



por JULIO CÉSAR NEFFA.  
*Investigador Superior del CONICET*

EL TRABAJO SOBRE PLATAFORMAS DIGITALES INVISIBILIZA LOS RIESGOS QUE ESTE PROCESO DE TRABAJO GENERA SOBRE LO FÍSICO, LO PSÍQUICO, LO MENTAL Y LO SOCIAL.

## PROCESO DE TRABAJO, RELACIÓN SALARIAL Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

## Introducción

La problemática de las plataformas irrumpió con fuerza en las ciencias sociales y económicas. Se trata de una novedad impactante, que se disemina sin muchos obstáculos en el sistema productivo, aunque hasta ahora no afecta la mayoría de la población trabajadora. Pero es importante identificar los cambios que introduce en la relación salarial y la salud. La relación salarial que analizaremos en este trabajo es entendida como “el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado, la reproducción de la fuerza de trabajo y el modo de existencia de los trabajadores”<sup>1</sup> (Boyer, 2016). En sus orígenes, el concepto de relación salarial fue, sin dudas, una noción de inspiración marxista que luego fue reformulada por los regulacionistas. Es con este enfoque que vamos a reflexionar acerca del trabajo sobre plataformas.



## I. La emergencia del trabajo sobre plataformas

Luego de la crisis del modo de desarrollo keynesiano-fordista desencadenada en la década de los años '70 del siglo pasado –atribuida a la caída de las tasas de crecimiento de la productividad y consiguientemente de las tasas de ganancia–, en el sistema productivo la demanda pasa a tener una mayor importancia que en el pasado sobre la oferta. Ante la caída o estancamiento de la producción y la demanda, las empresas se ven compelidas a tratar de captar y fidelizar a los consumidores, acercarse a ellos y tomar la iniciativa, hacer atención a la calidad, la innovación y la variedad ofreciendo y transportando el producto comprado. Otra innovación para ahorrar fuerza de trabajo consiste en condicionar al consumidor para que sea él quien al mismo tiempo carga su propio “changuito” en lugar de pedir al almacenero que le alcance su compra. Puede también pedir por Internet que le alcancen un pedido a su domicilio. O hacer *online* sus operaciones bancarias, en tiempo real y sin desplazarse. Las plataformas digitales contribuyen efectivamente para ello. Es una manera muy eficaz de hacer un ahorro de tiempo, acercar oferta y demanda, pero que cambia el proceso de trabajo, modifica y reduce la utilización tradicional de la fuerza de trabajo con impactos sobre la salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018)<sup>2</sup> señala que los negocios digitales surgieron a comienzos del siglo XXI con el crecimiento de Internet que ofreció nuevas oportunidades para la producción y prestación de una gama de servicios a través de mercados en línea que se denominan plataformas de trabajo digital y que pueden adoptar diversas modalidades. En esta misma línea aparecieron las economías de plataformas que intensificaron la división técnica y social del trabajo. Con el apoyo de las nuevas tecnologías, el trabajo en la producción de bienes o de servicios está cada vez más gestionado por un sistema informatizado que organiza el autoservicio y encuentro directo sin intermediarios, de oferentes y demandantes, invisibilizando la relación salarial aduciendo que se trata de la venta de un servicio que se factura. Adoptan formas diversas. Por ejemplo, los trabajadores ocupados en la *gig economy* (o sea, trabajo por un período acotado de tiempo) tienen generalmente hora-

1. BOYER, R. (2016). La economía política de los capitalismos. Teoría de la regulación y de la crisis. UNM Editora - Colección Biblioteca de Economía.

2. OIT (2018). Informality and non-standard forms of employment [http://www.g20.utoronto.ca/2018/g20\\_paper\\_on\\_nse\\_and\\_formalization\\_ilo.pdf](http://www.g20.utoronto.ca/2018/g20_paper_on_nse_and_formalization_ilo.pdf) (20 de junio de 2019).

rios flexibles que dependen de la demanda, tienen los medios de producción (vehículos) necesarios para la actividad, asumen su reparación y mantenimiento, a veces utilizan su propio domicilio para llevar a cabo su labor y el ingreso que reciben no es un salario, sino una remuneración por llevar a cabo una tarea determinada, con la particularidad de que para ejecutarla quedan vinculados directamente a un algoritmo que opera desde una plataforma digital constituida por un empresario que actúa como “mediador”.

