

LA REVISTA DEL PLAN FÉNIX AÑO 12 NÚMERO 87 SEPTIEMBRE 2022

ISSN 1853-8819

# Voces

en el Fénix



**EL TRABAJO Y EL EMPLEO  
EN LA ARGENTINA.  
ESTRUCTURAS Y COYUNTURA**

# sumario

## n°87

### Septiembre

### 2022

TRABAJO, DIGNIDAD Y  
CRECIMIENTO

Cátedra Abierta "Plan Fénix"

**JULIO C. NEFFA** Introducción 6 **GABRIELA A. SALA y MARÍA F. OLMOS** Cambio demográfico en la Argentina: desafíos y oportunidades 12 **GASPAR HERRERO** La composición del empleo tras una década de estancamiento 22 **JAVIER LINDENBOIM** Las tasas laborales en el marco de los ciclos en el siglo XXI 28 **MARIANA GONZÁLEZ** Trabajo informal, precario y no registrado 36 **NORA GOREN** Trabajo femenino, una historia de desigualdades persistentes 44 **ANA MIRANDA y MIGUEL ALFREDO** "Hay gente que te dice tenés que trabajar, gente que te dice tenés que estudiar" 52 **FLORENCIA MÉDICI** Una breve reflexión sobre las bases económicas para generar empleo en la Argentina 60 **NICOLÁS DVOSKIN** Los ingresos reales en una economía inestable 68 **MARIANO FÉLIZ** Terminar con la desigualdad enfrentando el saqueo institucionalizado 74 **SANTIAGO POY** La pobreza en agenda 80 **JORGE KOHEN** Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en contexto pandémico y de reestructuración productiva en la Argentina 2022 88 **MARÍA LAURA HENRY** Visibilizar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo 96 **ESTEBAN BOGANI** Políticas de empleo para el desarrollo económico y social del país 102 **CLAUDIA DANANI, MARÍA I. COSTA y SERGIO ROTTENSCHWEILER** Trabajo y política social 112 **SOL MINOLDO** Debates abiertos y pendientes en torno a la previsión social argentina 120 **CARLOS ANÍBAL RODRÍGUEZ** Introducción a un cambio profundo en materia de salud y seguridad en el trabajo 128

## AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

### Decano

Ricardo J.M. Pahlen

### Vicedecano

Emiliano Benjamín Yacobitti

### Secretario General

Gustavo Montanini

### Secretario Académico

Pablo Rota

### Secretario de Hacienda y Administración

Fabián Famá

### Secretario de Investigación

Adrián Ramos

### Director Gral. de la Escuela de Estudios de Posgrado

Catalino Nuñez

### Secretaria de Doctorado y Posdoctorado

María Teresa Casparri

### Secretario de Extensión Universitaria

Carlos Jara

### Secretario de Bienestar Estudiantil

Stéfano Cozza Di Carlo

### Secretario de Relaciones Académicas Internacionales

Luis Pérez Van Morlegan

### Secretario de Graduados

Rubén Arena

### Secretario de Transferencia de Gestión Tecnológica

Claudio Freijedo

### Secretario de Relaciones Institucionales

Omar Quiroga

## CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

### Claustro de Docentes

#### TITULARES

Alberto E. Barbieri (Rector)  
Ricardo J. M. Pahlen (Decano)  
Emiliano Yacobitti (Vicedecano)  
María Teresa Casparri  
José Luis Giusti  
Pablo Rota  
Andrés Flavio López  
Carlos María Negri

#### SUPLENTES

César Humberto Albornoz  
Gerardo Fernando Beltramo  
Walter Fabián Carnota  
Javier Legris  
Ana María Campo  
Catalino Nuñez  
María Inés Barbero  
Adrián Horacio Ramos

### Claustro de Graduados

#### TITULARES

Gabriela Verónica Russo  
Luis Alberto Cowes  
Rubén Arena  
María José Canals

#### SUPLENTES

Roberto Darío Pons  
Daniel Roberto González  
Juan Manuel Oro  
María Fernanda Inza

### Claustro de Alumnos

#### TITULARES

Nicolás Tedesco  
Antonella Cerase  
Mateo Gadano  
Jonatan Barros

#### SUPLENTES

Ana Ailin Andrada  
Tomás García  
Sergio Segluk  
Michael Acosta

Voces en el Fénix es una publicación del Plan Fénix

ISSN 1853-8819

Registro de la propiedad intelectual en trámite.



