

CONCEPTUALIZACIONES Y ENFOQUES TEÓRICOS PARA ABORDAR LOS RPST

*Julio César Neffa*¹

¹ Julio César Neffa (UNLP- UNNE- UNM- UNAJ; Argentina); E-mail: julioceffa@gmail.com

Introducción

La complejidad del trabajo humano requiere estudiarlo con el apoyo de varias disciplinas y utilizando diversas metodologías. La variable determinante es el contenido y la organización del proceso de trabajo, que implica el uso de la fuerza de trabajo para transformar la materia prima, efectuar tareas de cuidado, procesar información o generar conocimientos sirviéndose de los medios de trabajo (máquinas, herramientas, hardware y software) para producir bienes o prestar servicios que tienen utilidad social.

Trataremos de mostrar en este trabajo la relación directa entre, por una parte, la división social y técnica del trabajo que predomina en los procesos de trabajo y por otra parte, la acumulación del capital y la salud de los trabajadores en sentido integral.

Existen conocimientos convalidados acerca de las consecuencias de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) sobre la salud física, dada la frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que dan lugar al dolor, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, incapacidad laboral y muertes. Pero todavía no existe plena conciencia del impacto sobre las dimensiones psíquicas y mentales que tienen los cambios en los procesos de trabajo que se despliegan e incrementan como consecuencia de la crisis del sistema productivo que emerge desde comienzos de los años 1970 y de la crisis financiera desatada en 2008. Por insuficiencia teórica y escasez de investigaciones, la negación de sus dimensiones colectivas y su individualización es un fenómeno que ha sido invisibilizado y naturalizado, buscando el remedio en el tratamiento psicológico sin percibir que, con el correr del tiempo, el dolor y el sufrimiento se somatizan dando lugar a numerosas enfermedades.

El trabajo humano es la fuente del valor

Marx (1971) establece la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. El trabajo es el resultado del uso de la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo es entendida como el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole.

Los bienes tienen valor de uso pero también valor de cambio por el hecho de ser la materialización del trabajo humano abstracto. El valor de uso (su utilidad) cuenta el cómo y en qué consiste el trabajo; en el valor de cambio cuenta el cuánto de trabajo que ha sido incorporado al producto, o sea, su duración. La utilización del trabajo en el transcurso de una jornada normal de labor genera una cierta cantidad de bienes y servicios, pero su valor supera el valor de los bienes y servicios que son necesarios para reproducir la fuerza de trabajo.

El valor de cambio de la mercancía fuerza de trabajo está dado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de los bienes de subsistencia. El valor de uso de la mercancía fuerza de trabajo tiene la particularidad de ser creador de valor (de cambio) y de más valor que el que ella misma tiene (plus valor). El trabajador incorpora al objeto de trabajo un nuevo valor mediante la adición de una cantidad determinada de tiempo de trabajo. A su vez, los valores de los medios de producción consumidos son partes constitutivas del valor de producto y se conservan por su transferencia al producto al efectuarse el proceso de trabajo. En el mismo instante, la fuerza de trabajo del obrero en una condición crea valor, mientras que en otra condición conserva o transfiere al producto el valor de los objetos y medios de trabajo y añade valor en cuanto trabajo social abstracto en general porque dura un tiempo determinado.

En el proceso de producción, la parte de capital que se transforma en objeto y medio de trabajo no modifica su magnitud de valor, es capital constante. Pero la parte del capital destinada a salarios y que es convertida en fuerza de trabajo, cambia su valor en el transcurso del proceso de producción, pues reproduce su propio valor y produce un excedente por encima del mismo: es el plus valor que puede variar y ser menor o mayor, razón por la cual se lo denomina capital variable. La prolongación de la jornada más allá de ese punto, equivalente al valor de su fuerza de trabajo, da lugar a un plus valor. Esto tiene repercusiones sobre la salud.

Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente donde se lleva a cabo la actividad pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad o ser provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos, es decir, la deficiente organización del trabajo, la prolongada duración de la jornada laboral, un sistema de remuneración que genera más fatiga, medios de trabajo disergonómicos, la inexistencia de dispositivos de prevención de los riesgos, empleo precario, amenazas de desempleo y los obstáculos para participar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El trabajador debe soportar esos riesgos del medio ambiente de trabajo, hacer frente a exigencias físicas (realizar esfuerzos, hacer gestos y adoptar posturas), mentales y psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) que son naturalmente fuentes de fatiga. La fatiga física se recupera con la alimentación, el cuidado de la salud, la vida familiar, la actividad física o deportiva, el descanso y el sueño. Pero si la cantidad de trabajo y su ritmo se prolonga en el tiempo y el período de recuperación es corto o de poca calidad, la recuperación es parcial o insuficiente y puede dar lugar a sufrimientos, dolor físico, provocar accidentes de trabajo, incapacidad laboral y predisponer para contraer enfermedades. La esperanza de vida y el estado de salud dependen de muchos factores pero, en última instancia, depende de la organización y contenido del proceso de trabajo, de los riesgos laborales, de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de la duración e intensidad con que se use la fuerza.

Cabe señalar que desde las últimas crisis del sistema productivo y financiero, la carga física de trabajo se va moderando por el uso de nuevos medios de trabajo más eficientes. Aumenta la proporción de la población económicamente activa (PEA) que trabaja en el sector terciario o de servicios (educación, salud, comercios) y en la administración pública, donde el contenido del trabajo no es predominantemente manual. Pero al mismo tiempo, la carga de trabajo psíquica y mental se ha intensificado y finalmente se somatiza impactando sobre la salud.

Según las concepciones modernas más relevantes, la salud psíquica y mental no es un estado ni el resultado de tensiones entre estímulos y respuestas; ella depende de un equilibrio dinámico e inestable entre la necesidad de desarrollo del trabajador, de sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones o presiones a su actividad para alcanzar una cierta productividad y calidad (Dejours, 2012).