El *crowd work* generalmente se refiere a actividades o servicios que se realizan en línea e independientemente de la ubicación del trabajador. Son tareas nuevas que permiten el funcionamiento de las industrias basadas en la web, como la gestión del contenido en sitios de redes sociales, transcripción de videos de YouTube, edición de publicaciones digitales, etc. El *work-on-demand via apps* se refiere a las actividades físicas y prestación de servicios que se realizan en un territorio localizado; transporte de pasajeros (tipo Uber), o entrega de productos y servicios a domicilio, buscando mayor flexibilidad laboral, la reducción de costos y más eficiencia. Los trabajadores tendrían mayores facilidades para entrar y salir del mercado laboral, así como la flexibilidad de elegir el trabajo o el horario que más les conviene. El negocio en sí mismo, el diseño, el contenido del producto o servicio y las relaciones con el cliente son controlados por las compañías que ofrecen las plataformas; estas cobran un porcentaje de lo que se paga al trabajador por sus servicios.

Los algoritmos consisten en una serie de ecuaciones que toman en cuenta las grandes bases de datos –macrodatos, *big data*– que son de mucha utilidad para la gestión de las empresas y las administraciones. Esos datos guardados en la “nube” pueden ser consultados desde diversos lugares, e incluso vendidos a otras organizaciones (FES, 2017)<sup>3</sup>.

Con esa desmaterialización del trabajo, se tercerizan y subcontratan actividades que también tienen repercusiones sobre la salud pues, aunque a veces es baja la frecuencia de los accidentes de trabajo, sí aumentan los TME (trastornos músculo esqueléticos) y los RPST (riesgos psicosociales en el trabajo) a los cuales están más sometidos los trabajadores de las plataformas.

Los costos y beneficios del trabajo sobre plataformas varían según el actor. Los clientes se benefician por el fácil acceso a esos servicios y los bajos costos. Las empresas impulsan la competencia entre los trabajadores, y a la vez reducen los costos salariales y laborales. Su difusión podría mejorar las economías y el empleo de los países en desarrollo donde la oferta de fuerza de trabajo es abundante. Pero también se formulan críticas: los trabajadores no son reconocidos como asalariados en relación de dependencia, sus ingresos son bajos, no tienen una protección social pagada por los empresarios y el servicio prestado se factura como una relación comercial. Pero además –y en esto queremos profundizar– quedan sometidos a los tradicionales riesgos del medio ambiente de trabajo y a los nuevos de tipo psicosocial.



3. FES (2017), “Digitalización y futuro del trabajo”, Sinopsis del estudio “trabajar 4.0” elaborado por el Ministerio Federal de Trabajo de Alemania, ANALISIS, N° 20.

## II. Las plataformas se despliegan en muchos sectores de actividad y cambian siempre el proceso de trabajo

Las plataformas se han desplegado en múltiples sectores (finanzas, manufactura, etc.) y en todos los casos este capitalismo digital de plataforma ha modificado el proceso de trabajo, de manera radical o incremental, en virtud de la posibilidad de procesar los flujos de información que circulan.

Pero en este artículo vamos a referirnos particularmente a los trabajadores que se desplazan dentro de la ciudad a través de aplicaciones en teléfonos celulares con geolocalización. La división social y técnica del trabajo adopta acá posiciones extremas. La economía de plataformas requiere contar con un pequeño grupo de trabajadores altamente calificados para la concepción de las tareas y programas, y por otra parte contar con trabajadores que ejecuten las tareas simples para llevar un producto o prestar un servicio. En cuanto a la relación salarial y dada la naturaleza del trabajo en las plataformas de trabajo digital, estos empleos de ejecución no son contratos por tiempo indeterminado (CDI); los trabajos son muchas veces intermitentes, se movilizan cuando hay que hacer una tarea específica para satisfacer la demanda de un cliente. Predomina la incertidumbre, máxime en momento de recesión económica y caídas de la demanda. Se adoptan formas de empleo particulares y específicas y los trabajadores quedan en condición de disponibilidad. Como no están registrados no cuentan con la protección del derecho de trabajo y de la seguridad social. No tienen salario mínimo, vacaciones pagas, aguinaldo, obras sociales, licencias por enfermedad, ni protección social en materia de salud, previsión social ni contra riesgos del trabajo.

