

Revista Taripawí

Nº4

Revista semestral de estudios sobre
Sociedad y Justicia



IEFyC – UEJN

ISSN 1853-0877

Versión en línea:

<http://www.institutouejn.org.ar/taripawi.html>

Taripawí

Revista semestral de estudios sobre
Sociedad y Justicia

Nº4 - Tomo 1
Abril 2012 - Noviembre 2012



**Instituto de Estudios, Formación y Capacitación de la
Unión de Empleados de la Justicia de la Nación**

<http://www.institutoejn.org.ar/taripawi>
Venezuela1875/77(C1096ABE) C.de los Pozos 453- Teléfonos: 4381-9241
Personería Gremial Res.M.T.Nro. 1543 Adherida a la C.G.T.



Atribución-No Comercial 2.5 Argentina

ISSN1853-0877

Consejo Editorial

Director

Dr. Julio Gómez Carrillo

Equipo de trabajo

Claudia Martínez

Claudio Scarafia

Eva Gil

Martín Giambroni

Germán Queipo

Susana Macri

Ariel Fianza

Eduardo González Ocantos

Daniela Negro

Santiago Obligado

Consejo Académico

Director

Dr. Raúl E. Zaffaroni

Equipo Asesor

Dr. Alejandro Alagia

Dr. Sergio Delgado

Dr. Luis Donatello

Dra. Cristina Iglesias Caamaño

Dr. Federico Lorenz Valcarce

Dra. Stella Maris Martínez

Dr. Luis Niño

Dr. Julio César Neffa

Dr. Alejandro Slokar

Dr. Ricardo González Leandri

Dr. Fabián Céliz

Índice



Consejo Editorial	Pag 2
Editorial	Pag 4
La salud de los trabajadores. Un debate postergado Por Vivana Cifarelli	Pag 5
La transición desde el concepto de CyMAT hacia la de riesgos psicosociales del trabajo. Por Julio César Neffa	Pag 11
La Salud Laboral - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo desde el IEFYC Los determinantes de la Salud Psicofísica de los Trabajadores Por Claudio Scarafia y Martín Giambroni	Pag 21
Reseña del libro “La estrategia ante el acoso laboral” del Dr. Jorge Daniel Banera Por Germán Helvio Queipo.	Pag 24

Editorial

Nos volvemos a encontrar con una nueva edición de nuestra revista, cada vez más agradecidos por la aceptación que hemos estado recibiendo hasta el momento y muy contentos de poder seguir construyendo esta herramienta con todos ustedes.

Revista Taripawi, desde sus raíces, intenta ser una revista de y para todos los trabajadores judiciales. Un espacio propio y propicio dónde poder generar debates, desarrollar reflexiones y cuestionarnos acerca del rol del Servicio de Justicia en el marco de nuestra sociedad. Un lugar donde poder encontrarnos y seguir luchando respecto a nuestros ideales, convicciones y creencias, abriendo puertas en común y diferencias; caminos que nos enriquecen y nos unifican para seguir trabajando juntos en la construcción de una sociedad con mayor igualdad.

Nuestra cuarta edición pretende seguir la línea que comenzamos en el ejemplar anterior. El eje se encuentra anclado en las ya mencionadas, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Nuestra intención se centra en ampliar la temática profundizándola, en esta ocasión, en los riesgos en salud mental y física que puede afectar a todos los trabajadores que conviven con diferentes tipos de carencias en su situación laboral.

Para ello contamos con ciertos artículos e investigaciones de diferentes autores que han dedicado su tiempo y esfuerzo a “esclarecer” o al menos a observar de cerca estas temáticas.

Para comenzar, abrimos con un artículo realizado por Viviana Cifarelli titulado. “La salud de los trabajadores”, que nos invita a pensar sobre las correlaciones y conexiones existentes entre las condiciones en las que se trabaja y los malestares sociales a nivel familiar y social.

En línea seguiremos con una investigación que ha sido expuesta en los cursos de posgrado en Medicina del Trabajo de la Fundación Favalaro: “La transición desde la CyMAT hasta los riesgos psicosociales del trabajo” una excelente exploración a cargo del Dr. Julio Cesar Neffa y que hoy contamos con la dicha y el orgullo de publicarla en nuestra revista. El artículo intenta demostrar la relación existente e inherente entre la CyMAT y los riesgos psicosociales, a partir de los impactos de la carga de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Ambos textos se encuentran relacionados y es nuestra intención que se pueda repensar cuál importante son nuestras condiciones durante la jornada laboral para entender la estrecha vinculación entre el mundo del trabajo y nuestra salud psíquica y física. Por otro lado desde el IEFyC de la UEJN, tomamos dicho vínculo como una de las cuestiones centrales a explorar y a fin de promover la salud de los trabajadores de la justicia. Es por ello que tanto Claudio Scarafia y Martín Giambromi nos cuentan los tipos de hostigamiento laboral más comunes dentro de estructuras de poder tan complejas como el Poder Judicial.

Para finalizar contamos con una reseña del libro “La estrategia ante el acoso laboral” del Dr. Jorge Daniel Banera, realizada por nuestro compañero Germán Queipo. Aquí el investigador va a proponer distintos tips para prevenir el hostigamiento laboral y sugiere cómo accionar ante tales situaciones.

La salud de los trabajadores. Un debate postergado

Por Viviana Cifarelli

RESUMEN

A la hora de establecer las causas de los diversos malestares sociales, pocas veces se tienen en cuenta las condiciones en que se trabaja, a pesar de que gran parte de nuestras vidas transcurre en ese ámbito. Indudablemente el modo en que se disponen el cuerpo, la mente y las emociones durante la jornada laboral, impacta sobre la salud física, psíquica, emocional, así como sobre el modo de vinculación familiar y social de las personas.

Con el objetivo de propiciar este debate que es aún marginal, analizamos por una parte, tres elementos, -la transformación del mundo del trabajo, el sistema legal y la escasa y aislada intervención sindical al respecto-, y por otra parte, el modo en que estos elementos se articulan, contribuyen al progresivo deterioro de las condiciones de trabajo y salud, y debilitan la respuesta de los trabajadores.

En el mismo sentido, y a partir de experiencias de este y otros países, nos propusimos ordenar y sistematizar algunos principios indispensables y herramientas de acción colectiva, como aporte para orientar la intervención sindical, fortalecer la respuesta de los trabajadores y conseguir la visibilización social acorde a la importancia y al alcance de la problemática.

5 palabras clave del texto: Trabajo, Condiciones laborales, Salud, Colectivo, Sindical.

ABSTRAC

When establishing the causes of diverse social malaises, labour conditions are rarely taken into account, despite the fact that a considerable part of our lives are spent at work. Undoubtedly, the way in which the body, the mind and the emotions are arranged during the workday, impacts on physical, mental and emotional health, as well as on family and social bonding of people.

In order to promote this debate -which is still marginal- we analyse, on the one hand, three elements -the transformation of the world of work, the legal system and the poor and isolated intervention of Trade Unions on the issue- and, on the other hand, their articulation and contribution to the progressive deterioration of health and working conditions, which, in turn, further weakens the ability of workers collective response to this situation.

In the same sense, and based on experiences in Argentina and other countries, we decided to order and systematize some essential principles and tools of collective action, as a contribution to guide Trade Union intervention, strengthening the response of workers and get the social visibility according to the importance and the scope of the problem.

5 keywords of the text: work, labour conditions, health, collective, Trade Union

Los números que se transformaron en nombres

Comúnmente para introducir al desarrollo de esta temática y con el objetivo de poner en contexto la importancia de la misma, hacemos referencia a una serie de datos recogidos de las estadísticas oficiales, invitándolos a que funcionen como alertas. Entonces señalamos que existen 871 muertes de trabajadores declaradas durante el año 2010, (lo que representa algo más de tres trabajadores muertos por día hábil en promedio); que este número no da cuenta de la totalidad de las muertes causadas por el trabajo ya que sólo representa el universo de trabajadores registrados; que el trabajo no registrado asciende al 34,3% según cifras calculadas para el tercer trimestre del 2011 y que por supuesto no existen registros de cantidad de accidentes, mortales o no, sobre esa población.

Esta vez, al comenzar a escribir este artículo esos números se transformaron en nombres. Durante la misma semana se dieron a conocer las muertes de un trabajador del subterráneo en la Ciudad de Buenos Aires y de ocho obreros de la construcción causada por un derrumbe desde un noveno piso en una obra situada en pleno centro de la ciudad de Corrientes. La difusión pública probablemente esté relacionada con la visibilidad de la empresa Metrovías en el primer suceso y con la magnitud y el lugar del hecho en el segundo. Pero en general no es así.

Esta vez entonces, no son aquellos números sino estas personas que perdieron la vida en su trabajo, quienes dan impulso a este artículo, pero sobre todo al llamado a la reflexión sobre la importancia de propiciar y difundir un profundo debate postergado sobre la salud de los trabajadores, así como los objetivos y estrategias de una intervención que todavía nos falta a fin de revertir su sistemático deterioro.

Los motivos del deterioro

El punto de partida para comprender la profundidad del debate que se está planteando es la realidad de la salud laboral y los elementos que confluyeron para alcanzar este estado de cosas.

A los números mencionados en el inicio de este artículo, podemos agregar otros indicadores tales como las condiciones de las instalaciones y los equipos con los que se trabaja; las medidas de seguridad insuficientes; la manifestación creciente de malestares tanto físicos como psíquicos que expresan trabajadores de diferentes tipos de actividad; la extensión del consumo de psicofármacos u otros medicamentos, así como el consumo de drogas o alcohol -que no siempre son percibidos socialmente como síntoma del malestar laboral-, y los problemas en los vínculos familiares y/o sociales a los que todo esto conlleva.