Los artículos firmados expresan las opiniones de los autores y no reflejan necesariamente la opinión del Plan Fénix ni de la Universidad de Buenos Aires.

## staff

### DIRECTOR

Alberto Cimadamore

### COMITÉ EDITORIAL

José Miguel Amiune  
Ricardo Aronskind  
Alfredo Calcagno  
Ricardo Koss  
Oscar Oszlak  
Fernando Porta  
Alejandro Rofman  
Mariana Vázquez

### COORDINACIÓN TEMÁTICA

Julio César Neffa

### SECRETARIA DE REDACCIÓN

Wanda Fraiman

### COORDINACIÓN

Paola Severino

### SITIO WEB

Erica Sermukslis

### DISEÑO EDITORIAL

Martín Marpons

### CORRECCIÓN

Claudio M. Díaz

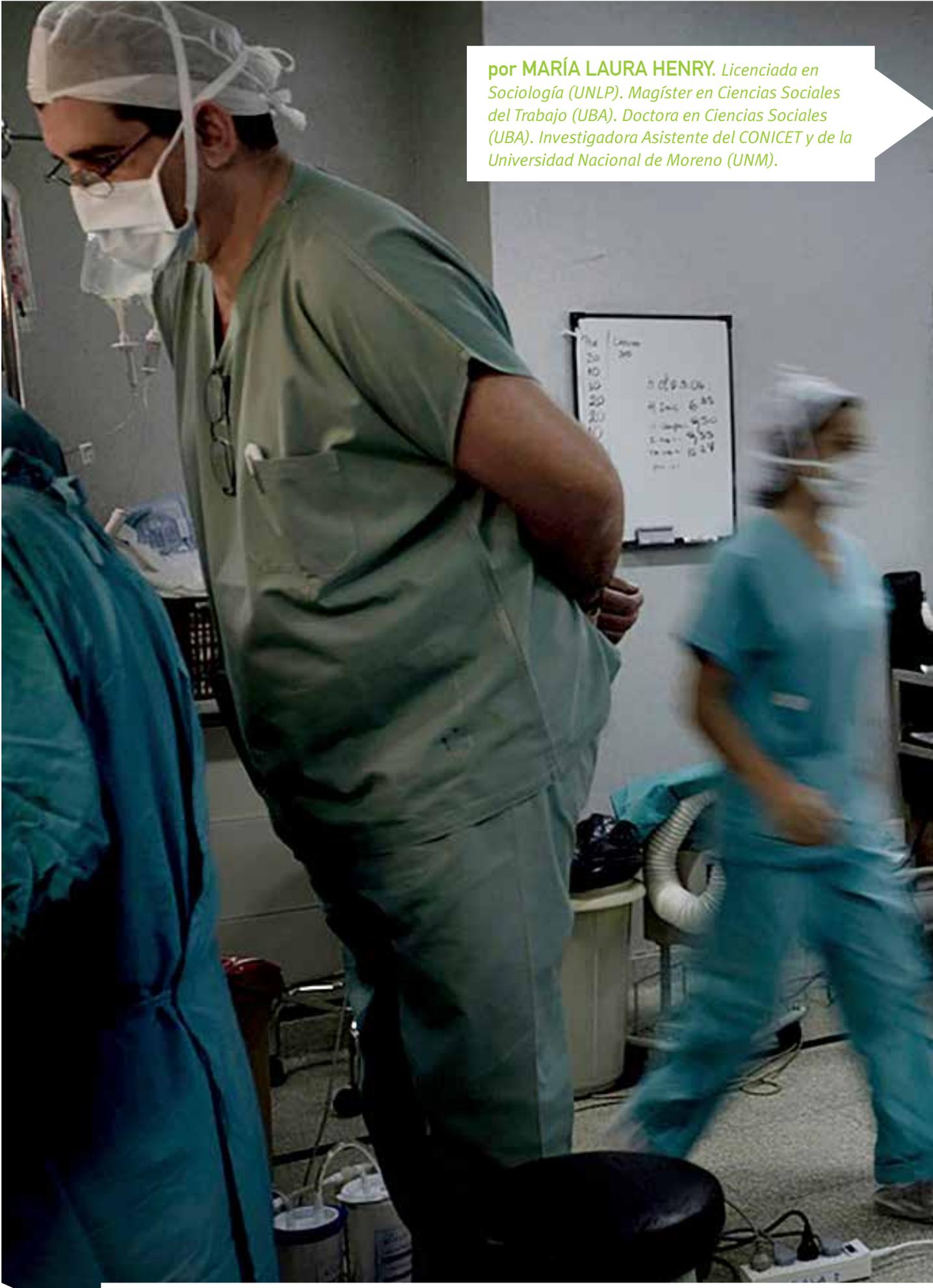
### FOTOGRAFÍA

Sub [Cooperativa de Fotógrafxs]

### AUDIOVISUAL

Pablo Martínez  
Nicolás Cerezo

Córdoba 2122, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. C.A.B.A.  
Teléfono 5285-6819. <https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar> / [voces@vocesenelfenix.com](mailto:voces@vocesenelfenix.com)



por **MARÍA LAURA HENRY**. *Licenciada en Sociología (UNLP). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Investigadora Asistente del CONICET y de la Universidad Nacional de Moreno (UNM).*

LA AUTORA DA CUENTA DE LOS DISTINTOS ENFOQUES EXISTENTES EN TORNO AL ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES, Y PROPONE UN ABORDAJE PARA LAS DISCUSIONES SOBRE LOS AMBIENTES DE TRABAJO.