¿Quiénes son esos trabajadores? Por lo general son jóvenes, y menores de 30 años con buen estado físico para caminar largos trechos y andar en bicicleta o motos. En su mayoría son varones, pero hay también mujeres y algunas de ellas son madres, que al iniciar la jornada deben llevar a sus hijos a guarderías o colegios en el mismo medio de transporte que utilizan para su trabajo. No es frecuente que haya trabajadores con incapacidades laborales por las exigencias del trabajo que deben ejecutar. Y tienen que gozar de buen estado de salud porque la carga de trabajo es intensa y les genera mucha fatiga, ellos trabajan la mayor parte del tiempo a la intemperie y sometidos a las inclemencias del tiempo, altas diferencias de temperatura, y por ello corren más riesgos de enfermarse. En varios países la mayoría de estos trabajadores son extranjeros, en situación de gran vulnerabilidad, que aceptan estar disponibles en función de la demanda, y en comparación con otros trabajadores que hacen tareas similares, sus remuneraciones son más bajas y a veces pueden estar por debajo del salario mínimo legal.

Las relaciones de trabajo se ven dificultadas por la dispersión física de los trabajadores –característica esencial de este tipo de actividad– que frena los intentos de movilizaciones colectivas y por ello no es fácil crear una instancia permanente de representación ante la empresa. Hasta ahora, sólo en grandes ciudades eso tuvo lugar. Existe por parte de las empresas y de los Ministerios de Trabajo un cierto acuerdo para tipificar a estos trabajadores como “jurídicamente independientes o autónomos y económicamente dependientes”, sin estar cubiertos por la legislación del trabajo y de la seguridad social.

Con frecuencia, dada la incertidumbre, estos trabajadores complementan o combinan varias actividades para completar ingresos. Algunos están satisfechos pues aprecian tener un trabajo con horarios flexibles y hacer actividades variadas, pero al mismo tiempo están insatisfechos por la frecuente modificación de los sistemas y niveles de pago, son evaluados por los clientes por un sistema de estrellitas en su ausencia y pueden quedar desvinculados fácilmente porque se contrata como una relación comercial.

La empresa los denomina “colaboradores” dado que no hay una relación jurídica de subordinación. Esos trabajadores no tienen estabilidad, son convocados de manera intermitente y considerados jurídicamente como cuentapropistas que deben necesariamente registrarse en el sistema impositivo para poder facturar y contratar los seguros de atención médica y para protegerse contra riesgos del trabajo. Esto justifica para las empresas que no tengan a esos empleados como subordinados en relación de dependencia desde el punto de vista jurídico, pero esos trabajadores tienen una clara y rígida dependencia económica. Están “para-subordinados”, como definió Alain Suppiot (1998)<sup>4</sup>.

Como no se los reconoce como trabajadores asalariados no reciben un pago por hora, día o mes de trabajo. Se trata de hecho de un trabajo (“prestación del servicio de transporte y entrega”), remunerado según el rendimiento, es decir la cantidad de viajes que realizan. Y un papel importante lo representan las propinas, cuyo monto de hecho es aleatorio, no obligatorio y puede variar mucho.

4. SUPPIOT Alain (Rapporteur) (1998), “Au-delà de l’emploi - Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe”, Flammarion, Paris.

*Las plataformas se han desplegado en múltiples sectores. Este capitalismo digital de plataforma ha modificado el proceso de trabajo, de manera radical o incremental, en virtud de la posibilidad de procesar los flujos de información.*

No es fácil estimar el monto promedio que perciben y difícilmente varios de ellos cobren lo mismo cada día. No hay una relación directa del ingreso con el tiempo de trabajo, porque si bien pueden pasar largas horas a disposición de la empresa, ese tiempo de “espera de la orden o llamado” no es remunerado. Es un claro ejemplo de “trabajadores en estado de disponibilidad”, no remunerados según el tiempo de trabajo.

Los costos del capital asumidos por la empresa son muy reducidos, pues los medios de trabajo y su mantenimiento son aportados por esos trabajadores o deben pagar una caución o deben ser alquilarlos a las empresas.