Proponemos entonces analizar tres elementos, -que consideramos son los medulares-, así como el modo en que se fueron articulando y enlazando entre sí para dar como resultado este escenario de deterioro de la salud y las condiciones de trabajo. El primer elemento tiene que ver con la transformación del mundo del trabajo durante al menos las últimas tres décadas; el segundo con el sistema legal de protección de la salud laboral; y el tercero con la escasa y aislada intervención sindical en cuanto a la temática, en el marco de la debilidad general de respuesta de los trabajadores.

Cuando hablamos de transformaciones en el mundo del trabajo nos referimos a los procesos de “flexibilización” que atraviesan los aspectos contractuales, la gestión horaria, el ámbito de las tareas y funciones e incluso la conformación del salario; las “nuevas formas de organizar el trabajo y la producción”; y la “incorporación de nuevas tecnologías”.

Esencialmente estas transformaciones agregan a los tradicionales problemas de salud, nuevos padecimientos psíquicos y emocionales. A grandes rasgos, podemos mencionar la ansiedad y la incertidumbre por la continuidad del contrato laboral o por el cumplimiento de las pautas necesarias para recibir un incentivo de dinero; la frustración cuando no se puede organizar/disponer de la vida personal a raíz de la ampliación de la jornada, o de los cambios compulsivos de horarios, o la convocatoria a trabajar durante fines de semana; el esfuerzo que significa cumplir con las metas crecientes de producción, la incorporación de nuevas tareas y el manejo de diferentes operaciones, muchas veces sin contar con la capacitación adecuada, sumado al sentimiento de descalificación o imposibilidad personal para estar a la altura; la redefinición de la relación entre trabajadores cuando la competencia y el control

son los mecanismos que reemplazan el de la solidaridad y la contención entre pares; y la redefinición también de la relación con los superiores, de quienes ahora dependen calificaciones de desempeño basadas en la evaluación de iniciativas, motivaciones y por supuesto de la no confrontación.

El segundo elemento correspondiente a la normativa legal vigente de protección de la salud laboral, es motivo de por lo menos dos implicaciones que van a confluír en ese deterioro de las condiciones de trabajo y la salud. Por un lado, el sistema de seguro privado a través de las A.R.T., generó las condiciones propicias para que los empleadores no cumplan con las regulaciones vigentes relativas a las condiciones de trabajo, y que les resulte más económico reemplazar trabajadores que encarar reformas e inversiones. Por otro lado, las A.R.T. oponen una serie de obstáculos para la atención de los trabajadores enfermos o accidentados, que favorece el apartamiento de los mismos del sistema y, consecuentemente, contribuyen al subregistro de los casos de enfermedad o accidentes provocados a causa del trabajo.

En cuanto al tercer elemento, la escasa y aislada intervención sindical relativa a esta temática, no puede analizarse de forma separada de los dos anteriores. Las transformaciones en el mundo del trabajo que detallamos precedentemente, tuvieron como objeto central el disciplinamiento de los trabajadores y el debilitamiento de la capacidad de respuesta de sus organizaciones sindicales. Por un lado, el ya mencionado despliegue de mecanismos de competencia entre trabajadores conforma el campo propicio para desmembrar los colectivos; las diferentes formas contractuales, la convivencia en una misma empresa, e incluso en algunos casos en la misma línea de producción, de trabajadores con distintos empleadores y distintos sindicatos; las diferencias salariales; las evaluaciones de desempeño basadas en gran medida en la no participación sindical; la posibilidad que abre la tecnología para muchas actividades económicas de relocalizar empresas sin grandes inversiones, entre otras, fueron condición para el debilitamiento objetivo de una respuesta sindical (que vio devastada la posibilidad de articular la mayor cantidad posible de esas situaciones disímiles), y por otro lado, socavaron las condiciones subjetivas de respuesta colectiva, generando procesos de individualización de los problemas causados por el trabajo, de aceptación y de naturalización de estas condiciones. Por último, vale precisar que en pocas ocasiones las direcciones sindicales han incorporado esta temática en la negociación paritaria. Datos del año 2010 indican que entre 1130 cláusulas "no salariales" contenidas en la negociación colectiva de ese año, sólo 34 corresponden a la categoría "Comisiones de Higiene y Seguridad", que incluso es sólo un aspecto de la temática. Lamentablemente hay que señalar que para muchas conducciones sindicales el tema de la salud no es una preocupación, y no se plantean ningún tipo de acción al respecto.

Resulta evidente cómo el análisis de la combinación de estos tres elementos, -que fueron importantes pilares, entre otros, del proceso social, político y económico de los últimos treinta años-, es indispensable al momento de pensar los motivos del cuadro de resultados respecto de la salud y las condiciones de trabajo con el que nos confrontamos hoy. Abordarlo y modificarlo sólo es posible fortaleciendo la acción colectiva.

La intervención colectiva aporta al menos dos resultados. A la vez que consigue mejoras objetivas en las condiciones de trabajo y de vida de los involucrados, actúa como un generador de esa fuerza subjetiva que el colectivo necesita para funcionar reconociéndose a sí mismo en esa dimensión y visualizando en ella la capacidad de transformar su realidad laboral. Hasta el momento en nuestro país, sólo se han ensayado por parte de los trabajadores y sus organizaciones pocas respuestas aisladas al problema. Tampoco se visualiza su reconocimiento en el conjunto de la sociedad ni las dimensiones de su impacto social, y por tanto no existen políticas públicas que lo aborden.

Por todo ello consideramos primordial instalar este debate en las organizaciones sindicales, impulsar diagnósticos propios de cada actividad y elaborar una estrategia de visibilización y defensa conjunta de la salud de los trabajadores.

Los principios de la intervención sindical en salud laboral

A partir de algunas experiencias desarrolladas en este y otros países, consideramos importante poner en juego para el debate algunas reflexiones y orientaciones que sirvan para pensar y delinear los principios de una intervención sindical efectiva en salud laboral, capaz de dar respuesta esta grave situación.

Más allá del formato o de los instrumentos que seleccionemos al momento de organizar la intervención sindical en salud laboral, creemos que es básico acordar algunos principios que deben atravesar toda la estrategia.

Como principio general, la intervención en salud laboral no puede pensarse de forma aislada de la estrategia general sindical. Como vimos en el punto anterior, todos los aspectos de la relación laboral producen efectos sobre la salud física y mental del trabajador. Como ejemplo, pensar una reivindicación salarial supone tener presente los padecimientos que implican para el trabajador los premios por producción o cualquier otro tipo de incentivo.

La negociación salarial debe descartar el canje de salud por dinero. En líneas generales para un empleador resulta más económico repartir un plus por deficiencias en las condiciones de trabajo, que invertir lo necesario para modificarlas. La salud se sigue deteriorando aunque se obtenga una suma mayor de dinero.

La salud se defiende de forma permanente y se organiza. La defensa debe ser permanente porque la salud será el resultado de cómo usamos el cuerpo y la mente en el trabajo, cualquier modificación que se incorpore al mismo, tendrá algún tipo de implicancias para el trabajador. Por otro lado cualquier beneficio que hayamos conseguido en las condiciones de trabajo y de vida puede cesar si no estamos alertas en su defensa. La organización es lo único que garantiza la permanencia de lo obtenido. La salud no es un tema técnico ni neutral. Aunque resulte reiterativo, la salud dependerá de la manera en que se produce, por lo que evidentemente en una relación social desigual, donde una parte pretende aumentar la producción y la otra es quien produce y pretende no enfermarse en esa tarea, habrá indiscutiblemente diferencia de intereses. Por lo tanto no existen ni la neutralidad ni la técnica al momento de definir cuáles son las condiciones de trabajo. Poner en juego el conocimiento del trabajador al momento de pensar un puesto de trabajo es el primer paso para luego dar lugar a la articulación con un técnico.

La negociación sobre la salud y la seguridad en el trabajo es esencialmente una discusión sobre la organización del trabajo. Excede el análisis de los factores de riesgo, de los insumos contaminantes o de los trabajos riesgosos. Tal como lo describimos anteriormente, es indiscutible el vínculo existente entre el modo en que está organizado el proceso de trabajo, con qué equipamiento y herramientas se desarrolla, con qué ritmos, cuál es el marco de la relación con las jefaturas y con los otros trabajadores. Todos esos elementos y su combinatoria será lo que va a establecer el grado de seguridad o peligrosidad de cualquier tarea.

La defensa de la salud no se puede acotar a lo legislado. La ley es una herramienta para usar en función de ciertos objetivos. No es correcto ajustarse a reclamar sólo sobre lo legislado, sino que también se debe generar un debate sobre lo que la ley no contempla para que en algún momento sea incorporado. No se puede dejar de reclamar sobre lo que es justo y legítimo aunque no sea legal. En este sentido, en líneas generales, la legislación nacional e internacional no contemplan los aspectos relacionados con los riesgos organizacionales y psicosociales. Sin embargo en muchos de nuestros trabajos con colectivos de trabajadores hemos podido comprobar que se trata de los riesgos más extendidos y que provocan mayores sufrimientos.

La salud laboral no es un problema individual y tampoco las consecuencias sobre la salud son producto inevitable del trabajo. Como explicitamos, la individualización fue un proceso que acompañó el descrédito de la acción colectiva. Un gran número de trabajadores asocian sus problemas de salud derivados del trabajo con debilidades propias. Planteamos asimismo que este es un aspecto más de división entre trabajadores, por lo tanto el desafío consiste en visibilizar los problemas como colectivos y fortalecer la respuesta colectiva como única herramienta capaz de transformar las situaciones enfermantes o peligrosas.

Cómo fortalecer la acción colectiva. Reflexiones sobre algunas experiencias.

La construcción de un enfoque propio de los trabajadores resulta de gran utilidad para fortalecer la acción colectiva, muchas veces los problemas que plantean los responsables de higiene y seguridad de las empresas, están muy alejados de los problemas reales que tienen los trabajadores en sus puestos. Por otro lado la dinámica misma de los procesos de producción, plantean continuamente cambios que van desde la incorporación de tecnología hasta la modalidad de pago entre otras, que tendrán consecuencias en la forma de trabajo. Construir un programa de reivindicaciones que contemple verdaderos problemas que aquejan y tengan en cuenta los intereses de los afectados, contribuye a reconstruir la identificación con los otros trabajadores y a no depositar expectativas exclusivamente en los técnicos.