# VISIBILIZAR Y PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. UNA ASIGNATURA PENDIENTE



## Crónicas del trabajo cotidiano<sup>1</sup>

Roberto es empleado en una empresa financiera. Su trabajo es muy exigente y debe atender innumerables pedidos de jefes y clientes que llaman enojados o apurados para resolver un problema de dinero. A veces se queda diez horas en la oficina para terminar todo el trabajo pendiente. Además, sus jefes suelen llamarlo a su celular por la noche e incluso los fines de semana. Roberto se siente agotado y frecuentemente nervioso. En los últimos meses ha tenido que recurrir a pastillas para dormir y fuma más que nunca.

Beatriz es enfermera y actualmente trabaja en un hospital público del conurbano. Le gusta mucho su trabajo pero tiene cada vez más pacientes a su cargo. Además, cada día le resulta más difícil tomar distancia del sufrimiento que la rodea. Los niños enfermos o las personas mayores con problemas terminales le generan mucha tristeza y hay días donde sale de trabajar muy angustiada. A veces llora sin que nadie la vea en el baño del hospital.

Todos los días a las 8 de la mañana, Carlos entra a trabajar en el corralón. Su trabajo es siempre igual: tiene que apilar materiales en el depósito o, a la inversa, cargarlos en un camión para la venta. Sus jornadas son monótonas y nunca le permiten hacer algo distinto. Además el capataz de Carlos es muy duro: frecuentemente le grita y lo maltrata. Incluso lo agrede por su condición de inmigrante. Carlos no dice nada porque tiene miedo de perder el trabajo. Aprieta los dientes y aguanta todo por sus tres hijos. Pero en el último tiempo se siente deprimido y no les encuentra sentido a sus días.