### III. ¿Cuál es el impacto de su trabajo sobre la salud y sus condiciones de vida?

Está claro que estos trabajadores están sometidos a los riesgos del medio ambiente de trabajo que impactan sobre el cuerpo bajo la forma de dolores diversos, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero es necesario poner también atención sobre los riesgos psíquicos y mentales cuya primera manifestación es invisible, adopta la forma de sufrimiento, pero puede ser somatizado. El marco teórico utilizado para analizar esto último se estructura en seis ejes que agrupan varias variables o factores de riesgo. Lo hemos construido (Neffa, 2015)<sup>5</sup> y aplicado con buenos resultados en varios proyectos de investigación del CEIL y varias universidades (UNLP, UNM, UNNE) con el apoyo de Michel Gollac (2011)<sup>6</sup>. Son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores.

1) *Intensidad, exigencias psicológicas, riesgos del medio ambiente de trabajo, tiempo de trabajo, percepción del estado de salud.* La cantidad y la intensidad del trabajo es una consecuencia de las formas que adoptan el contenido y la organización del proceso de trabajo según la lógica de producción y acumulación de estas empresas u organizaciones. La jornada de trabajo puesta a disposición de la empresa no es fija, pues están “a disponibilidad”.

La exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo puede provocar daños según las capacidades de adaptación y de resistencia de cada trabajador, que es quien primero percibe el impacto sobre su salud. Estos trabajadores trabajan y se mueven en la intemperie, deben soportar inclemencias del tiempo, elevadas o bajas temperaturas con riesgo de enfermarse. Todos los trabajadores tienen una vivencia y percepción de su estado de salud, aunque no siempre lo relacionan con el trabajo que ejecutan. La carga mental y psíquica que asumen es también considerable.

5. NEFFA, J.C. (2015), “Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio”. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales -CEIL-CONICET. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

6. GOLLAC, M. (coord.) (2011) Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

2) *Para trabajar siempre es necesario controlar las emociones cuando se establecen relaciones con la jerarquía, los compañeros de trabajo, el público o clientes, que pueden ser amigables o conflictivas. Es un trabajo emocional que consiste en la necesidad de reprimir, controlar y moldear sus emociones ya sea para poder realizar la actividad o para controlar y moderar las emociones de las personas con las cuales actúa. Se generan tensiones y temores, que pueden inducir a mentir, ocultar información, tener miedo para expresar las opiniones cuando hay desacuerdos, o para evitar conflictos, fingir sentimientos en lugar de ser auténticos para recibir eventualmente una propina. Tienen miedo a los accidentes tránsito, a ser víctimas de asaltos, recibir una violencia física o verbal por parte de los clientes, pero no siempre lo expresan para no pasar vergüenza ante los compañeros.*

3) *Autonomía y control sobre el proceso de trabajo.* Los trabajadores evalúan el grado de libertad de que disponen para la ejecución de las tareas, trabajar según su propio estilo, hacer frente a acontecimientos imprevisibles que los obligan a ser creativos para sortear inconvenientes y difícilmente tienen la posibilidad de participar en cuanto a la concepción de su trabajo y la evaluación de la actividad. El trabajo a realizar está prescripto, así como el tiempo promedio, pero no siempre se puede ejecutar así la actividad por problemas ajenos a su voluntad: el estado del tránsito, inclemencias del tiempo. La extrema división social y técnica del proceso de trabajo al que están sometidos puede entonces constituir un freno a la autonomía dadas las contradicciones entre sus calificaciones y competencias, la complejidad de la tarea y por otra parte la intensidad y las exigencias del trabajo.

4) *Conflictos éticos y de valores.* Estos conflictos se pueden generar cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo, cuando tienen el sentimiento de hacer un trabajo que no es valorado socialmente. A veces deben esconder información, ser

ambiguos o mentir a la empresa, a los clientes o usuarios, pueden ser víctimas o testigos de actos de violencia o acoso durante su trayecto sin tener la posibilidad o el coraje de oponerse, recibir insultos o amenazas y no poder responder de la misma manera. Pueden encontrarse en la situación de tener que entregar bebidas alcohólicas a clientes que están drogados o en estado de ebriedad, o a menores de edad, o tener que entregar productos que no reúnen los estándares de calidad promocionados.