El proceso de trabajo, variable determinante que impacta sobre la salud

El proceso de trabajo debe responder a una múltiple racionalidad. La objetiva, que es producir bienes o prestar servicios y la generación de valor y plus valor. La subjetiva, que implica no generar daños al trabajador y preservar su salud, pues es quien crea el valor. Pero son racionalidades contradictorias y en el modo de producción vigente se da prioridad a la generación de valor y plus valor (Gollac, Volkoff & Wolff, 2014).

La hipótesis que está implícita en nuestras investigaciones es que las repercusiones de las CyMAT, de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y su impacto sobre la salud del trabajador, están determinadas por la organización y contenido del proceso de trabajo desarrollado durante la actividad.

Hasta la última crisis del capitalismo (la del sistema productivo a comienzos de los años 70 y su prolongación en la crisis financiera de 2008), esas repercusiones provocaban dolor y se observaban sobre el cuerpo del trabajador midiendo, en primer lugar, la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el porcentaje de incapacidades resultantes y la muerte por dichas causas. Pero a partir de esas fechas, los cambios en el modo de desarrollo y las nuevas formas de organizar la empresa, la producción y el trabajo pusieron en mayor evidencia su dimensión subjetiva, que es difícil de medir con indicadores objetivos, el sufrimiento psíquico y mental soportado por los sujetos.

Pero no se ha adoptado una política adecuada de prevención, ni modernizado, ni actualizado la legislación en esta materia porque no se percibe la relación de asociación o de causalidad entre el trabajo, la salud y la enfermedad por varias causas que se señalan a continuación (Gollac & Volkoff, 2007):

- Los empleadores ignoran el impacto de los riesgos laborales y prefieren pagar monetariamente las consecuencias antes que prevenir la emergencia de los riesgos
- El débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores que no promueve la creación de comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo
- La escasez de investigaciones científicas sobre dicha rela-

ción que sean de dominio público

- La acción de los lobbies (por ejemplo, laboratorios medicinales) para intentar frenar investigaciones que pueden crear restricciones al uso de ciertos medios de producción y a la manipulación de productos tóxicos

- Los prejuicios sociales por parte de médicos e ingenieros laborales tradicionales para quienes los riesgos son ineliminables y los trabajadores fingirían estar enfermos para no ir a trabajar

- Los efectos sobre la salud derivados de la exposición a varios riesgos se descubren mucho tiempo después, como ocurrió con el cáncer profesional

- El efecto selección, que subestima los riesgos cuando se investiga: los trabajadores ocupan un puesto mientras pueden resistir pero, cuando se hacen las entrevistas o encuestas, los que no pudieron hacer frente a los riesgos ya no están en sus puestos y no son contabilizados

- A veces los trabajadores contribuyen involuntariamente para subestimar las relaciones entre el trabajo y la salud, aceptando el pago de una prima por riesgo (trabajo nocturno o por turno, trabajos insalubres, etc.) sin buscar su eliminación

- En Argentina los trabajadores tienen pocas veces la ocasión colectiva de hablar libremente y en detalle sobre los síntomas y las perturbaciones que sienten y son atribuidas al trabajo

- La legislación vigente es incompleta y está atrasada, no solo ignora muchas enfermedades profesionales sino que desconoce los riesgos psíquicos y mentales, pone el acento en los riesgos del trabajo antes que en la salud de quienes los deben soportar y no reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención

Sumado a esto, el modelo médico hegemónico -en cuanto a la salud laboral- considera que los factores objetivos del medio ambiente de trabajo son la causa de los daños y el dolor provocados en la integridad física y fisiológica del organismo y subestima el impacto sobre el sujeto. Se concibe el impacto del trabajo sólo sobre sujetos individuales separados unos de otros, a pesar de que la relación entre salud mental y trabajo atraviesan al colectivo de trabajo. Consideran que el trabajo es patógeno, que naturalmente provoca daños al organismo y que eso se relaciona con una debilidad inherente al sujeto que preexistía a la emergencia de la enfermedad. Algunos psiquiatras dan prioridad a la esfera privada e individual en detrimento de considerarlos como sujetos que mantienen relaciones sociales. Por otra parte, la concepción materialista tradicional considera banalmente que la subjetividad singular es sólo el reflejo de las relaciones de producción; entonces los seres humanos serían pasivos, estarían sobre determinados por la economía y la tecnología, tendrían poco espacio y

medios para lograr su autonomía y reivindicar la prevención y la reparación, pues estarían alienados.

La evolución de los procesos de trabajo. Una breve síntesis

Durante el largo periodo de las economías de auto subsistencia el trabajo no estaba dividido social ni técnicamente, solo había una división del trabajo según la edad y el sexo, era la familia o el clan quien lo ejecutaba.

Durante el modo de producción esclavista no existía una relación salarial, pero la relación capital-trabajo adopta formas brutales, incluso la inmovilización forzada mediante el encadenamiento para evitar la fuga, pues el amo tenía la propiedad del esclavo y las normas vigentes lo autorizaban a utilizarlo, castigarlo e incluso quitarle la vida.

Un cambio importante se fue consolidando en varios países europeos durante el medioevo cuando la urbanización, la mejora de las condiciones de vida y las nuevas demandas de bienes de consumo crearon las condiciones para la consolidación del trabajo artesanal y la emergencia de las corporaciones de oficio que agrupaban a maestros, oficiales y aprendices de una misma rama o profesión. La formación profesional adquirida creó las condiciones para ejecutar trabajos que generalmente integraban concepción y ejecución, pues dentro del taller todos debían desarrollar las mismas tareas según su grado de destreza y de esa manera, gracias al aprendizaje, era posible la promoción entre categorías.