Recuperar toda la experiencia que se adquiere en el trabajo, construir el conocimiento desde esa propia experiencia es el otro elemento esencial en esta tarea. En una negociación no se puede partir del trabajo prescripto sino del trabajo real. La diferencia entre uno y otro es abismal. Los manuales que describen las tareas en los puestos de trabajo no contemplan ninguno de los aspectos que se congregan en la jornada de trabajo. El aislamiento para realizar tareas, la presión por los incentivos, la mirada de los

superiores con funciones de evaluación, y muchas otras cuestiones. Hay una enorme cantidad de información a la que sólo podemos acceder si recogemos la experiencia de cada trabajador en su cotidianeidad. Por eso para alcanzar cualquier diagnóstico profundo es necesario incorporar esa experiencia. La experiencia de los trabajadores en el puesto de trabajo es un elemento que no puede ser sustituido por nada.

Generar espacios de debate y convocar a la participación resulta una herramienta central para batallar contra la individualización y la aceptación de malas condiciones de trabajo.

Comunicar es otro soporte necesario que contribuye a quebrar la individualización y promover la identificación con los otros que padecen las mismas cosas. No es suficiente construir información propia y relevar la experiencia cotidiana de los trabajadores en sus puestos de trabajo, se debe además comunicar los resultados.

Elaborar propuestas de mejora es un componente importante de la intervención. En la propuesta confluye el trabajo de diagnóstico, la recuperación de la experiencia cotidiana y la elaboración colectiva de la resolución del problema. Esto en sí mismo fortalece el colectivo y la identificación, pero además alrededor de la propuesta existe la posibilidad de organizar acciones. Elaborar estrategias para la acción. Una vez elaborada la propuesta de mejora resulta importante diseñar una estrategia de acción para impulsarla. Por eso es también importante promover la participación en cualquiera de las instancias de trabajo que nos planteemos. El tipo de acción que se promueva dependerá del grado de organización que haya alcanzado ese colectivo de trabajo, del grado de participación con que se cuenta y de la relación de fuerza.

Tener en cuenta siempre la posibilidad de la negociación colectiva como instancia para incorporar los temas relativos a la salud y la seguridad en el trabajo. La salud laboral no suele ser tema durante la negociación colectiva. Sería importante aprovechar la oportunidad para incorporar en la agenda la temática de modo de promover la visibilización del tema.

Vincular la salud con el proceso de trabajo. Nunca perder de vista todos los aspectos que convergen en el proceso de trabajo y que traerán implicaciones a la salud. Es imprescindible contemplar la relación con otros trabajadores y con la supervisión, el tipo de control, los ritmos, la cantidad de operaciones y de tareas que se realizan, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, la posibilidad o no de acceder a los descansos en los momentos en que el cuerpo o la mente lo necesita, las herramientas, el equipamiento, la tecnología con que se trabaja, el aislamiento para realizar tareas muchas veces peligrosas. Asimismo es importante añadir a este análisis el modo de contratación y, la modalidad de pago.

Las herramientas de la acción colectiva

Vale la pena mencionar nuevamente que las herramientas que se seleccionen al pensar la intervención sindical dependerán también de la relación de fuerza, del grado de organización y del grado de participación que se haya alcanzado. Sólo a los fines analíticos y descriptivos vamos a diferenciar tres tipos de herramientas, entendiendo que el impulso de cualquiera de ellas, da cuenta de que ya se ha puesto en acción la intervención. Asimismo es válido aclarar que tampoco existe un orden para estas acciones, la elección dependerá exclusivamente de la evaluación de las posibilidades para desarrollarla que se deberá realizar de forma previa. Los tres tipos de herramientas son de diagnóstico, de organización y de acción.

Las herramientas de diagnóstico pueden ser el mapeo productivo desde el que accedemos a todos los aspectos del proceso de trabajo, el mapeo de riesgos que nos permite acceder de forma gráfica y rápida a detectar los riesgos en higiene y seguridad del trabajo en cada sector, la encuesta que cuantifica los problemas del colectivo de trabajo, el árbol de causas que investiga las causas de accidentes laborales teniendo en cuenta todos los aspectos de la organización del trabajo y la epidemiología que permite identificar las enfermedades y problemas de salud en un colectivo de trabajo aún luego de la desvinculación de la tarea. Las herramientas de organización pueden ser la capacitación, actividades de sistematización de información, campañas de información y difusión hacia el colectivo de trabajadores, o crear instancias de apoyo y orientación a trabajadores que están padeciendo las consecuencias de un accidente o una enfermedad laboral.

Por último las herramientas de acción directa pueden ser peticiones, campañas de difusión hacia fuera del colectivo, impulso de instancias de negociación, movilizaciones entre otras.

Por supuesto que la presentación de estas tres herramientas es un modo de presentar las posibilidades que se abren, no significa en ningún caso que haya que seguir un orden ni que deban usarse todas ellas.

Los orígenes de esta metodología

El antecedente más importante que hemos incorporado para el desarrollo de esta metodología es el Modelo Obrero Italiano nacido en la década del '70. Si bien ha sido pensado para un mundo del trabajo con otras características, contiene elementos que funcionan como principios básicos desde los cuales es posible reformular, revisar e incorporar componentes que contemplen el nuevo escenario del trabajo.

El Modelo Obrero Italiano reconceptualizó teórica, metodológica y políticamente los abordajes de la salud laboral que prevalecían hasta el momento,

Las características, herramientas y fundamentos básicos de dicho modelo son:

- la incorporación y la hegemonía de los trabajadores en el proceso de producción de conocimiento, el trabajador abandona la posición de observado y asume un rol activo en la observación del propio puesto de trabajo,
- la potencialidad política de esta metodología de intervención para transformar la realidad de grupos de trabajadores a partir de la generación colectiva de alternativas de solución,
- el trabajo a partir de grupos homogéneos de exposición que permite recuperar de modo minucioso la experiencia y el conocimiento acumulado en el trabajo, que aplican una encuesta sobre condiciones de trabajo y salud y debaten colectivamente sobre cuáles son los principales problemas en el trabajo,
- la no delegación de la defensa de la salud en manos de técnicos o expertos,
- la validación consensual de la información recabada y el acuerdo consensuado sobre la realidad compartida permite contar con una plataforma que fácilmente se puede traducir en reivindicaciones que contemplan los verdaderos problemas que preocupan,
- la información que recaban y lo acuerdos alcanzados con los empleadores alimentan el mapa de riesgo y permite hacer un seguimiento de los avances o retrocesos
- la autonomía del conocimiento que incorpora la visión de los distintos intereses que se despliegan en la relación laboral,
- y, por último, la no monetarización de la salud (La salud no se vende ni se delega, se defiende),

Las potencialidades de cada uno de ellos, rescatados en nuestra metodología, merecen que sea uno de los ejes del debate que invitamos a dar en cuanto a la salud laboral, concientes asimismo de que será necesario por sobre todo incorporar los aspectos que han modificado radicalmente el mundo del trabajo.

Conclusiones

Por último, invitamos a pensar que la mayor parte de la vida de una persona transcurre en los lugares de trabajo, sin embargo no existe socialmente un reconocimiento que se corresponda con esa realidad. Por lo tanto, a la hora de establecer causas de los diversos malestares sociales, pocas veces se tienen en cuenta las condiciones en que se trabaja.

Por todo ello y para concluir volvemos a reforzar la idea de que es imperioso que todas las organizaciones del movimiento obrero, propiciemos el debate sobre la situación de la salud de los trabajadores, recuperemos las experiencias que ya se han transitado para que nos ayuden a reflexionar y trabajemos para que sea socialmente reconocida la temática con la gravedad que ha adquirido.

LA TRANSICIÓN DESDE EL CONCEPTO DE CYMAT HACIA LA DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO (RPST).

Por el Dr. Julio César Neffa

RESUMEN

El artículo se propone analizar la transición que se llevo a cabo en el transcurso de las últimas cinco décadas desde el concepto que se acuñó en el CEIL sobre CYMAT (Condiciones y medio ambiente de trabajo) siguiendo el enfoque del PIACT de la OIT, hacia el de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) que surge en los países nórdicos y fue desarrollado en Estados Unidos y Europa por especialistas en Epidemiología, Sociología y Psicología del Trabajo y Estadísticas Laborales. Este nuevo enfoque se hizo necesario debido al fuerte crecimiento de las enfermedades psíquicas y mentales originadas por la organización del trabajo que busca la intensificación y el incremento de la productividad.

Palabras clave: Condiciones y medio ambiente de trabajo, riesgos psicosociales en el trabajo, organización del trabajo, carga psíquica y carga mental.

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze the shift that has taken place during the last five decades from the concept of CYMAT (Work Conditions and Environment), coined by the Labor Research Center (CEIL) based on the approach of ILO's program PIACT, to the concept of Psychosocial Risks at Work (RPST), which emerged in Nordic countries and was developed in the United States and Europe by experts in Epidemiology, Sociology, Work Psychology, and Work Statistics. This new approach became necessary due to the strong growth of psychological and mental disorders caused by the labor organization, searching to improve and increase productivity.

Key words: working conditions and environment, psychosocial risks at work, work organization, psychological and mental burdens.

Introducción

El propósito de este artículo es tratar de identificar la evolución teórica y conceptual que se ha producido en las últimas décadas partiendo del concepto de CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) construido en el CEIL-PIETTE del CONICET siguiendo la inspiración del programa PIACT de la OIT, y profundizando el impacto de los riesgos que el trabajo acarrea sobre las dimensiones psíquicas y mentales del trabajador. Esto ha dado lugar al concepto de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) desarrollado por Karasek, Theorell y Siegest, al cual Michel Gollac ha dado una formulación más actualizada que es la que hemos utilizado. La importancia del tema desborda el análisis de las enfermedades síquicas y mentales y su somatización con sus secuelas de sufrimiento, dolor y muerte, para impactar sobre el presupuesto destinado a la Salud Pública y en última instancia sobre el proceso de crecimiento económico (caídas de la productividad, problemas de calidad, ausentismo, interrupciones del proceso productivo, conflictos laborales, etc.).