5) *Relaciones sociales y de trabajo,* con la jerarquía, la empresa u organización en sí misma como empleadora y, finalmente, con los clientes y usuarios. El clima social laboral debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador se involucre; se necesita siempre una recompensa monetaria adecuada, así como un reconocimiento y apoyo social y técnico de su trabajo por parte de los demás y no ser objeto de una injusticia organizacional. Con frecuencia los trabajadores sobre plataformas son víctimas de la violencia verbal por parte de directivos y gerentes de la empresa, los colegas, los clientes, los conductores de vehículos con los cuales se cruzan, o incluso violencia física en el caso de asaltos o actitudes de los clientes descontentos con la calidad del producto o a causa de las demoras.

6) *Seguridad y estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción.* Para estos trabajadores la estabilidad y la seguridad son cuestionadas cuando se corre el riesgo de quedar desvinculados, no hay posibilidades de hacer carrera en la organización. Se da también la división sexual del trabajo, debido a la "doble jornada" que cumplen las mujeres que trabajan sobre plataformas, sin poder dejar de lado sus responsabilidades en la esfera doméstica o de cuidado.

No se trata de un contrato por tiempo indeterminado y con garantías de seguridad y estabilidad. Es un trabajo precario, de carácter intermitente, con una duración incierta cuya determinación está en manos de la empresa. Las posibilidades de promoción o de ascenso para estos trabajadores son prácticamente inexistentes.

*Es un trabajo precario, de carácter intermitente, con una duración incierta cuya determinación está en manos de la empresa. Las posibilidades de promoción o de ascenso son prácticamente inexistentes.*



#### IV. Los riesgos en el trabajo de los que hacen las transacciones

Como el sistema de relaciones de trabajo en el sector es todavía incipiente dado que no se los considera asalariados, la organización sindical de estos trabajadores no se ha concretado formalmente y tiene problemas para ser reconocida por el Ministerio de Trabajo a fin de poder designar delegados que tengan fuero sindical y que puedan convocar a un convenio colectivo de trabajo. Se trata de trabajadores que tienen una actividad individualizada, raramente trabajan juntos, solo conversan e intercambian opiniones cuando están en los lugares de “paradas” hasta que a uno de ellos lo convocan para hacer una entrega. Y como los horarios de trabajo son diferentes en función de lo que se establezca con cada trabajador, es difícil hacer una reunión sindical en un mismo lugar, salvo que interrumpen las tareas y con apoyo en los teléfonos celulares se concentren en un lugar, siendo susceptibles de sanciones.

Su trabajo se desarrolla en la vía pública, con una presión de tiempo para llegar rápido a destino y las trayectorias se hacen a una alta velocidad según sea el medio de transporte. Se trata sistemáticamente de ganar tiempo existiendo riesgos de choques, vuelcos y golpes, agravados porque sus medios de transporte son frágiles y de menor tamaño. Su vida está en peligro y por no ser reconocidos legalmente como asalariados y no estar registrados en el sistema de seguridad social no están adheridos a una ART, solo quedan cubiertos del riesgo contra accidentes de tránsito si contratan un seguro con sus propios recursos.

En síntesis, se trata de un trabajo prescripto que las empresas presentan como normal y atractivo: la jornada y horarios estarían elegidos de común acuerdo, sin tener la obligación de andar de prisa, no se correrían peligros en el trayecto y podría ser visto como un trabajo saludable dado que al hacerlo se estaría “haciendo ejercicio”, quemando calorías y paseando como turistas conociendo diversos lugares de la ciudad. Pero el trabajo efectivamente realizado contradice esa cándida descripción. De hecho, las jornadas de trabajo son muy irregulares, coexistiendo jornadas largas e intensas con otras más relajadas, cuando se hacen entregas hay que hacerlo a la máxima velocidad posible para satisfacer a los clientes y volver a la parada para recibir otro llamado. La velocidad desplegada es siempre más fuerte y discontinua que lo que sería un paseo hecho con regularidad a su propio ritmo y sin prisa.

Por eso es necesario y urgente que el Estado regule el trabajo en las plataformas digitales, pues aunque se trata de trabajos jurídicamente independientes, son económicamente subordinados y dependientes. No tienen vigencia los derechos laborales individuales y colectivos, aunque exista de manera velada una relación salarial.