El modo de producción capitalista surge cuando se aúnan ciertas condiciones: i) la existencia del capitalista, propietario exclusivo de los medios de producción con recursos para emplear simultáneamente a un número considerable de trabajadores, ii) la existencia de una fuerza de trabajo libre de sus relaciones con la tierra, como había sido el caso durante el modo de producción feudal susceptible de ser vendida y comprada por un periodo de tiempo como una mercancía, iii) la exigencia vital de los trabajadores de vender el uso de su fuerza de trabajo para sobrevivir al no contar con otros medios de subsistencia, iv) la consolidación de la relación salarial, una institución determinante que regula el uso de la fuerza de trabajo (el empleo) y la reproducción de la fuerza de trabajo (el salario directo e indirecto) y que justifica la apropiación -por parte del capitalista- del producto del asalariado en contrapartida del salario, v) el desequilibrio de poder legitimado por esa relación por una parte, entre el capitalista que tiene el poder y la autoridad para decidir y, por otra parte, los asalariados que quedan subordinados, controlados y disciplinados en cuanto a la organización del proceso de trabajo.

La lógica de producción y de acumulación de este modelo consiste en generar plus valor y evitar que descienda: el plus valor absoluto producido mediante la prolongación de la jornada laboral y/o su intensificación y el plus valor relativo que

está en razón directa a la fuerza productiva del trabajo.

Las relaciones capitalistas de producción reposan, en definitiva, sobre la absoluta y radical separación entre el trabajo -factor subjetivo del proceso de trabajo- y los medios y objetos de trabajo -factores objetivos del proceso-. Esa modalidad cambia según el desarrollo de las fuerzas productivas y el incremento de la composición orgánica del capital. La búsqueda de plusvalía por esos dos medios se da junto con la tendencia a largo plazo de la baja en la tasa de ganancias, que incita a los capitalistas a aumentar la masa y la tasa de plusvalía para valorizar su capital y contrarrestar esa tendencia. Para aumentar la masa y la tasa de plus valor, los dueños de los bienes de producción por medio de sus gerentes recurren a alguno o varios de los recursos siguientes: i) incrementar el tiempo de trabajo creador de valor o la duración de la jornada, ii) intensificar el ritmo de trabajo sin modificar los otros factores, eliminando el tiempo muerto dentro de la jornada laboral, reduciendo el ausentismo y las pausas no programadas, una débil tasa de utilización de la capacidad instalada de las maquinarias y equipos o debido a la mala gestión del aprovisionamiento, de la circulación y del stock de materias primas, piezas de repuesto y productos, iii) aumentar la productividad del trabajo incrementando la composición orgánica del capital con un ritmo superior al decrecimiento de la tasa de ganancias y mediante la división extrema del trabajo o adoptando nuevas formas de organización del trabajo y iv) disminuir el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de las mercancías necesarias a la reproducción de la fuerza de trabajo, mediante el incremento de la productividad del trabajo en la sección productiva de bienes de consumo o vía comercio exterior e intercambio desigual.

La división técnica del trabajo (en tareas) surge en el siglo XVIII como resultado de una innovación en el contenido y en la organización del trabajo observando la fabricación de alfileres que, para Adam Smith, constituyó el punto de partida para estudiar la riqueza de las naciones. Afirmó que las más grandes mejoras en la potencia productiva del trabajo y la mayor parte de habilidad, destreza e inteligencia con la cual ésta se aplica son debidas a la división del trabajo ya que acrecienta la habilidad por la especialización de tareas, también la destreza y la inteligencia, hace posible una mejor coordinación y elimina tiempo muerto derivado del paso de una actividad a otra permitiendo la invención de máquinas que facilitan y abrevian el trabajo y que van a permitir a un solo trabajador llevar a cabo tareas que antes estaban a cargo de varios. En ese tipo de empresas la extracción del plus valor absoluto se combinaba con bajas tasas de salarios, una movilización forzada de la fuerza de trabajo y volúmenes crecientes de desocupación urbana. La intensificación del trabajo con su impacto en la fatiga incrementó la propensión a ser víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidad laboral y muertes.

Durante un corto periodo de tiempo y especialmente en Reino Unido se instauró una forma novedosa de división del trabajo denominado “putting out system”, que consistió en el trabajo a domicilio donde el empresario compraba la materia prima y la asignaba a diversos trabajadores calificados, cada uno de ellos desplegaba en su domicilio su propio proceso de trabajo solo o con apoyo de sus familiares. Esto es de alguna manera un antecedente de la subcontratación y de la tercerización.

La modalidad que sí tuvo éxito y perduró fue la manufactura, donde el capitalista construía un local o infraestructura y convocaba como asalariados a trabajadores expulsados del sector agrícola o de talleres artesanales para que trabajasen una larga jornada aportando sus propios medios de trabajo y recibiendo magros salarios.

La fábrica surge más tarde por la necesidad de aumentar rápidamente la producción para satisfacer una demanda creciente que justificó la incorporación de máquinas simples, pero puestas en movimiento de manera sincronizada por una potencia mecánica dando lugar propiamente a la revolución industrial. El agente activo de la producción pasa a ser progresivamente la máquina y el trabajador deviene un servidor de la misma debiendo adaptarse a su ritmo de actividad y a sus exigencias. El trabajador ya no es más un artesano sino definitivamente un obrero que comienza progresivamente a perder autonomía y control de su proceso de trabajo, siendo afectado por la descalificación originada en la división del trabajo.

