérica) y propuestas argentinas*, donde menciona las que se encuentran en ejecución en nuestro país de la mano de universidades nacionales.

En el apartado de Conclusiones, Neffa sugiere la formulación de políticas públicas de origen participativo, basadas en los resultados de las investigaciones formales, e incluyendo estrategias de prevención de los RPST en la legislación “*para que el ejercicio de la actividad construya la identidad del sujeto, genere placer y sea fuente de felicidad*” (2015: 544). A su vez, expone una serie de *Principios y fundamentos para la formulación de una política* refiriéndose al valor del trabajo humano y a su relación con la salud física, psíquica, mental y social.

La práctica de la prevención de los RPST es abordada por Neffa en *Reflexiones y perspectivas* donde postula la necesidad de “cambiar el trabajo”, revisando y modificando la organización y el contenido del proceso de trabajo. Sin embargo, también sugiere evitar la monetarización de la salud a través del pago de primas por riesgo, atendiendo a la necesidad de autonomía y de una compensación justa; evitando la discriminación de género y facilitando el acceso al desarrollo profesional. A su vez, considera fundamental la información y la formación, tanto

de trabajadores como de sus representantes y decisores políticos, y la inserción del tema en los programas de estudio y de investigación.

Esta nueva publicación de Julio César Neffa contiene los elementos necesarios para el abordaje de un problema actual y complejo, facilitando la implementación de prácticas asociadas al tema tanto en investigación como en extensión. Prueba de ello son las numerosas publicaciones académicas desarrolladas a partir de los resultados de los trabajos de campo llevados a cabo en forma asociativa por universidades públicas argentinas en contextos laborales públicos y privados. A la vez que observamos cómo escuchar acerca de los RPST se ha hecho cada vez más frecuente en los distintos medios de comunicación, a través de la voz de los actores de las RRL y de profesionales de distintas disciplinas.

Claudia Mariela Gatti
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional del Nordeste