Marcela se encarga de las ventas telefónicas en una empresa de electrodomésticos y frecuentemente debe esconder información a los clientes. Sabe que nadie cubrirá la garantía de las licuadoras que vinieron defectuosas de fábrica. Y también sabe que hay costos extras en cada venta que no puede mencionar. Todo eso la hace sufrir, porque Marcela detesta la mentira y así se lo enseña a sus hijos. Pero en la empresa últimamente aumentaron las presiones y ahora una parte del salario se cobra como comisión por venta. Marcela está cada vez más agobiada, suele quedarse sin voz con frecuencia y debe faltar al trabajo. El médico le dice que “no tiene nada”.



1. Estos fragmentos son de creación propia, pero condensan muchos de los relatos y vivencias que he tenido oportunidad de escuchar o conocer durante las investigaciones sobre riesgos psicosociales. Son las formas cotidianas bajo las cuales se presentan y operan estos riesgos.

## Darle nombre al sufrimiento en el trabajo

Los relatos antes expuestos son fácilmente reconocibles: nos han sucedido o conocemos a alguien que ha vivido algo similar. Expresan un malestar y un sufrimiento profundo que atraviesan millones de trabajadores a diario. Incluso parecen situaciones de difícil resolución, como si fueran encerronas laborales que las personas no saben cómo afrontar. En todos los casos, sabemos que “algo está mal” y que no debería ser así. ¿Pero dónde está la causa de estos problemas? ¿Tienen algo en común? ¿Cómo se los puede nombrar?

El primer paso para abordar esta problemática es comprender que cuando trabajamos no solo el cuerpo y las habilidades físicas se ponen en acto. También movilizamos capacidades psíquicas, cognitivas y sociales. Todas estas facetas son indisociables, por lo cual un entorno laboral deficiente o nocivo puede generar repercusiones negativas en todas o algunas de ellas.

De esta manera, entender los riesgos psicosociales requiere tomar distancia de los enfoques tradicionales sobre salud laboral que hasta ahora solo han puesto el foco en los aspectos físicos del trabajador, en los riesgos directamente visibles (químicos, biológicos, físicos) y en un acotado número de enfermedades y accidentes, principalmente referidos al cuerpo. Esta perspectiva restringida hoy demuestra ser insuficiente frente a los problemas de salud que emergen en el mundo del trabajo y que son cada vez más acuciantes.

Al respecto, es creciente la preocupación (en empresas y organizaciones públicas) por cuestiones tales como el estrés, las depresiones, la violencia laboral, los conflictos de rol, la fatiga crónica, las licencias psiquiátricas, los consumos problemáticos, el acoso, el hostigamiento y los ataques de pánico. Este malestar psíquico, a su vez, incrementa la presencia de síntomas psicósomáticos tales como trastornos digestivos, problemas cardiovasculares, alergias, trastornos del sueño, entre otros observables. Estos problemas han comenzado a ser objeto de preocupación en el mundo del trabajo, y a nivel académico han estimulado la aparición de nuevas corrientes que permitan comprender y explicar estos fenómenos cada vez más extendidos.

Ha sido en este escenario que el concepto de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) ha tomado protagonismo en los

estudios de salud laboral porque permite nombrar y estudiar todos estos problemas, desde un enfoque ampliado e interdisciplinario. Básicamente, los RPST son aquellos factores presentes en una situación laboral –derivados del tipo de organización y del contenido del trabajo vigente– que tienen la probabilidad de afectar la salud física, psíquica y social del trabajador.

Al respecto, Gollac (2011) postula que los factores de RPST son muy variados y abarcan una multiplicidad de aspectos de la situación de trabajo. Por eso propone su ordenamiento y análisis en torno a seis grandes ejes: i) la intensidad y el tiempo de trabajo; ii) las exigencias emocionales; iii) el margen de autonomía; iv) las relaciones sociales y de trabajo; v) los conflictos éticos y de valores; vi) el grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

El estudio de los RPST requiere una visión amplia e integral que permita entender el surgimiento de estos riesgos en sus causas profundas. Al respecto, y retomando la pregunta que nos hacíamos al inicio de este apartado (¿dónde está la causa de estos problemas?), es importante remarcar que estos riesgos están originados por una deficiente organización del proceso de trabajo.