Durante el período de predominio de la fábrica como organización productiva aumenta considerablemente la tasa de plus valor y la tasa de ganancias, porque se regulariza la jornada de trabajo, aumenta el número de días laborables, se vigila con mayor eficacia la puntualidad y asiduidad, se incrementa la productividad del trabajo gracias al aumento de la composición orgánica del capital y a la sustitución de la energía humana y animal por la de origen mecánico, se intensifica el trabajo, aumenta la exigencia de disciplina y al sustituir trabajo complejo por trabajo simple, disminuye la exigencia de calificaciones profesionales y por esas causas se reducen los costos de reproducción de la fuerza de trabajo. El instrumento o herramienta de producción se incorpora ahora a las máquinas y el obrero pasa a vigilar las maquinarias pudiendo ser más fácilmente intercambiado y movilizad de una tarea a otra, vaciando el trabajo de su antiguo sentido y contenido.

En las fábricas, la coordinación del proceso de trabajo está garantizada por la existencia misma de las máquinas, el trabajo adquiere entonces un carácter eminentemente colectivo y se generaliza la división técnica del trabajo, es decir, la descomposición del trabajo en tareas. El obrero pierde autonomía pues la maquina le quita independencia y se requiere una jerarquía que coordine y organice el trabajo justificando

la existencia del empresario. Aumenta el ritmo de trabajo y la intensidad, se reduce el costo de la fuerza de trabajo pues se sustituyen trabajadores calificados por semis calificados que las operan o están a cargo de la vigilancia y del mantenimiento de las máquinas.

Una etapa decisiva en cuanto a la organización del proceso de trabajo instaurado desde la segunda mitad del siglo XIX es la organización científica del trabajo (OCT), el taylorismo. La innovación fundamental fue la división social del trabajo entre tareas de concepción y de ejecución (limitando el grado de iniciativa y de ingenio de los trabajadores), programando el trabajo sin su participación y con anticipación al inicio de la jornada. Esto se logró a partir del estudio de tiempos y movimientos, la evaluación de tareas y su cronometraje para seleccionar la formas más rápidas de ejecución, la estandarización de medios de trabajo, materias primas e incluso de los trabajadores según su perfil para seleccionar sólo a los que por sus medidas antropométricas fueran los más adecuados para ejecutar individualmente cada tarea. Se desconfiaba del trabajo en grupo porque podrían resistirse y los obreros más rápidos se iban a alinear sobre los más lentos. Para lograr esa intensificación del trabajo se creó la instancia de la supervisión que vigilaba de cerca a los trabajadores y velaba para que ejecutaran las tareas de la manera establecida y se instauró la remuneración según el rendimiento que internalizaba, subjetivaba, la búsqueda de la intensificación del trabajo. Los resultados productivos de estas técnicas y métodos de racionalización del trabajo fueron espectaculares y eso contribuyó a la difusión en el medio empresarial y en el sector público.

La unidad entre las fuerzas motrices del trabajo y la tarea en sí misma no constituye una necesidad absoluta. Por ello es que puede ser rota la unidad entre las tareas de concepción y de ejecución, entre el trabajo intelectual y el manual, haciendo posible que ambas operaciones sean realizadas por personas o conjuntos de personas diferentes. La división del trabajo es así posible aunque en ningún caso sea factible excluir completamente uno de los dos elementos mencionados como si estuvieran en oposición: nunca el trabajo es exclusivamente manual o reducido a la simple ejecución, ni exclusivamente intelectual o concentrado sólo en tareas de concepción.

Antes de la introducción de la OCT, los trabajadores de oficio tenían una relativa autonomía en el proceso de trabajo y podían controlar el tiempo de trabajo. Al disociar concepción y ejecución, ese conocimiento del oficio es extraído y concentrado entre quienes dirigen la empresa. El trabajo calificado es sustituido por el trabajo simple y eso permitió el empleo de mujeres y niños sustituyendo a varones adultos. Los trabajadores perdieron autonomía y poder para controlar el proceso de trabajo quedando al servicio del capital constante porque son las máquinas las que deciden el producto y regulan el ritmo de producción.

En contrapartida con la racionalidad económica del proceso de trabajo, la intensificación del trabajo y la reducción de los costos unitarios de producción, se manifiesta un perjuicio en la salud física, pues crece la fatiga, aumentan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidad laboral y muerte. Los riesgos psíquicos y mentales (pérdida de autonomía, conflictos interpersonales y laborales, falta de reconocimiento, control de las emociones y tener evitar dar su opinión ante la jerarquía, el temor al despido) ya estaban presentes pero estaban aún invisibilizados.

El crecimiento económico generado en los países capitalistas y la expansión de la demanda de bienes de consumo durables crearon, a comienzos del siglo XX, las condiciones para que progresivamente se consolidara un modo de desarrollo con un nuevo proceso de trabajo que cimentó la división social y técnica del trabajo con varias innovaciones: la norma de producción (la banda transportadora o cinta de montaje que regula la velocidad y ahorra tiempo, aumenta de manera estable la productividad buscando la producción masiva de productos homogéneos), la relación salarial con un empleo estable, reconocimiento de derechos, la negociación colectiva, el cuidado de la salud a cargo de la empresa, beneficios sociales paternalistas condicionados a cambios de comportamiento (el presentismo) para no perturbar el funcionamiento de la línea de montaje, la norma de consumo (salarios altos e indexables según la inflación y siguiendo el ritmo de la productividad, que hicieron posible que los asalariados accedieran a bienes de consumo durable y en primer lugar al automóvil), la norma de vida (estímulo del ahorro, regularización de la vida familiar, endeudamiento de las familias, facilidades para acceder a la vivienda en las cercanías de la fábrica, alfabetización forzada, combate al alcoholismo integrando los asalariados a la sociedad de consumo y asimilando sus comportamientos a los de las clases medias). Cuando esas normas se dan de manera relativamente coherente y estable con sus repercusiones macro-económicas estamos en presencia de lo que denominamos fordismo.