No tienen derecho a una compensación monetaria que supere el salario mínimo, no hay límite máximo a la cantidad de días y horas de trabajo, ellos ponen a disposición de las empresas sus propios medios de transporte y teléfonos celulares, asumiendo el costo de registrarse ante la AFIP como monotributistas o autónomos, tienen poco margen de autonomía y su trabajo está determinado de manera impersonal por un algoritmo digital. La gestión de su fuerza de trabajo se hace de manera opaca, no se conoce en el momento cuál es la evaluación que los clientes hicieron de su trabajo y es muy difícil contradecirla. Pero de eso depende la frecuencia con la que le asignarán nuevos desplazamientos y consiguientemente sus ingresos.

¿Por qué estos riesgos están invisibilizados? ¿Por qué no se percibe la relación entre el trabajo ejecutado, la salud y la enfermedad? ¿Por qué causas eso sucede? Varios investigadores (Gollac, 2011, Neffa 2015) hicieron un primer inventario:

- ▶ El débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores sobre esa articulación.
- ▶ Son escasas las investigaciones científicas sobre esta relación y no son difundidas entre los involucrados. Hay ignorancia por parte de las empresas.
- ▶ Su situación de salud no es objeto de análisis específico por parte de médicos del trabajo, pues no se hace un examen médico preocupacional en los hospitales o empresas de medicina prepaga, allí son atendidos por médicos generalistas que naturalizan sus dolencias y la fatiga acumulada.
- ▶ Son generalmente trabajadores jóvenes y los efectos sobre su salud derivados de la exposición a los riesgos del tránsito, del medio ambiente de trabajo, así como psíquicos y mentales, se van a manifestar varios años más tarde, cuando tal vez se estén desempeñando en otra actividad, porque se trata de un trabajo que no se quiere desempeñar para siempre.
- ▶ Cuando realizamos entrevistas para conocer sus vivencias y percepciones juega el “efecto selección”: vemos a los que resistieron, pues los otros ya no están más en sus puestos.
- ▶ A veces, por simples razones de subsistencia y para completar ingresos, estos trabajadores involuntariamente subestiman las relaciones entre ese trabajo y su salud y aceptan, o buscan, trabajar en días feriados o hacen largas jornadas aumentando la fatiga y deteriorando la vida familiar.

▶ Como no se los reconoce como asalariados, ellos tienen pocas veces la ocasión colectiva de hablar libremente y en detalle dentro de sus ámbitos de trabajo sobre los síntomas y las perturbaciones que sienten y son atribuidas al trabajo.

▶ Aun cuando se los considerara asalariados, la legislación laboral nacional vigente en materia de riesgos laborales para la salud es incompleta y está atrasada, en particular porque desconoce los riesgos psíquicos y mentales que en esta profesión son enormes, y no les reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención.

Pero hay algo más que es determinante: las manifestaciones de los riesgos psicosociales en el trabajo no solo provocan sufrimiento a quienes los padecen, sino que, dada la compleja unidad del ser humano en sus dimensiones físicas, psíquicas y mentales, finalmente se somatizan (Neffa, 2015 op. cit.). Importantes estudios epidemiológicos pusieron de manifiesto que varias enfermedades que afectan al cuerpo tienen parcial o totalmente su origen en los desequilibrios y conflictos generados en esos seis grupos de factores de RPST y no solo en problemas biológicos del sujeto: los ACV, infartos de miocardio, úlceras, perturbaciones del sueño o el humor, las depresiones prolongadas, el *burnout*, etc. Basta con hacer la trayectoria profesional de las víctimas de esas enfermedades para identificar la o las causas de las mismas en el contenido y la organización del proceso de trabajo: sobrecarga o subcarga de trabajo, fuertes demandas psicológicas, intensidad del trabajo con débil recompensa monetaria y falta de reconocimiento, excesivo control y falta de autonomía, tener que controlar en permanencia sus emociones, ser víctimas de hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal, etc. Por su propia naturaleza se generan conflictos por la falta de compatibilidad entre su trabajo profesional y la vida privada (horarios extremos de entrada y salida, largas jornadas, trabajo nocturno, trabajo en fines de semana, etc.). Sufren ataques de pánico, trastornos de ansiedad generalizados después de haber sufrido ataques y robos, y como una búsqueda de compensaciones pueden quedar predispuestos para el *workaholismo*, al consumo inadecuado y dependencia de drogas y de alcohol, perturbaciones del humor, ansiedad, etc., generando finalmente problemas en la vida familiar.