I.- El surgimiento de la noción de CYMAT

Desde mediados de los años 1980, en el CEIL y en el PIETTE del CONICET (homólogo del CNRS) se llevaron a cabo numerosas actividades de información y de formación sobre condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), desarrollando el Método LEST para el estudio de las condiciones del trabajo obrero en las empresas y en especial los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre CYMAT, en cooperación con la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Posteriormente se constituyó en el CEIL un equipo de investigación sobre CYNAT, que llevó a cabo tres investigaciones con trabajo de campo, en cooperación con el Centre d' Etudes de l'Emploi (CEE), el Laboratorio LEST de Aix en Provence y el CEREQ con sede en Marseille, dando lugar a varias publicaciones que tuvieron una amplia difusión:

- ✓ 1984-89: "Prediagnóstico sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en la República Argentina", organizado por el CEIL-CONICET y la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, con el apoyo del programa PIACT de la OIT (1984-89)
- ✓ 1989-93: Proyecto de Investigación "CYMAT de los maestros primarios de la Dirección General de Escuelas y Cultura de la Pcia. de Buenos Aires". Proyecto demandado por dicha Dirección, y que contó con el financiamiento de la OIT.
- ✓ 1989-90: Proyecto de Investigación "Las CyMAT de los obreros del vidrio del Gran Buenos Aires, solicitada por la Obra Social de Obreros y Empleados del Vidrio (1989-1990). Proyecto financiado por la Obra Social para los Obreros y Empleados de la Industria del Vidrio de la Rep. Argentina.
- ✓ 1997-2000: Proyecto de Investigación "CYMAT de los operadores telefónicos de los puestos 112 y 114 de Telefónica Argentina y de TELECOM Argentina correspondientes a Capital Federal, Gran Buenos Aires, Córdoba, Rosario y Río Cuarto". Proyecto financiado por FOESSITRA.

En el transcurso de 2008, Michel Gollac (INSEE) llevó a cabo un seminario internacional organizado por el CEIL conjuntamente con la SRT, en el Salón de Actos del Banco de la Nación Argentina, sobre "Trabajar para ser feliz"?, que tuvo una amplia repercusión. Posteriormente, en 2011, nuevamente Michel Gollac dictó un seminario organizado por el CEIL, la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, sobre los "Riesgos Psicosociales del Trabajo" (RPST), profundizando la problemática desarrollada por las actividades de varios investigadores que dictaron seminarios en el marco de la cooperación bilateral Francia-Argentina: A. Wisner, A. Laville, S. Volkoff, L.Pinsky, M-F. Ghio Bailly y Dominique Dessors.

Esta problemática es abordada en la Maestría en Ciencia Sociales del Trabajo (UBA), dando lugar a varias tesis.

El Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires organiza anualmente desde 2010 un concurso sobre estudios e investigaciones sobre "Condiciones de trabajo en la provincia de Buenos Aires" donde dicha problemática ha comenzado a investigarse. La doctorando Andrea Suarez Maestre tiene a su cargo la coordinación de esa actividad en su calidad de Asesora del Ministro. Prolongado estas actividades en el primer semestre de 2012 se desarrolló en esa Facultad un Seminario semanal para alumnos de grado de la Licenciatura en Administración, funcionarios públicos y especialistas que en número de aproximadamente 70 siguieron: Seminario condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y los riesgos psicosociales del trabajo.

II.- Las CyMAT:

La Conferencia Internacional del trabajo de la OIT de 1974, recalcó en materia de condiciones de trabajo la “necesidad de adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador”. Pero si bien se trata de factores que se diferencian unos de otros, se debe hacer un balance holístico sobre el conjunto. Este enfoque global no reemplaza las técnicas y disciplinas específicas, pero evita errores de diagnóstico y permite identificar las diversas causas reales, sin perder de vista que existe un efecto sinérgico y combinado entre los factores de riesgo cuyo resultado puede ser mayor que la suma de los factores individuales. 1

El punto de partida de esa nueva concepción lo constituyen tres conceptos centrales: por una parte, la noción de trabajo y la de proceso de trabajo, por otra parte, la relación estrecha que se establece entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con la salud de los trabajadores.

El proceso de trabajo –resultante de la actividad humana actuando sobre los objetos de trabajo o materias primas apoyándose y con ayuda de los medios de trabajo para dar lugar a un bien o un servicio que tiene una utilidad social- está determinado por múltiples factores que intervienen a nivel micro y macro-económico, y en última instancia por el régimen de acumulación y el modo de regulación.

En esta nueva concepción el trabajo no es visto como una penosa obligación social, sino un derecho humano fundamental, una de las actividades más nobles que desarrollan los seres humanos, la que estructura su identidad, permite desarrollar su personalidad y es la fuente de los derechos laborales. Además de su carácter creativo y socialmente útil, dada su capacidad para producir bienes y de prestar servicios indispensables para asegurar la reproducción de la especie, el trabajo genera las condiciones necesarias para el desarrollo de todas las dimensiones de la persona humana y el establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación, constituyendo una nueva realidad: el "colectivo de trabajo". Por eso el trabajo permite a quienes lo realizan "trascender", es decir producir algo que tiene una existencia autónoma y exterior, que puede perdurar más allá de la vida del sujeto que le dio origen y hacerse presente lejos del marco geográfico donde se gestó. No es en sí mismo un castigo o una pena que los trabajadores arrastran hasta su muerte, pero su ejercicio provoca normalmente un mayor o menor grado de fatiga por el uso de la fuerza de trabajo.

La noción renovadora de CYMAT incluye varios factores: por una parte la carga física de trabajo, gestos, posturas y el esfuerzo muscular que requiere el ejercicio de la actividad; por otra parte, los riesgos del medio ambiente de trabajo, problemas de higiene y de seguridad en el trabajo (términos ambiguos y muy poco adecuados a pesar de su amplia difusión y uso indiscriminado), presentes en la empresa u organización que son los factores más conocidos e identificados por sus repercusiones directas sobre la salud, según sean el tiempo de exposición a los riesgos, la intensidad de los mismos, y la existencia o no de medidas de prevención.

Pero el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo; estos son factores de otra naturaleza, socio-técnicos y organizacionales, que se refieren a las formas institucionales, las relaciones sociales de producción y los modos de organización de las empresas u organizaciones. Ellas son: la duración y configuración del tiempo de trabajo, el contenido y la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, los sistemas de remuneración, las posibilidades de participar en el mejoramiento de las CYMAT y los servicios de bienestar accesibles a los trabajadores. Precisamente son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores y en particular sobre los riesgos psico-sociales, objeto de esta investigación.

Como el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, dentro del establecimiento los riesgos ocupacionales interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada y se neutralizan, adicionan o potencian. Por esa causa la carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es siempre mayor que la suma de los riesgos provocados individualmente por cada uno de ellos. Se impone por esto la necesidad de adoptar una concepción sistémica.

Pero como los factores de las CYMAT repercuten sobre seres vivos, y específicamente sobre personas dotadas de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas, existe la posibilidad de que ellos perciban primero y vivencialmente, el efecto que dichos riesgos tienen sobre su vida y su salud. Esa capacidad de movilizarse para percibir, conocer y evaluar las

dimensiones subjetivas por parte de los trabajadores es aún mayor y más eficaz cuando es el propio colectivo de trabajo quien lo asume, aunque no posean el conocimiento científico de los riesgos inherentes. Así, la intervención de los actores del proceso de trabajo se convierte en un elemento decisivo para la identificación de éstos, percibir sus consecuencias, proponer medidas eficaces de prevención y hacer el seguimiento. Este es el secreto de los resultados estimulantes obtenidos cuando existen Comités Mixtos de Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo, siempre y cuando sus miembros tengan información, formación y estén comprometidos con la búsqueda constante de un "trabajo más humano". Los resultados de nuestras anteriores investigaciones permitieron confirmar la vieja hipótesis de que, si se crean las condiciones adecuadas para expresar la subjetividad, "nadie conoce mejor que los propios trabajadores, de qué manera las condiciones y medio ambiente de trabajo repercuten sobre su vida y su salud".

Existe entonces una relación estrecha, pero no unidireccional, entre el proceso de trabajo y la salud. La esperanza de vida y la salud de los trabajadores está fuertemente condicionada, e incluso determinada, por las condiciones y el medio ambiente de trabajo soportado durante su vida activa. A su vez, el estado de salud de los trabajadores, y sus capacidades de adaptación y de resistencia, pueden influir para hacer más o menos grave el impacto de las condiciones de trabajo.

La noción de salud utilizada por el equipo está inspirada por los trabajos de la OMS (Organización Mundial de la Salud) que comprende "no solo como la ausencia de enfermedad, sino también un estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posee como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, formas de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o de enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales... Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo". Pero hacemos la salvedad de que, para nosotros, un estado óptimo de bienestar físico, mental y social, no existe o es muy difícil de alcanzar por la mayoría de los trabajadores.

Los factores de las CYMAT

Del proceso de trabajo establecido por la dirección de las empresas y de las tareas tal como son prescriptas, se derivan los dos conjuntos de factores de las CYMAT:

- ✓ los riesgos del medio ambiente de trabajo: físico, químicos, biológicos, los factores tecnológicos y de seguridad, y las catástrofes naturales o desequilibrios ecológicos.
- ✓ las condiciones de trabajo: duración y configuración del tiempo de trabajo, organización y contenido del trabajo, ergonomía, transferencia de tecnologías, modos de gestión de la fuerza de trabajo, posibilidades de participación, sistemas de remuneración, servicios sociales, asistenciales y de bienestar.