La subsunción real del trabajo al capital se produce cuando se transforma el proceso de trabajo por la introducción de nuevos bienes de producción, nuevos modos de gestión, el cambio de la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, se introduce el progreso técnico en los medios de trabajo y aumenta la productividad. El trabajador opera ahora al servicio de las máquinas y al mismo tiempo queda subordinado a la iniciativa del empresario que es quien organiza el proceso de trabajo sin consultar ni dar participación al trabajador en la adopción de decisiones reduciendo su margen de autonomía.

Los automatismos productivos hacen que los medios de trabajo se enfrenten al trabajador como capital, como trabajo muerto que domina la fuerza del trabajo vivo. Visto este proceso de división del trabajo con una perspectiva de largo pla-

zo, como afirma Marx, los medios de trabajo se han convertido en un medio de tortura y le quitan atractivo al trabajador porque las máquinas no lo han liberado del trabajo, sino de contenido a su trabajo. Esta afirmación nos introduce a la temática de los RPST, pues las nuevas formas de organizar la producción le quitan autonomía, lo dejan en una situación pasiva y al mismo tiempo aumenta la fatiga física, psíquica y mental.

Durante aproximadamente tres décadas posteriores al fin de la Segunda Guerra Mundial, los países capitalistas industrializados se desarrollaron con una modalidad caracterizada como keynesiano-fordista con fuerte intervención del estado para regular la economía, sin graves crisis, con baja inflación debido a la explotación de las ex-colonias y de países subdesarrollados, casi pleno empleo, salarios reales crecientes, elevadas tasas de ganancia y de inversión en economías centradas en el mercado interno alimentado con los recursos de una tasa elevada de salarización. Lo esencial de los conflictos sociales no cuestionaba el modo de producción, pues se centraban en la repartición de los excedentes debido al aumento de la productividad y lograr mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Sólo a fines de 1960 masivos conflictos laborales pusieron en cuestión el proceso de trabajo y el tema de la división del trabajo emerge con fuerza en el medio académico de Reino Unido (Labor Process Group), Estados Unidos (H. Braverman), Francia (B. Coriat y M. Freyssenet) e Italia (el obrerismo gramsciano impulsado por Panzieri).

Pero llegaron las crisis del modo de desarrollo

Por razones técnicas, económicas, sociales y culturales (Neffa, 1998; Boyer, 2016) ese círculo virtuoso se interrumpió porque se agotaron las potencialidades para seguir incrementando las tasas de productividad, lo cual acarreo su estancamiento vulnerando las tasas de ganancia y los ajustes salariales dando lugar a una gran crisis del sistema productivo caracterizado por la caída de la demanda, el estancamiento económico, la inflación y el desempleo, caracterizando el modo de desarrollo imperante en los países capitalistas desde comienzos de los años 1970.

Las medidas adoptadas para hacerle frente conocidas como el Consenso de Washington, provocaron una reestructuración de las economías bajo el impulso de las privatizaciones (total o parcial) de las empresas estatales y de los sistemas de seguridad social, la reducción del poder del Estado para orientar el crecimiento, la disminución del empleo público, la apertura al comercio exterior dando lugar a la mundialización de la producción, la desregulación de los mercados y las reformas laborales para introducir la flexibilización (de la organización del trabajo, de los contratos, de la jornada de trabajo, de la protección social, entre otras) buscando la disminución de los empleos estables y especialmente la reducción de los salarios reales y de los costos laborales.

Los procesos de desindustrialización provocados por la mundialización y la emergencia de nuevos países industriales con elevada productividad, buena calidad y bajos salarios cambiaron la estructura de la población económicamente activa. La financiarización, el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones crearon un contexto inestable de elevada volatilidad y sucesivas crisis en cortos periodos de tiempo.

En 2007 y 2008 la crisis financiera norteamericana impacta de nuevo sobre todo el mundo, haciendo más graves las consecuencias de las políticas de ajuste ya implementadas incluso por países con gobiernos socialdemócratas. Las grandes empresas (sobre todo las transnacionales) que se convirtieron en actores protagónicos de la producción y el comercio mundial, se vieron sometidas a fuertes presiones macroeconómicas y sobre todo a la exacerbación de la competencia internacional. Fueron obligadas a reducir sus costos directos e indirectos, fijos y variables, con sus impactos sobre los salarios y el empleo. Las que resistieron, fueron como consecuencia de que lograron incrementar el plus valor absoluto y relativo para compensar la caída de las tasas de ganancias. Las medidas adoptadas que se prolongaron y repercutieron sobre las empresas subcontratistas y tercerizadas, se orientaron a intensificar el uso de la fuerza de trabajo, reducir la dotación de personal al mínimo indispensable, presionar hacia la baja los salarios reales y reducir los aportes al sistema de seguridad social (trabajo en negro), exigir la polivalencia y la movilidad para suplir las ausencias o despidos, aumentar el control y la disciplina interna para reducir el tiempo muerto y disminuir el ausentismo, precarizar el empleo para reducir el número y la proporción de los que tienen empleos estables y con garantías de estabilidad para poder despedirlos al finalizar los contratos sin requerir la autorización al Ministerio de Trabajo ni pagar elevadas indemnizaciones. Estos cambios en la organización y el contenido del proceso de trabajo se fueron propagando de manera heterogénea en todos los países cualquiera sea su grado de desarrollo o su modo de producción.

Uno de los problemas más preocupantes desde la emergencia de esas dos grandes crisis es que no se han construido alternativas viables al modo de desarrollo instaurado. En este contexto neoliberal, las organizaciones sindicales se han limitado a resistir con poco éxito reivindicando mayores salarios reales y participación en el ingreso nacional, empleo, condiciones de trabajo, sistemas de salud y seguridad social. El eje de su acción se ha puesto en las condiciones de compra-venta del uso de la fuerza de trabajo pero a pesar de ello, avanzó la precariedad y en referencia a nuestro tema de análisis, los trabajadores han ido perdiendo autonomía y control sobre los procesos de trabajo adoptando una subordinación pasiva ante las gerencias que buscan intensificar el trabajo, incorporar nuevas tecnologías para aumentar la productividad, reducir los costos y mejorar la calidad de bienes y servicios para

fidelizar clientes.