De esta manera, los RPST solo pueden ser eliminados o morigerados cuando se los concibe como un problema colectivo y organizacional. Una manera frecuente de comprobarlo es que si una persona que los sufre toma la decisión de renunciar, su reemplazante pronto comenzará a experimentar problemas similares, porque las exigencias del trabajo no han cambiado. Lo mismo sucede si el trabajador se retira de su puesto por un tiempo (en una licencia médica): en pocos días volverá a sufrir malestares de la misma índole.

Lo importante entonces es tomar distancia de las explicaciones individualizadoras sobre los padecimientos en el trabajo, que hacen recaer sobre el trabajador la responsabilidad. Frecuentemente se dice que ciertos trabajadores tienen “problemas psíquicos o personales” o que tienen una supuesta “incapacidad de adaptarse” a las exigencias laborales. Que son “débiles” o incluso “perezosos” porque no pueden estar a la altura de las demandas impuestas. Pero tanto las causas como las soluciones residen a un nivel organizacional y desde allí se puede comenzar a cambiar el trabajo, para que el mismo no enferme y sea fuente de satisfacción y de desarrollo personal.

## La lenta aparición de los riesgos psicosociales en la agenda pública

En los países desarrollados, los informes e investigaciones han puesto en evidencia la magnitud económica, social y humana de los RPST. Estos riesgos repercuten no solo sobre los trabajadores sino también sobre el rendimiento de las empresas y causan fenómenos como el ausentismo y las licencias prolongadas, conflictos interpersonales, un deterioro en la prestación de los servicios, pérdidas de productividad, etc. Asimismo, generan costos para el presupuesto público de salud y para las propias familias, que deben atender a la reparación o tratamiento de los daños generados por el trabajo.

En la Argentina, los riesgos psicosociales generados por los procesos de trabajo quedan reducidos a la experiencia individual del trabajador, permanecen invisibilizados y ni siquiera son mencionados ni reconocidos como tales en la legislación argentina en materia de riesgos del trabajo (Neffa, 2015).

En el marco de este relativo “vacío” local, es importante destacar las iniciativas emprendidas desde la esfera académica –a veces, en vinculación con sindicatos– para indagar y visibilizar la incidencia de los RPST. En varias universidades argentinas se encuentran funcionando proyectos de investigación que buscan generar datos sobre la incidencia de los riesgos psicosociales.

En nuestro caso, desde el Programa Educación y Trabajo de la Universidad Nacional de Moreno (UNM) nos encontramos desarrollando estudios en distintos sectores económicos (industria y servicios) y en organizaciones de diferente tipo (públicas, privadas y del tercer sector) para generar evidencia sobre la presencia de estos riesgos a nivel local y sobre sus diferentes mecanismos de funcionamiento. Esto se debe a que los RPST tienen diferentes formas de manifestación según la naturaleza del trabajo y según las lógicas que rigen los procesos de trabajo. El estudio situado y concreto de estas problemáticas es fundamental para pensar en estrategias de intervención.

El desafío mayor de nuestras investigaciones radica en que estos riesgos han sido naturalizados, invisibilizados y han sido pensados más como problemas individuales que como temas de salud laboral. En ese punto, la pandemia ha venido también a mostrar las causas organizacionales y los vínculos que muchas enfermedades y padecimientos tienen con el trabajo. La súbita reorganización de los procesos de trabajo, con escasa preparación y con recursos limitados, derivó en la aparición o acentuación de ciertos riesgos psicosociales durante la pandemia. Quienes pasaron al teletrabajo comenzaron a tener problemas tales como la prolongación de la jornada laboral, la intensificación y la sobrecarga de trabajo, problemas de comunicación con pares y con la organización, imprevisibilidad en las tareas, derivando todo ello en cuadros de angustia, ansiedad, consumos problemáticos y conflictos interpersonales. Por su parte, quienes debieron seguir trabajando pero en condiciones renovadas (con protocolos sanitarios, con distanciamiento social, con nuevas formas de atención al público) atravesaron cambios en sus puestos, en el uso del espacio, en los horarios de trabajo e incluso debieron afrontar procesos de informatización súbitos que generaron gran desgaste y sufrimiento (Henry, 2021).