La existencia (o no) y funcionamiento de las instituciones y servicios de prevención, pueden contribuir de manera directa a agravar, o a controlar y atenuar, el impacto de las CYMAT sobre la salud de los trabajadores. El esfuerzo realizado, las condiciones de trabajo y los factores de riesgo del medio ambiente predominantes en la empresa y específicamente en el puesto de trabajo, pueden ser limitados, controlados o modificados por: la existencia y el funcionamiento de Servicios de Prevención (a cargo de médicos del trabajo y de ingenieros laborales que se ocupen de higiene y seguridad); la acción punitiva, inspectiva o de asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y muy especialmente por la actividad participativa ejercida por los Comités Mixtos de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

III.- El trabajo prescripto y la actividad efectivamente realizada.

Frente a la tarea encomendada, o sea el trabajo prescripto, para lograr el objetivo general enunciado, a menudo los trabajadores hacen frente a los factores aleatorios, a los errores de previsión, al mal funcionamiento de las máquinas y herramientas y a los problemas de calidad y deformaciones de las materias primas, contrariando las consignas de trabajo transmitidas. La actividad entonces es el trabajo tal como es efectivamente realizado: es la movilización de las capacidades de las personas humanas para alcanzar los objetivos de la tarea que le fue prescripta y resolver los problemas que encuentra en ese proceso. Es la puesta en funcionamiento de las funciones físicas, síquicas y mentales de una persona concreta, en un momento dado, en una empresa u organización y en una situación de trabajo específicas.

La observación de la actividad o del curso de acción pone de manifiesto la existencia de: un esfuerzo muscular; la movilización de los sentidos; la actividad cognitiva necesaria para la ejecución de tareas “manuales” o intelectuales, que implica las siguientes secuencias: búsqueda, captación y procesamiento de la información, identificación del problema a resolver; de alternativas operativas, adopción de decisiones; planificación de las tareas a ejecutar y controlar el resultado del trabajo, con capacidad de anticipación de los resultados esperados; la actividad síquica (dimensiones afectivas y relacionales) implica intencionalidad, involucramiento o rechazo, satisfacción, placer o sufrimiento en el trabajo; la comunicación oral, escrita o gestual que incorpora nuevos términos. Originados en el proceso de trabajo deviene una necesidad para hacer posible la comunicación con los colegas dentro del colectivo de trabajo y con la jerarquía de la empresa. La construcción de rutinas productivas –en caso de existir una repetitividad de las actividades– permite obviar algunas de esas secuencias, pero también pueden surgir fenómenos aleatorios, u ocurrir incidentes o accidentes que implican una variabilidad de la actividad y obligan a hacer un proceso de ajuste y adaptación.

El tiempo de trabajo y el tiempo de reposo deben ser muy tenidos en cuenta en la actividad, pues para no agotar la fuerza de trabajo ni deteriorar su salud se necesitan tiempos de reposo, diarios y semanales, pausas durante la jornada, con una frecuencia y una duración que deben ser diferentes según el proceso de trabajo y la actividad que se lleva a cabo.

Esta contradicción entre el trabajo prescripto y la actividad, se resuelve con la iniciativa de los trabajadores para cumplir los objetivos propuestos, y con la creatividad productiva movilizándolo los saberes adquiridos en el trabajo, que adoptan la forma de conocimientos tácitos encarnados en los trabajadores. Este esfuerzo adicional a lo que estaba prescripto (que existe en todas las actividades en mayor o menor medida) no es recompensado porque no se lo reconoce ni social (promociones en la carrera), ni material (salarios y premios), ni simbólicamente (manifestando públicamente reconocer el aporte de los trabajadores), ni al hacer la descripción de los puestos de trabajo en los Convenios Colectivos o Estatutos Profesionales, creando una sensación de injusticia que es fuente de sufrimiento.

La carga de trabajo

La carga global de trabajo (o mejor dicho actividad efectivamente realizada) depende de las características y la intensidad de la actividad, tiene tres dimensiones, que se pueden analizar por separado.

- ✓ Física: esfuerzo físico, gestos y posturas necesarias para realizar la actividad,
- ✓ Psíquica: grado de iniciativa, ambigüedad de resultados, status social de la actividad, comunicación y cooperación con el colectivo de trabajo, relaciones con clientes y usuarios, responsabilidad en la adopción de decisiones y en el manejo de recursos.
- ✓ Mental: captación de señales e informaciones, procesamiento de la información, utilización de la memoria, resolución de problemas y evaluación de la actividad.

Esas tres dimensiones se diferencian en cada actividad, según sean la complejidad de la tarea, la intensidad, el apremio de tiempo para concluir las tareas, la atención y concentración que se requiere en función de la precisión y de la minuciosidad necesarias. Las mismas están fuertemente interrelacionadas, y los trabajadores pueden resistir y adaptarlas según sus calificaciones, experiencia, capacidades y posibilidades.

El uso de los equipos de protección individual (EPI) puede llegar a aislar parcialmente a los trabajadores respecto de los riesgos presentes en el medio ambiente de trabajo y limitar de manera temporaria el alcance de los efectos nocivos, aún cuando los mismos acarreen molestias, limiten sus movimientos e incrementen la fatiga laboral por el mayor esfuerzo. Pero utilización permanente de los EPI puede generar una rutina y condicionar a los trabajadores para que no busquen en última instancia la eliminación de los riesgos. Pero los EPI no son eficaces para hacer frente a problemas que son de naturaleza colectiva.

Las capacidades (limitadas y erosionables) de adaptación y de resistencia que tienen todos los trabajadores sin excepción para asumir y enfrentar al sufrimiento se movilizan, como mecanismos alternativos de defensa para negar o tratar de desconocer la existencia de los riesgos y así superar el miedo, -sin lo cual no se puede desarrollar la tarea-. Para ello los trabajadores recurren a diversas “estrategias defensivas”, como son el someterse o aceptar los costosos ritos de iniciación (“bautismos”) y de integración a una profesión, o el consumo de estimulantes (café, golosinas, etc.), de drogas o productos farmacéuticos automedicados, o más frecuentemente del alcohol que por sus cualidades ayuda a olvidar o minimizar el riesgo y asumir riesgos innecesarios desafiando el

peligro (Déjours, Christophe, 1991). La permanencia de esas estrategias en la conciencia de los trabajadores para evitar tener que pensar en permanencia en los riesgos del trabajo que ejecutan, tiene finalmente repercusiones negativas no sólo sobre su salud física, psíquica y mental, sino también sobre la eficiencia de la empresa, en términos de ausentismo justificado y también deficiencias en cuanto a productividad, costos, calidad y cumplimiento de los plazos establecidos, que son los elementos claves de la "nueva competitividad" (Coriat, B., 1995).

Impactos de la carga de trabajo sobre la salud de los trabajadores

De la carga global de trabajo generada por el proceso de trabajo, se derivan los impactos diferenciales sobre la salud de cada uno de los trabajadores y los resultados sobre la eficiencia productiva. De manera sintética ellos son:

- 1.- La Fatiga fisiológica, es un estado y un proceso, recuperable normalmente con la comida, el sueño, el descanso, el deporte, la recreación, la vida familiar y las relaciones sociales. Los principales síntomas son dolores osteo-musculares, dificultades síquicas y mentales, perturbaciones del sueño, perturbaciones del apetito, de las relaciones sexuales. Las reacciones de los trabajadores para hacer frente a la fatiga consisten en la necesidad de dormir más horas en el hogar, o en su defecto duermen en los medios de transporte entre el hogar y el lugar de trabajo, se automedican vitaminas, ansiolíticos y drogas para dormir o para reducir el dolor, y se consumen excitantes en demasía: café, alcohol, tabaco, etc.
- 2.- La fatiga patológica, se genera cuando la misma se acumula porque no se puede 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.
- 3.- Las "marcas del trabajo". Sobre el cuerpo humano quedan marcas características o huellas duraderas de las condiciones y medio ambiente del trabajo realizado que se pueden identificar pasando desde las más específicas a las más difusas y globales, por ejemplo: deformaciones fisiológicas debidas a la utilización intensiva de ciertos órganos o músculos, perturbaciones permanentes y no reversibles, que duran toda la vida: dolores vertebrales y osteo-articulares, enfermedades degenerativas de los tendones (tendosinovitis), de la visión, del sistema auditivo provocadas por tareas repetitivas, modificaciones del ritmo circadiano y perturbaciones en el sueño provocadas por el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, perturbaciones digestivas (dolores de estomago, falta de apetito, necesidad de comer siempre algo, o cambios de régimen alimenticio, que conducen al adelgazamiento o la obesidad, fenómenos que perturban la vida extra-profesional, denominadas "reacciones condicionadas generalizadas", del tipo pregunta-respuesta, visual-motriz, auditiva-verbal, visual-visual.
- 4.- Riesgos psico-sociales provocados por las CYMAT sobre el funcionamiento psíquico y mental. Sus principales manifestaciones son: frases estereotipadas que siguen usando inadecuadamente los operadores telefónicos luego de concluido el trabajo; la pérdida de significación de los códigos y las cifras, luego de trabajar mucho con ellas y de desagregarlas para diferenciarlas y memorizarlas; las necesidades imperiosas de recuperación de la fatiga que re-estructuran el tiempo fuera del trabajo no solo del trabajador sino también de su familia (se duerme en el trayecto, se necesita reposo al llegar al hogar antes de hacer cualquier otra actividad doméstica, se muestra resistencia o desgano para hacer actividades recreativas luego del tiempo de trabajo; las modificaciones del comportamiento y de la personalidad, tales como perturbaciones del humor y del carácter, alteración de funciones mentales, depresiones nerviosas, sensibilidad excesiva frente a ciertos acontecimientos, crisis de nervios, irritabilidad, agresividad con los más allegados, todo lo cual conduce a crear un sentimiento de culpabilidad y a vivir en un permanente estado de ansiedad.
- 5.- 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.
- 6.- Diferenciación de la esperanza de vida, por parte de ciertas profesiones, según la exposición a riesgos ocupacionales específicas cuyos miembros en promedio viven menos que el conjunto de la población.
- 7.- Enfermedades profesionales o vinculadas al trabajo, reconocidas por la legislación pero que con frecuencia excluyen las de carácter psíquico y mental.
- 8.- Accidentes de trabajo,
- 9.- Invalidez parcial o permanente como consecuencias de accidentes y enfermedades profesionales
- 10.- Accidentes "in itinere", que pueden ser más o menos graves y dejar secuelas.
- 11.- Muertes como consecuencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (estas últimas no siempre son registradas como tales por las ART y la SRT; por lo tanto su contabilidad es parcial e insuficiente.