Según el modelo neoliberal, en la economía financiarizada solo los accionistas tienen derecho a dirigir la empresa porque aportan capital y son quienes asumen un riesgo ya que sus acciones se negocian en el mercado financiero mundializado. Si la empresa está mal administrada corre el riesgo de tener pérdidas, pero solo la asamblea general de accionistas puede tomar decisiones importantes como la reestructuración, el cierre o la fusión. Los managers o CEO tienen el mandato de maximizar el rendimiento de los accionistas y para eso les dan bonos si tienen éxito, pero pueden sancionarlos y echarlos en caso contrario. Cada vez se acelera más la rapidez con la que los accionistas compran y venden las acciones. En la década de los 60 las mantenían hasta seis años, pero en 2015 lo hacían por solo 6 meses. Las decisiones de los CEO se toman mirando permanentemente las cotizaciones de la bolsa y no los resultados esperados a mediano plazo. Los accionistas transfieren los riesgos a los asalariados y si las tasas de ganancias son reducidas (por ejemplo menores que 10%), los capitales buscan otras oportunidades. Frente a riesgos o quiebras, son los trabajadores de la empresa y de las subcontratistas los que más pagan con su empleo. Las amenazas de deslocalizar, de subcontratar y externalizar los asalariados generan temor. La estrategia utilizada para intensificar el trabajo consiste en presionar sobre los trabajadores, individualizar las carreras, hacerlos competir entre sí, reducir el costo salarial directo e indirecto, generar temor al despido y debilitar a los sindicatos. El resultado es un agravamiento de los RPST y su impacto sobre la salud (Coutrot, 2017).

La paradoja consiste en que los RPST han sido ignorados o invisibilizados por los empresarios y los gobiernos para no asumir sus costos, los trabajadores los han naturalizado como si fueran irreversibles e inherentes al trabajo mismo, la legislación del trabajo y de la seguridad social los ignora o les resta importancia hasta que se demuestre su relación directa con el trabajo. Con frecuencia, sus consecuencias sobre la salud se explican aduciendo la debilidad o una fragilidad psíquica y mental de los trabajadores que preexistía a su incorporación al empleo aduciendo que es un problema individual y estigmatizando a quienes los padecen.

Con respecto a los modos de desarrollo precedentes, la diferencia sobre la cual deseamos centrar la atención en este trabajo es sobre el nuevo impacto de los procesos de trabajo sobre la salud de los trabajadores. No dejaron de suceder accidentes de trabajo, ni enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidades laborales y la muerte. Pero ahora los accidentes de trabajo son también frecuentes en las actividades del sector primario, en las del sector terciario y de servicios. Los cambios tecnológicos han reducido pero no eliminado las exigencias de fuerza física, gestos exigentes, posturas dañinas para la salud y la exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo. El impacto más importante y

creciente sobre la salud se experimenta sobre las dimensiones psíquicas y mentales, y el más fuerte lo sufren las trabajadoras que deben hacer la doble jornada de trabajo dentro y fuera de la unidad doméstica.

Se hacen visibles los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST)

A modo de síntesis, los factores de riesgo más importantes son:

- La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para ejecutar la actividad: originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determina la carga psíquica, mental y global de trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno, por turnos, en horarios anti-sociales), su exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo y el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo exigente y de calidad asumiendo responsabilidades.

- Las exigencias emocionales: inherentes al trabajo y casi connaturales, pues llevar a cabo la actividad implica a veces controlarse para tener que soportar pasivamente violencia, insultos y amenazas, tener que fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles para fidelizar a los clientes, ocultar en el lugar de trabajo el miedo a los accidentes, a la violencia, al acoso y el temor de fracasar en la actividad.

- Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales): refieren a los compañeros de trabajo, jefes directos y jerarquía, a la organización en sí misma como empleadora y finalmente a los colegas, pacientes, alumnos, clientes o usuarios, que pueden constituir un aspecto positivo o un factor negativo de los RPST. Las relaciones que las personas establecen en sus lugares de trabajo pueden crear las condiciones para que estos se integren y se consideren parte de un equipo en el cual exista un reconocimiento a su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que realizan algo útil por los demás.

- Los conflictos éticos y/o de valores: surgen de la multiplicidad de situaciones que los trabajadores vivencian en sus procesos de trabajo, pueden configurarse como negativas si afectan de modo particular a las creencias, valores, normas y convicciones, provocando sufrimiento y siendo susceptibles de poder producir daños sobre la salud integral (bio-psico-social) si el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad, como también si tiene la obligación de hacer cosas con las cuales está claramente en desacuerdo.

- La inseguridad en la situación de trabajo y la estabilidad en el empleo: puede ocurrir cuando se es víctima del desempleo, también cuando éste es inminente y constituye una amenaza. Cada vez con mayor frecuencia si el trabajo y el

empleo se precarizan se corre el riesgo de una retrogradación en las categorías del convenio o del estatuto o pueden dejar sin tareas al personal luego de fusiones y concentraciones provocadas por procesos de restructuración económica o reformas administrativas, cuando existe discriminación o nepotismo. Las empresas son cada vez más exigentes para reclutar mano de obra calificada, pero al mismo tiempo los que están menos calificados son subcontratados o tercerizados. Por otra parte, se intenta sustituir los verdaderos empleos (estables y garantizados) por el trabajo precario en sus diversas modalidades: por tiempo determinado o a plazo fijo, empleo eventual, subcontratado, tercerizados, contratado como monotributista o autónomo, microempresario, etc., porque de esa manera, debilitando las relaciones jurídicas de subordinación, aumenta la subordinación económica por fuera del derecho del trabajo. La inseguridad y la inestabilidad en el empleo constituyen un factor de riesgo para la salud de los trabajadores.