La gradual (pero muy necesaria) renovación de los enfoques en el campo de los riesgos laborales es un paso fundamental en el camino a la construcción de empleos decentes y de calidad. En las últimas décadas, el progreso tecnológico y la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones laborales contribuyen al aumento de los riesgos psicosociales. También el aumento de la competitividad, mayores expectativas sobre el rendimiento y largas horas de trabajo contribuyen a que los ambientes de los lugares de trabajo sean cada vez más exigentes. Por eso es fundamental que se reconozcan los problemas de salud mental derivados del trabajo y que se emprenda la gestión de los riesgos psicosociales por medio de normativas públicas.



Un gran paso en este sentido ha sido la ratificación en nuestro país del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, en diciembre de 2020. En su artículo 9, el Convenio señala que el país debe adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes para prevenir “la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”. El gobierno, junto con las organizaciones de empleadores y trabajadores, deberá en el corto plazo tomar medidas concretas para asegurar su implementación.

### Incluir los RPST en los procesos de negociación colectiva

Como parte inherente a su función, la negociación colectiva debe tener en cuenta en todo momento la evaluación adecuada de los riesgos y la promoción de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. En este punto, es fundamental que se incluya a los RPST en las mesas de discusión y ello con la activa participación de los trabajadores y sus representantes.

Como señala Neffa (2018), la garantía para que se identifiquen los RPST es que se asegure la libertad de expresión y se escuche a los trabajadores que los padecen, a fin de que sus representantes puedan adoptar medidas de prevención por medio de los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, los cuales deben funcionar activamente en cada organización. Los programas de prevención, negociados colectivamente, deben conllevar la información, la formación y la concientización sobre estos temas. En ese sentido, deben estar apoyados por los dirigentes sindicales y por los responsables de las gerencias y de la gestión del personal para que tengan sustentabilidad en el tiempo y exista un verdadero cambio en las condiciones de trabajo.

De esta forma, sería deseable que la prevención de los riesgos psicosociales se integre como un componente fundamental en el devenir cotidiano de las organizaciones y empresas. La preocupación por establecer la seguridad y la salud debe ser una parte inherente al diseño de los procesos de trabajo y al momento de instaurar cambios en los mismos. Para que esto suceda de forma adecuada, las organizaciones deben necesariamente incorporar a los trabajadores como contraparte activa y con capacidad de participación real en las decisiones sobre salud laboral. Son ellos quienes se exponen diariamente a estos problemas y quienes pueden también aportar perspectivas fundamentales sobre las maneras de trabajar más seguras y saludables.

Por supuesto, estos lineamientos implican una transformación importante y una nueva visión sobre la salud en el trabajo –basada en la prevención, la participación y la incorporación de nuevas temáticas–, cuya instauración no será sencilla ni rápida. Se trata de cambios profundos para lo cual será necesario que todos los actores involucrados estén dispuestos a renovar sus perspectivas y participar en diálogos más amplios que los existentes hasta ahora.

### Referencias bibliográficas

- Neffa, J.C. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: el marco teórico de la investigación*. Corrientes: EUDENE.
- Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CABA: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs. Económicas, La Plata: UNLP; Fac. de Cs. Económicas, Moreno: Universidad Nac. de Moreno; CABA: UMET-CITRA.
- Henry, M.L. (2020). “Riesgos psicosociales del trabajo durante la pandemia: entre la proliferación de protocolos y la autonomía padecida”. En: Neffa, J.C.; Kohen, J.; Henry, M.L.; Korinfeld, S.; Lualdi, C. y Padrón, R. *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. Rosario: Homo Sapiens.
- Gollac, M. (2011) (coord.). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé*, Paris.