Estos impactos de las CYMAT también pueden ser analizados en el contexto nacional sobre la macroeconomía en términos de la competitividad sistémica, es decir las ventajas competitivas de un sistema productivo. En un primer nivel, deficientes CYMAT acarrearán elevados costos de prevención, de reparación y de indemnizaciones (que normalmente repercuten sobre los montos de

cotizaciones para seguros (ART), implican mayores gastos del sistema nacional de salud, elevadas tasas de ausentismo que requieren reemplazos, conflictos laborales, pérdidas de tiempo para la producción al interrumpirse las actividades cuando ocurren incidentes o accidentes. A nivel de la competitividad internacional, es difícil de imaginar que sin adecuadas CYMAT los trabajadores se puedan implicar de manera permanente y eficaz para asistir regularmente, obtener elevada productividad, invertir su iniciativa y creatividad para mejorar la calidad y reducir los costos de producción, aceptar la introducción de nuevas tecnologías informáticas y organizacionales y formarse para operarlas de manera eficiente y fabricar nuevos productos o prestar nuevos servicios.

Si bien históricamente la atención se puso sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tenían impacto directo e inmediato sobre la vida y la salud de los trabajadores, y posteriormente se amplió el análisis a la carga psíquica y mental dando lugar a la noción integrada de CYMAT, los estudios epidemiológicos pusieron de manifiesto que era necesario profundizar la identificación de los factores de riesgo porque quienes trabajan son sujetos, es decir que tienen la percepción de que hay una relación entre el trabajo que realizan y su salud, y que el trabajo contribuye a construir o obstaculizar su identidad -si bien siempre da lugar al sufrimiento porque requiere resistir y adaptarse- pero puede dar lugar a la felicidad si los trabajadores logran sublimar el sufrimiento al encontrarle un sentido al trabajo y contar en su actividad con el apoyo por parte de la jerarquía de la empresa y de sus colegas. La realidad muestra que en el modo de producción capitalista generalmente los trabajadores no solo están explotados (porque su valor de uso es mayor que su valor de cambio cubierto por el salario) sino también dominados sin disponer de un margen de autonomía para llevar cabo el proceso de trabajo, cosa que también ocurrió en otros modos de producción. Como se señaló anteriormente, los estudios ergonómicos pusieron de manifiesto la contradicción existente entre el trabajo tal como es prescripto por quienes son responsables de la organización, y la actividad que desempeña el trabajador, la cual no solo es diferente sino también más exigente de lo que estaba prescripto. El trabajador debe hacer un esfuerzo para resistir y adaptarse, impulsando su creatividad porque quiere lograr los objetivos que se le imponen, asumiendo un costo en término de sus energías físicas, síquicas y mentales. Pero no todos tienen éxito y muchos se deprimen o desalientan. Dicho en otras palabras, estos riesgos psicosociales están provocados por el proceso y la organización del trabajo.

IV.- Los riesgos psicosociales del trabajo (RPST)

Según el Prof. Michel Gollac, los factores psicosociales de riesgo en el trabajo puestos en evidencia por la literatura científica pueden agruparse en torno de seis ejes: son relativos a la intensidad del trabajo y al tiempo de trabajo, a las exigencias emocionales, a una autonomía insuficiente, a la mala calidad de las relaciones sociales en el trabajo, a los conflictos éticos y de valores y a la inseguridad de la situación de trabajo.

1.- La medición de la intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo engloba las nociones de “demanda psicológica” (operacionalizada por el cuestionario de Karasek) y de “esfuerzo” (operacionalizada por el cuestionario de Siegrist). La intensidad y la complejidad del trabajo dependen de las restricciones de ritmo, de la existencia de objetivos poco realistas o vagos, de las exigencias de polivalencia, de las responsabilidades, de eventuales instrucciones contradictorias, de las interrupciones de actividades no preparadas y de la exigencia de competencias elevadas. El tiempo de trabajo influye sobre la salud y el bienestar por su duración y su organización.

2.- Las exigencias emocionales están vinculadas con la necesidad de dominar y moldear las propias emociones, especialmente para dominar y moldear las sentidas por las personas con las que se interactúa en el trabajo. Tener que esconder las emociones también es exigente.

3.- La autonomía en el trabajo designa la posibilidad para el trabajador de ser actor en su trabajo, en su participación en la producción de riqueza y en la conducción de su vida profesional. Como la “latitud de decisión” del cuestionario de Karasek, incluye no sólo los márgenes de maniobra, sino también la participación en las decisiones así como la utilización y el desarrollo de las competencias. La noción de autonomía comprende la idea de desarrollarse en el trabajo y obtener placer de él.

4.- Las relaciones sociales en el trabajo son las relaciones entre trabajadores, así como las que se dan entre el trabajador y la organización que lo emplea. Estas relaciones sociales deben examinarse vinculadas con los conceptos de integración (en el sentido sociológico), de justicia y de reconocimiento. Fueron objeto de modelizaciones parciales, de las cuales las mejor validadas son el “apoyo social” (modelo de Karasek y Theorell), el “equilibrio esfuerzo-recompensa” (modelo de Siegrist) y la “justicia organizacional”. Las relaciones sociales a tomar en cuenta comprenden las establecidas con los colegas y con la jerarquía, la

remuneración, las perspectivas de carrera, la adecuación de la tarea a la persona que la va a ejecutar, los procedimientos de evaluación del trabajo, la atención prestada al bienestar de los trabajadores. Las patologías de las relaciones sociales, como el acoso moral, también deben considerarse.

5.- Conflictos éticos y de valores. Un sufrimiento ético es lo que siente una persona a la que se pide o exige actuar en oposición a sus valores profesionales, sociales o personales. El conflicto de valores puede provenir del objetivo del trabajo o sus efectos secundarios que chocan con las convicciones del trabajador, o del hecho de que debe trabajar de una manera no conforme a su conciencia profesional.

6.- La inseguridad de la situación de trabajo comprende la inseguridad socioeconómica y el riesgo de cambio no controlado de la tarea y de las condiciones de trabajo. La primera puede provenir del riesgo de perder el empleo, de que baje el ingreso o del de no beneficiarse con un desarrollo "normal" de carrera. Condiciones de trabajo no sostenibles también son generadoras de inseguridad. Incertidumbres susceptibles de crear una inseguridad también pueden involucrar el futuro del oficio o la evolución de las condiciones de trabajo. Estos temores pueden estar motivados por la experiencia de cambios incesantes o incomprensibles. Todos estos riesgos existen tanto para los trabajadores asalariados como para los trabajadores no asalariados, aunque asuman formas diferentes.

A modo de conclusión, creemos que el aporte de los estudios epidemiólogos ha sido decisivo para comprobar efectivamente que los RPST tienen impacto no solo sobre la carga síquica y mental -incluidas en la noción de CYMAT- sino que con el transcurso del tiempo se somatizan y dan lugar a enfermedades profesionales y en particular accidentes cardiovasculares, depresiones, ataques de pánico, perturbaciones del humor, problemas gastro-intestinales (ulceras, diarreas). El costo de estas perturbaciones no es solo económico en términos de caídas de la productividad y problemas de calidad, incumplimiento de los plazos de entrega, deterioro de las relaciones con los clientes y usuarios, ausentismo, y conflictos laborales, sino también sobre el psiquismo humano.

Dado el incremento de esos signos y su creciente gravedad, la solución no puede ser la "psiquiatrización de la sociedad". El recurso a médicos especialistas en salud mental, psicólogos, psiquiatras y psicoanalistas o la automedicación de calmantes, analgésicos, vitaminas, antidepresivos, etc. puede contribuir a calmar, contener emocionalmente y a reparar los daños producidos, pero si no cambia la organización del proceso de trabajo y su contenido en la producción de bienes y de servicios, los RPST continuarán produciendo sufrimiento y retrasando la construcción de la identidad individual y colectiva. Esta situación que dificulta la emergencia de una conciencia de clase puede ayudar a explicar el porqué los trabajadores y sus organizaciones aceptan a veces pasivamente la situación, -o incluso la monetizan cobrando primas por los riesgos que soportan- y no han asignado al cuidado de la salud física síquica y mental de los trabajadores la prioridad que se merece, dado que es finalmente la vida lo que está en juego.

Provoca indignación saber que estos daños que se provocan no son todavía reconocidos específicamente por la legislación nacional en materia de riesgos del trabajo. De acá la necesidad de pasar de una actitud de denuncia a elaborar propuestas alternativas -construidas con la participación de los trabajadores de la base-, para someterlas a las autoridades y reivindicarlas buscando establecer compromisos mediante concesiones negociadas.

V.- Bibliografía para quienes quieren iniciarse en el tema

Investigadores y personal de apoyo del CONICET en el CEIL y en el PIETTE crearon una asociación civil sin fines de lucro, "Trabajo y Sociedad", orientada a la edición de publicaciones especializadas en las ciencias sociales del trabajo una de cuyas colecciones se refiere a las condiciones y medio ambiente de trabajo como las que se enumeran a continuación.

Autores Varios. CyMAT en la Argentina. Aspectos teóricos y metodológicos, Ed. Héctor Cordone, Silvia Korinfeld, Esther Giraudo y Julio C. Neffa, Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, Humanitas, Bs. As., 1987, 236 págs.

Autores Varios CyMAT en la Argentina. La situación por sectores específicos., Ed. Hector Cordone, Silvia Korinfeld, Esther Giraudo y Julio C. Neffa, Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, Humanitas, Bs. As., 1987, 236 págs.