- La autonomía en el trabajo: consiste en la posibilidad de ser actor, para controlar y conducir su propia vida profesional y tener en el proceso de trabajo la posibilidad de participar en la toma de decisiones, usar sus calificaciones y competencias profesionales para realizar la tarea y seguir aprendiendo. Pero la heteronomía, la excesiva división técnica y social del trabajo (inspiradas en el taylorismo y en el fordismo) que da lugar a trabajos repetitivos y rutinarios desprovistos de interés y que impiden o limitan el pleno uso de sus facultades mentales, le restan autonomía al trabajador, subestiman o desconocen sus calificaciones y competencias, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo.

Si bien el contenido de los RPST tienen repercusiones sobre las dimensiones psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y mentales dada la naturaleza de los seres humanos, éstos fenómenos también se somatizan y se manifiestan finalmente en el cuerpo como lo han demostrado numerosas investigaciones (Neffa, 2015).

Con frecuencia, dentro de las empresas y organizaciones, la organización del proceso de trabajo provoca o predispone para que surjan comportamientos dañinos que hacen sufrir: hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal, burnout (síndrome de agotamiento emocional frecuente en las tareas de cuidado), adicción al consumo de drogas o de alcohol como una forma de compensar las inclemencias del tiempo, hacer frente a la fatiga o a la insatisfacción provocada por el trabajo, la adicción al trabajo como efecto buscado mediante los sistemas de remuneración según el rendimiento, la vigilancia y control de la jerarquía de las empresas u organizaciones o como un comportamiento personal para lograr premios o ascensos a puestos muy competidos.

En esas condiciones de trabajo intenso, los profundos y sú-

bitos cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, provocan desequilibrios emocionales que pueden (a mediano o largo plazo) crear las condiciones o predisponer a ser potenciales víctimas de la violencia, del burnout, de depresiones prolongadas, así como el suicidio (hubo estadísticas preocupantes en France-Telecom y la empresa Renault en Francia) o el karoshi (muerte súbita en el lugar de trabajo debido a su intensificación) como se comprobó en el modelo japonés.

Los somatizaciones más frecuentes que encontraron los estudios epidemiológicos son: enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo esqueléticos (TME), trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), efectos inmunológicos, depresiones prolongadas y otros impactos frecuentes sobre la salud como fatiga generalizada, perturbaciones del sueño y del humor, perturbaciones hormonales, variaciones de peso, perturbaciones de la fertilidad, patologías durante el embarazo y la percepción de dolores inespecíficos (Kristensen 1996; Neffa, 2015). Todas ellas provocan sufrimiento y dolor, dañan la salud, pero además provocan ausentismo laboral, perturban e interrumpen el normal funcionamiento de las empresas y organizaciones, generan conflictos interpersonales, sociales, laborales, incrementan los costos directos e indirectos y requieren mayor presupuesto para los servicios públicos de salud y seguridad social. Pero estas dimensiones económicas (cuya magnitud es creciente en todos los países según la OIT) aún no son relacionadas con las profundas causas visibles e invisibles que los provocan.

La división del trabajo conspira contra la autonomía

Tanto la división técnica del trabajo como la división social entre concepción y ejecución da lugar a tareas divididas, rutinarias, estandarizadas; implica ser objeto de disciplinamiento y control por parte de otros, genera heteronomía y pérdida de autonomía cuando en la condición de asalariado se vive una subordinación consentida donde el trabajo muerto (cristalizado en los medios de producción) predomina sobre el trabajo vivo.

La división social y técnica del trabajo destruye los oficios, descalifica, genera tareas repetitivas y desprovistas de interés, permite la expropiación de los saberes productivos y los reemplaza por máquinas, reduce el margen de autonomía, de creatividad y control sobre el proceso productivo por parte de los trabajadores. Al mismo tiempo que se incrementa la presión de clientes y usuarios, crece la responsabilidad y aumenta la carga mental del trabajo sobre todo en la administración pública donde la mayoría son mujeres. Esto genera insatisfacción a los trabajadores cuando son encuestados, por ejemplo, en Francia, sólo un tercio de los trabajadores declaró que el trabajo le genera bienestar, otro porcentaje similar expuso que no puede desarrollar sus competencias en su puesto

de trabajo y las tres cuartas parte tiene miedo de perder el empleo, solo un tercio de los trabajadores son felices trabajando (Coutrot, 2017). Una encuesta similar en Argentina daría resultados más alarmantes.

No se puede cambiar la política sin cambiar el trabajo. La economía, el derecho, la sociología, y la ciencia política no han observado todavía que la falta de autonomía y de control sobre su propio trabajo compromete la democracia y hacen aceptable el autoritarismo. Por eso es tan importante la democracia económica al nivel de las empresas, participando para decidir sobre los objetivos, los métodos y los ritmos del proceso de trabajo para que el trabajo no se reduzca a obedecer pasivamente y hacer lo que otros decidieron.

Cuando se introducen innovaciones organizacionales para aumentar la productividad y disminuir el costo del trabajo, los trabajadores por medio de sus representantes o de los sindicatos tienen pocas posibilidades de decidir y controlar. Se intensifica el trabajo, se requiere mayor creatividad, movilizar la subjetividad y comprometerse. En otros casos, esos cambios requieren mentir a los clientes, vender compulsivamente o sacrificar la calidad para fidelizarlos, poder disminuir los costos y los tiempos de entrega.

La profecía del fin del trabajo no se verifica, pues a pesar de los robots, de los cajeros automáticos y de la inteligencia artificial, las nuevas tecnologías informatizadas no han provocado hasta el presente una caída abrupta del empleo porque han aparecido nuevas profesiones y la productividad crece ahora más lentamente que la población económicamente activa.

Reflexiones y perspectivas

El capitalismo por medio de sus leyes de acumulación es un sistema de dominación objetiva, impersonal y abstracta que domina tanto a los capitalistas como a los trabajadores. Si bien permite obtener ventajas poco importa el dolor, el sufrimiento o el placer del trabajador, poco importa el valor de uso de su producción; lo que cuenta es el valor de cambio que produce.

Lo esencial del capitalismo no es la propiedad privada de los medios de producción sino la relación salarial, porque el trabajador debe buscar un empleador que le compre el derecho a usar su fuerza de trabajo y por ese medio cobrar un salario que lo inserte en la sociedad y acceder a los medios para asegurar la subsistencia.

La desigualdad que establece el contrato de trabajo libremente negociado permite comprender mejor porqué es difícil que el trabajador se oponga a la dominación del capitalista sobre la organización de su trabajo.

El socialismo real, mediante la estatización de los medios de producción y la planificación centralizada mejoró los salarios,

pero no cambió el trabajo y eso explica en parte su fracaso. La estrategia adoptada generalmente por los sindicatos puso el acento en monetizar la subordinación y aumentar el poder de compra del salario antes que cambiar el proceso de trabajo. Como el trabajador vende al capitalista el derecho a usar su fuerza de trabajo, deja al empresario la libertad de usarla como quiera. Eso parece ser la simple realización de una ley natural independiente de las relaciones sociales.

Sin un margen de autonomía y libertad en el trabajo, la esfera pública no puede llegar a ser realmente democrática. Las investigaciones de Karasek (1979; 2004) demostraron que los trabajadores que hacían un trabajo intenso pero con un margen de autonomía tenían un comportamiento político más activo. Adam Smith, al hablar de la fábrica de alfileres, escribió que a causa de la división del trabajo los trabajadores habían devenido tan estúpidos como ignorantes que sea posible a una criatura humana dando lugar a una pasividad.

La autonomía del trabajador en la empresa capitalista es siempre limitada. Consiste en la capacidad para participar (de manera directa o por medio de sus representantes) en la formulación y adopción de decisiones sobre los objetivos de la empresa, los medios para alcanzarla, las condiciones en que se realiza la actividad y el fruto de su trabajo. La condición para que sea eficaz está relacionada con su motivación, la calificación y competencia profesional, su conocimiento de las ciencias de la gestión empresarial y su experiencia acumulada. Esa autonomía está limitada cuando la empresa es gobernada por un poder centralizado y burocrático, cuando predomina la división social y técnica del trabajo su estructura jerárquica es vertical y fuertemente heterónoma, hay pocas relaciones horizontales y no hay instancias informativas y de negociación.

Referencias bibliográficas

Bidet, J & Texier, J. (1995). *La crise du travail, Actuel Marx Confrontation*. Paris, Francia: Press Universitaires de France.

Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Francia: Gallimard.

Boyer, R. (2016). *La economía política de los capitalismos. Teoría de la regulación y de la crisis*. Buenos Aires, Argentina: UNM, Colección Biblioteca de Economía.

Coutrot, T. (2017). *Libérer le travail, Pourquoi la gauche sen moque et pourquoi ça doit changer*. Paris, Francia: Editions du Seuil,

De La Garza, E. (1999). *Fin del trabajo o trabajo sin fin*. En J. Castillo. (Ed.), *El trabajo del futuro*. Madrid, España: Complutense.

Dejours, C. & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Paris, Francia: Elsevier Masson.

- Gollac, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Paris, Francia: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- Gollac, M., Volkoff, S. & Wolff, L. (2014). *Les conditions de travail*. Paris, Francia: La Découverte.
- Gorz, A. (1994). *Sortir de la société salariale*. Paris, Francia : Cahiers et Revue de l'Ours, N° 1.
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign*. Francia: Administrative Science Quarterly. 24(2):285-308.
- Karasek, R. A. (2004). *Job Socialization*. Francia: Bulletin of Science Technology and Society.
- Marglin, S. (1973). *Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. A quoi servent les patrons*. En A. Gorz. (Ed.), *Critiques de la Division du Travail*. Paris, Francia : Du Seuil. Traducción castellana en Cuadernos de Pasado y Presente, N° 32, México 1977.
- Marx, K. (1979). *Le Capital*. Tomo I. Paris, Francia: La Pléiade.
- Marx, K. (1980). *Manuscrits de 1857*. Paris, Francia: Editions Sociales.
- Neffa, J & Henry, M. (2017). *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud*. Buenos Aires: Documento de trabajo N°1, Instituto de Investigaciones Administrativas, FCE UNLP.
- Neffa, J. (1990). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Buenos Aires, Argentina: CREDAL-URA Editorial Humanitas. 356 págs.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires, Argentina: Trabajo y Sociedad /CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen. 280 págs.
- Neffa, J. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires, Argentina: Lumen Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad. 224 págs.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Buenos Aires, Argentina: 1a ed. ISBN 978-987-21579-9-9. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>.
- Neffa, J & Denda, E. (Coord.). (2016). *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. Buenos Aires, Argentina: Colección Libros de Cátedra. Facultad de Ciencias Económicas, UNLP, Edulp. ISBN 978-950-34-1513-9.
- Neffa, J., Korinfeld, S. & Henry, M. (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: SECASFPI. 400 pág. ISBN 978-987-46462-0-0.
- OIT. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra : Boletín Internacional de Investigación Sindical. Oficina Internacional del Trabajo, ISSN 2076-9865.
- Siegrist, J. (2013). *Reconnaissance et santé au travail: de l'évidence scientifique à l'action*. Colloque International DIM GESTES: Quelles actions pour un autre travail, 10-11 de Junio, Montrouge, Francia.
- Wisner, A. (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.