Autores Varios. CyMAT en la Argentina. Nuevas dimensiones de las CYMAT, Ed. Hector Cordone, Silvia Korinfeld, Esther Giraudo y Julio C. Neffa, Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, Humanitas, Bs. As., 1987, 236 págs.

Julio César NEFFA, Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina, Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, Humanitas, Bs. As., 1988, 130 págs.

Cristophe DEJOURS, Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo, Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Facultad de Psicología de la UBA, Humanitas, Bs. As., 1990, 242 págs.

Mario EPELMAN, Daniel FONTANA, Julio César NEFFA, Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores, Ed. Area de Estudios e Inv. Laborales/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas, Bs. As., 1990, 140 págs.

Esther GIRAUDO-Grupo CYMAT-UTN Gral. Pacheco-J.C.NEFFA, Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) Manual de apoyo didáctico y guía para la capacitación, Ed. Area de Estudios e Inv. Laborales/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas, Bs. As., 1990, 154 págs.

Robert VILLATTE, El método del árbol de causas (para analizar los accidentes de trabajo en vistas a su prevención), Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas, Bs. As., 1990, 200 págs.

François STANKIEWICZ (comp.), Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos El post-taylorismo, Ed. PROIETTE/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas, Bs. As., 1991, 326 págs.

Antoine LAVILLE (comp.), Envejecimiento y trabajo, Introducción de Julio C. Neffa. "Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores que envejecen: un problema a estudiar más seriamente", Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Buenos Aires, 1993, 136 págs.

Ana María CATALANO, Nora MENDIZÁBAL y Julio César NEFFA, Condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los obreros de la industria del vidrio, Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, SOIVA, Buenos Aires, 1993, 304 págs.

Serge VOLKOFF, Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Buenos Aires, 1993, 230 págs.

Julio César NEFFA (comp.), Nuevo paradigma productivo, flexibilidad y respuestas sindicales en América Latina, Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, PRONATTE/SECYT, CREDAL/CNRS, Buenos Aires, 1994, 332 págs.

Nora ESCOBAR, Julio C. NEFFA y Víctor VERA PINTOS Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?, Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Bs. As., 1997, 229 págs.

Helena HIRATA y Daniele KERGOAT La división sexual del trabajo: permanencia y cambio, Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Buenos Aires, 1997, 274 págs.

Danièle LINHART, La modernización de las empresas, Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET, Bs. As., 1997, 141 págs.

Dominique DESSORS, Marie-Pierre GUIHO-BAILLY, Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo, Lumen/Trabajo y Sociedad/ PIETTE, Bs. As., 1998, 265 págs.

Christophe DEJOURS, El factor humano, Lumen/Trabajo y Sociedad/PIETTE, Bs. As., 1998, 114 págs.

Marie-Agnès Barrère-Maurisson, La división familiar del trabajo, Trabajo y Sociedad/PIETTE, Lumen-Humanitas, Buenos Aires, 1999, Julio C. Neffa (coord.), Silvia Korinfeld, Esther Giraudo, Nora Mendizábal, Mario Poy, Víctor Vera Pinto, Telegestión: sus implicancias sobre la salud de los trabajadores, Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE, FOESITRA, Buenos Aires, 2001.

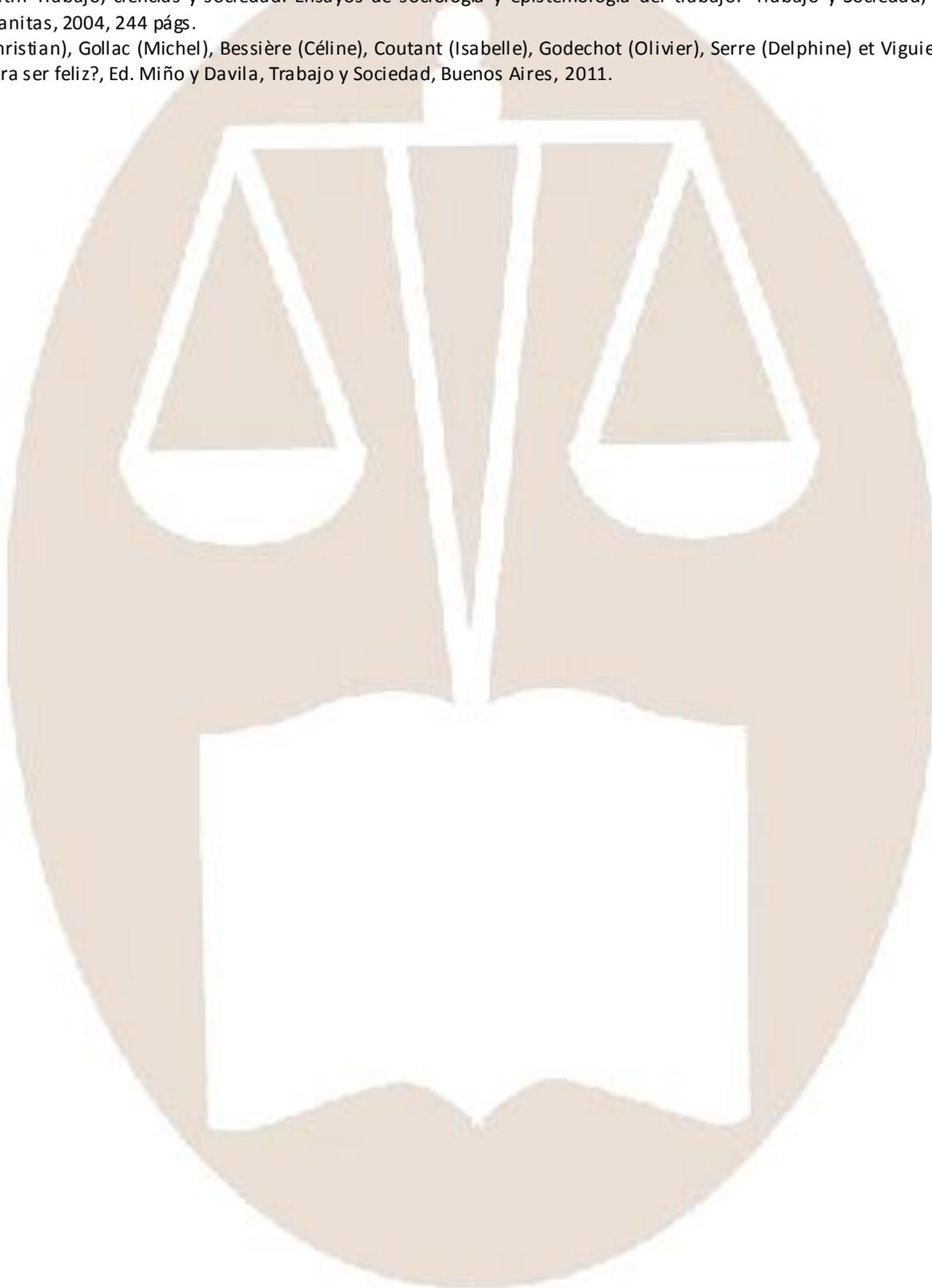
Yvon Quéinnec, Catherine Teiger, Gilbert de Terssac, Trabajo por turnos y salud. Referencias para su negociación, Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE CONICET, Lumen-Humanitas, Carrera de Relaciones de Trabajo Facultad de Ciencias Sociales UBA, Buenos Aires, 2001, 257 págs.

Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo (Comp.), El futuro del trabajo - El trabajo del futuro, CLACSO/ASDI, CEIL-PIETTE CONICET, Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 2001

Julio C. Neffa, El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece, Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE CONICET, Lumen, Buenos Aires, 2003, 280 p.

François Vatin Trabajo, ciencias y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo. Trabajo y Sociedad, CEIL PIETTE, Lumen-Humanitas, 2004, 244 págs.

Baudelot (Christian), Gollac (Michel), Bessière (Céline), Coutant (Isabelle), Godechot (Olivier), Serre (Delphine) et Viguiet (Frédéric), ¿Trabajar para ser feliz?, Ed. Miño y Davila, Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 2011.



La Salud Laboral - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo desde el IEFYC

Los determinantes de la Salud Psicofísica de los Trabajadores

Por Claudio Scarafia y Martín Giambroni

El goce de la salud y el ejercicio de los derechos humanos actúan en sinergia. Así cierto grado de salud física y mental es necesario para poder ejercer los derechos humanos y las libertades fundamentales que han sido reconocidos internacionalmente y, de esta forma, participar en la vida civil, social, política, cultural y económica de un Estado. Al mismo tiempo, el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales es esencial para disfrutar de un verdadero bienestar físico y mental.

Los Objetivos De Desarrollo Del Milenio es una iniciativa de carácter global que se creó en el año 2000 a partir de la Declaración del Milenio en las Naciones Unidas firmada por todos los países del mundo. La Declaración del Milenio identifica preocupaciones, valores y principios relacionados con el desarrollo.

A partir de dicha declaración, se establecieron una serie de metas específicas y cuantificables que se consideran prioritarias: la salud ocupa un lugar central, como medida entre otras cosas del bienestar humano. El logro de los objetivos planteados involucra el trabajo directo sobre los determinantes sociales de la salud y la plena protección de los derechos de las personas.

Entre los objetivos convenidos, la Argentina incorporó el de “promover el trabajo decente”, en la convicción de que una sociedad justa e inclusiva se construye garantizando empleo digno a todos sus habitantes. Debido al estrecho vínculo entre trabajo y salud es que desde la UEJN tomamos dicho vínculo como una de las cuestiones centrales a explorar y a fin de promover la salud de los trabajadores de la justicia.

En este sentido, y tomando en consideración que las políticas sociales y económicas gravitan de manera fundamental en el desarrollo del potencial de las personas, las mismas deben tener como norte la Justicia Social como concepto integrador. Los determinantes sociales de la salud son aquellos factores que mejoran o amenazan el estado de salud de un individuo o de un colectivo. Es reconocido que la salud es un estado de balance incluyendo el propio ser, los otros y el ambiente, se deben propiciar entonces intervenciones que transiten dicho radio de acción.

En los lugares de trabajo pueden sucederse muchas situaciones estresantes, entre ellas está el denominado hostigamiento psicológico/moral laboral. El mismo consiste en acciones de violencia psicológica, de manera reiterada (al menos una vez por semana) y durante un periodo prolongado (más de seis meses), es ejercido por una o varias personas hacia otra con el objetivo de causar malestar, incomodar, y/o eliminar del lugar de trabajo a la persona elegida como víctima.

Algunas de las manifestaciones del mobbing u hostigamiento laboral se expresan en diferentes situaciones y prácticas tales como:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos

Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
 No dirigir la palabra a una persona
 Tratar a una persona como si no existiera

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

Críticas permanentes a la vida privada de una persona
 Terror telefónico
 Hacer parecer estúpida a una persona
 Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
 Mofarse de las discapacidades de una persona
 Imitar los gestos, voces... de una persona
 Mofarse de la vida privada de una persona

VIOLENCIA FÍSICA

Ofertas sexuales, violencia sexual
 Amenazas de violencia física
 Uso de violencia menor
 Maltrato físico

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

Ataques a las actitudes y creencias políticas
 Ataques a las actitudes y creencias religiosas
 Mofarse de la nacionalidad de la víctima

AGRESIONES VERBALES

Gritar o insultar
 Críticas permanentes del trabajo de la persona
 Amenazas verbales

RUMORES

Hablar mal de la persona a su espalda
 Difusión de rumores

Dada las características de la estructura institucional del Poder Judicial, su organizacional piramidal, y en muchos aspectos su concepción aristocrática del poder, hacen de la misma una institución altamente sensible y con factores de riesgo para la configuración de relaciones laborales que podrían enmarcarse dentro de una dinámica encuadrada en el denominado hostigamiento psicológico.

Algunas de las características detectadas en las prácticas cotidianas en las oficinas judiciales podrían resumirse en las siguientes indicadores:

- La estructura organizacional de los juzgados: es descripta como excesivamente jerárquica, rígida, aislada, piramidal, autoritaria;
- Organización del trabajo y contenido de tareas: se considera que predomina un modo discrecional de asignar las funciones a los empleados y que faltan pautas claras en la definición del contenido de las tareas por parte de los secretarios de cada juzgado;
- ingreso y promociones: se estima que hay una ausencia de reglas claras para el ingreso y las promociones o no se respeta la normativa vigente;
- Configuración y duración del tiempo de trabajo: con frecuencia la jornada de trabajo se extiende más allá del horario habitual y no es remunerada;

- e. Supervisión y evaluación de las tareas: existen quejas respecto del modo arbitrario de algunos funcionarios para supervisar y valorar las tareas de los empleados a su cargo y la frecuente falta de reconocimiento al esfuerzo que implican las tareas realizadas por el personal.
- f. Delegación de funciones: que implica asumir tareas jurisdiccionales por parte del personal de categorías administrativas, o el desfasaje entre tareas prescriptas para cada puesto o función.
- g. Graves problemas edilicios.

Avanzando sobre la premisa de que la prevención es la práctica más saludable en las cuestiones relacionadas a la salud laboral, es que desde el IEFyC de la UEJN se firmó un convenio de mutua colaboración con el Ministerio de Salud de la Nación y la facultad de psicología de la UBA y UFLO, a fin de que, a partir del programa Salud y Derechos Humanos de dicho Ministerio, comience un relevamiento de los determinantes sociales de la salud de los distintos trabajadores del poder judicial. A través de diferentes encuestas auto administradas, anónimas, a partir de la firma de un consentimiento informado en el propio lugar y horario de trabajo, y con la plena colaboración de los delegados de las comisiones internas de los diferentes fueros se está relevando las condiciones psicoafectivas en que los agentes del poder judicial desarrollan sus tareas, y los posibles niveles de estrés y/o sobre carga de trabajo a los que los mismos pudieran estar sometidos. Dicho material será procesado por investigadores del propio Ministerio de Salud y de la Facultad de Psicología de la UBA y UFLO, y a partir del Convenio de Cooperación firmado, será remitido un informe a partir del procesamiento de los datos obtenidos, con información precisa sobre los determinantes sociales de la salud de los trabajadores del sector.

Dicho relevamiento se inició a partir del mes de octubre en diferentes Juzgados y Cámaras de diversos fueros, donde se encuestaron a más 350 trabajadores en distintos sectores y puestos de trabajo, con un gran entusiasmo y colaboración de los empleados, ya que se trata de una encuesta voluntaria, y que cuenta con el apoyo incondicional de los integrantes de las distintas comisiones internas para la implementación de esta propuesta.

Concluida una primera fase del desarrollo de este relevamiento, proyectamos la ampliación del universo muestral, con la apertura de nuevas oficinas judiciales y demás espacios laborales institucionales a lo largo y ancho de la jurisdicción nacional a fin de ampliar la base de sustentación del diagnóstico de los determinantes de la salud en el Poder Judicial de la Nación. Al finalizar dicha etapa diagnóstica, esperamos contar con el informe correspondiente al procesamiento de datos que según protocolos y estándares vigentes, nos proporcionarán los investigadores tanto del Ministerio de Salud como de las Facultades de Psicología de UBA y UFLO, implicados en este proyecto. A partir de la obtención de ese primer mapa de los determinantes de la salud de los empleados judiciales, nos proponemos intensificar y focalizar aquellas actividades, que desde la prevención y la intervención, viene desarrollando el IEFyC de la UEJN, desde el área de salud laboral, desde la implementación de diferentes actividades de sensibilización y capacitación sobre problemáticas tales como Salud e Higiene en el trabajo, formación de delegados en Salud Laboral, Organización del Trabajo, proyectos de investigación sobre Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, etc. En esa línea de trabajo el Instituto de Estudios, Formación y Capacitación (IEFyC) de la UEJN viene desarrollando diversas acciones propendentes a la anticipación del daño como premisa (prevención de nivel primario), la investigación y el diagnóstico como herramienta de detección precoz, la capacitación desde un enfoque de construcción colectiva del conocimiento como sensibilización y toma de conciencia de los procesos de salud-enfermedad en la oficina laboral.

Es en la consecución de estos objetivos direccionados a las mejoras en las Condiciones y Medio ambiente de Trabajo, que el análisis y objetivación de los determinantes de la Salud, constituyen un insumo fundamental para el reconocimiento y la implementación de propuestas que nos conduzcan a un mejoramiento de esas condiciones, con el fin de que los trabajadores de la justicia desarrollan sus actividades con menores niveles de estrés institucional y se favorezca a la prestación de un mejor servicio de justicia a los ciudadanos.

Reseña del libro “La estrategia ante el acoso laboral” del Dr. Jorge Daniel Banera

Por Germán Helvio Queipo.

La estrategia ante el acoso laboral, del Dr. Jorge Daniel Banera, se erige como un valioso aporte sobre la temática en cuestión.

En poco más de doscientas páginas el autor se ocupa de responder con meridiana claridad los principales interrogantes acerca de la temática la cual, vale aclarar, es relativamente reciente. En este contexto, el investigador propone distintos remedios para prevenir el hostigamiento laboral y sugiere el accionar ante tales situaciones.

El libro cuenta con cuatro capítulos. En el primero de ellos se demarca el objeto de estudio, la finalidad del trabajo, los objetivos de la investigación y se intenta una definición conceptual de “acoso laboral - mobbing” (persecución psicológica laboral).

Liminarmente, el autor delimita sus propósitos circunscribiéndolos, principalmente, a poder determinar qué conductas humanas constituyen un acoso laboral, reconocer la persecución como un problema que atañe a la sociedad en general, identificar el acoso como una conducta dañina, rememorar cuál es la situación legislativa actual del mismo, ahondar en la ausencia de mecanismos adecuados para la resolución de conflictos así como en el papel del Estado frente a la garantía constitucional estatuida en el art.14 bis de la Constitución Nacional y la normativa de la O.I.T.

El segundo capítulo de la obra se ocupa de describir las fases o etapas del acoso laboral; desde la aparición de los conflictos hasta la marginación del trabajador de la vida profesional, pasando por la estigmatización y la intervención del empleador. En esta sección también se halla una clasificación de los tipos de acoso y de los perfiles de las partes.

En el tercer capítulo, titulado con precisión “Acoso laboral: un enfoque integral”, el doctor Banera realiza un desarrollo abarcativo sobre la materia relacionando las cuestiones médicas y conceptuales con aquellas fácticas que entorpecen la regulación jurídica. Se expone sobre la influencia de la corrupción y la burocracia en la violencia laboral y en la necesidad de capacitación del personal. Para lograr su cometido realiza una breve reseña sobre el mobbing en la Administración Pública remarcando la ausencia de mecanismos adecuados para la solución de este creciente y desalentador escenario.

Por último, en el cuarto capítulo, Banera puntualiza cómo actúa el derecho laboral frente a la denuncia del mobbing. Del mismo modo se expone acerca de la legislación actual vigente sobre el tópico y sobre las aristas del reclamo judicial. Cierra el trabajo un interesante anexo sobre jurisprudencia, tanto de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, como de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, entre otros tribunales (ya sean nacionales o provinciales) consultados.

El autor propicia, luego de haber analizado cómo surgieron y se desarrollaron estas prácticas tan costosas para los trabajadores – y para la sociedad en su conjunto -, a modo de conclusión, que se sancionen normas nacionales que tipifiquen y castiguen el acoso, que se incentive la comunicación, formación y capacitación en las relaciones laborales. Finalmente propone un continuo monitoreo y evaluación en ellas.

Subraya con énfasis a lo largo de todo el texto que, por imperativa legal del art. 14 bis, “es responsabilidad del Estado proveer un trabajo, pero no cualquier trabajo, sino un trabajo donde los trabajadores no se incapaciten por el sólo hecho de trabajar y de no contar con una protección adecuada para ello”.