

Mónica Inés Cesana Bernasconi y Julio César Neffa

(COMPILADORES)

● CIENCIA Y TÉCNICA

# Los riesgos psicosociales en el trabajo

Teoría, metodología y estudios de casos



Los riesgos psicosociales en el trabajo : teoría, metodología y estudios de casos / Julio César Neffa ... [et al.] ; coordinación general de Julio César Neffa ; Mónica Inés Cesana Bernasconi. - 1a edición para el profesor - Corrientes : Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE, 2022.  
Libro digital, PDF - (Ciencia y técnica)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-950-656-202-1

1. Psicología del Trabajo. 2. Derecho al Trabajo. 3. Salud Mental. I. Neffa, Julio César, coord. II. Cesana Bernasconi, Mónica Inés, coord.

CDD 158.7

**Corrección:** Facundo Alarcón

**Diseño y diagramación:** Iván Varisco



EUDENE. Secretaría General de Ciencia y Técnica, Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes, Argentina, 2021.

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723. Reservados todos los derechos.

25 de Mayo 868 (CP 3400) Corrientes, Argentina.

Teléfono: (0379) 4425006

[eudene@unne.edu.ar](mailto:eudene@unne.edu.ar) / [www.eudene.unne.edu.ar](http://www.eudene.unne.edu.ar)

# Los riesgos psicosociales en el trabajo

Teoría, metodología y estudios de casos

Mónica Inés Cesana Bernasconi y Julio César Neffa  
(COMPILADORES)

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	8
---------------------------	---

## **PRIMERA PARTE.** Enfoques teóricos y metodológicos

### **CAPÍTULO I**

Acerca del origen y las causas de los riesgos psicosociales en el trabajo .....	14
--	----

Julio César Neffa

1. Las características esenciales del modo de producción capitalista .....	16
2. Los procesos de trabajo predominantes y sus cambios en la actualidad .....	18
3. Demandas y exigencias de los trabajadores y creación de la OIT .....	20
4. La segunda postguerra y el modelo de desarrollo «keynesiano-fordista» .....	21
5. La renovación de la reflexión sobre los procesos de trabajo .....	22
6. La irrupción de la ciencia, la tecnología y la innovación productiva .....	24
7. Crisis del modelo «keynesiano-fordista» y emergencia del modelo neoliberal .....	27
8. Las respuestas empresariales a la crisis .....	30
9. Las teorías <i>manageriales</i> evolucionan e influyen las gerencias .....	38
10. Procesos de trabajo, salud y enfermedad de los trabajadores .....	55
11. Las causas de los riesgos en el trabajo .....	56
12. Todos los trabajadores no son iguales frente a la muerte .....	60

13. Las reflexiones que precedieron la emergencia del modelo RPST .....	61
14. El concepto y las definiciones sobre los riesgos psicosociales en el trabajo .....	71
15. ¿Cómo reaccionó el Gobierno francés ante los problemas generados por el nuevo paradigma? .....	72
16. Los seis ejes del modelo de riesgos psicosociales en el trabajo .....	74
17. Impactos de las CyMAT y de los RPST sobre la salud de los trabajadores .....	82
Reflexiones y perspectivas .....	87

## **CAPÍTULO II**

Acerca de la intensificación del trabajo y sus impactos sobre los RPST .....	89
Julio César Neffa	

1. La intensidad del trabajo puede adoptar diversas modalidades .....	91
2. Las dimensiones objetivas de la intensidad .....	92
3. Las dimensiones subjetivas de la intensidad .....	97
4. La intensificación del trabajo en el sector terciario privado de la economía mercantil y el sector público .....	99
Conclusiones .....	102
Anexo estadístico .....	104

## **CAPÍTULO III**

Reflexiones epistemológicas y metodológicas sobre el estudio de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo .....	107
Mónica Inés Cesana Bernasconi	

1. Antecedentes de nuestro trabajo de investigación .....	107
2. Reflexiones sobre la expansión cognitiva del enfoque de los RPST en nuestro país .....	110
3. La encuesta argentina sobre los riesgos psicosociales en el trabajo .....	113
Reflexiones finales .....	116

## **SEGUNDA PARTE. Estudios de casos**

### **CAPÍTULO IV**

El tiempo y la intensidad del trabajo como factores de riesgo psicosocial. Un estudio de caso .....	119
María Laura Henry	

1. El tiempo de trabajo y su organización: un análisis desde el enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo .....	120
2. Método y fuentes de información .....	121
3. Historia de la Cooperativa Papelera y configuración de su proceso de trabajo .....	123
4. El tiempo de trabajo: turnos rotativos y trabajo nocturno .....	126
5. La intensidad del trabajo .....	129
6. El estado de salud de los trabajadores de la Cooperativa Papelera .....	132
Conclusiones .....	133

## **CAPÍTULO V**

Factores de riesgos psicosociales en el sector salud del hospital pediátrico de la Ciudad de Corrientes y de una institución geriátrica de Resistencia, Chaco .....	135
Mercedes Alejandra Herr, Mercedes de los Milagros Romero	

1. Trabajo en salud y en asistencia geriátrica .....	135
2. Objetivos, metodología y dificultades del estudio .....	137
3. Contextualización de las instituciones de la salud .....	137
4. Resultados del estudio .....	139
Conclusiones .....	146

## **CAPÍTULO VI**

Riesgos psicosociales del trabajo en enfermería. Aportes para la construcción de un estado del arte .....	149
Anabel Beliera, Sofía Malleville	

1. Teoría de RPST y dimensiones de análisis .....	151
2. La teoría de RPST para el análisis del trabajo de enfermería .....	154
Reflexiones finales .....	168

## **CAPÍTULO VII**

La demanda psicológica y el esfuerzo requerido en puestos de atención al cliente de una empresa financiera de la Ciudad de Corrientes .....	169
Mariana Sabas , Paola Costantini	

1.Contextualización .....	169
2.Presentación y análisis de los resultados .....	172
3.Contenido del trabajo .....	174
Conclusiones .....	191

## **CAPÍTULO VIII**

Las relaciones sociales en el trabajo del personal no docente  
en puestos de atención al público. Una mirada sobre los riesgos  
psicosociales del trabajo en una universidad pública nacional ..... 193  
Sofía Mendoza Fernández, Claudia M. Gatti

1.Contexto de estudio y aspectos metodológicos .....	193
2.El trabajo «no docente» .....	194
3.Las relaciones sociales en el trabajo .....	195
4.Hacia una «nueva normalidad» .....	198
Reflexiones finales .....	199

## **CAPÍTULO IX**

Cambios en el mundo del trabajo y la salud de los trabajadores.  
El caso de docentes de escuelas primarias ..... 202  
Ana María Pérez Rubio

1.Acerca de la profesión docente: malestar y sufrimiento .....	203
2.De los cambios en el mundo laboral y los riesgos psicosociales del trabajo .....	205
3.Metodología y contextualización .....	207
4.Los Riesgos Psicosociales del Trabajo en la profesión docente .....	207
Conclusiones .....	215

## **CAPÍTULO X**

Riesgos psicosociales en el trabajo de inspectores  
de tránsito de Puerto Tirol y Ciudad de Corrientes ..... 217  
Cinthia Pruyas

1.Municipio de Puerto Tirol y Municipalidad Corrientes Capital: breve caracterización .....	217
2.El empleo público municipal .....	218
3.Metodología y marco teórico .....	219
4.Resultados .....	222
Recapitulación final .....	239

**CONCLUSIONES GENERALES** ..... 243

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** ..... 248

## CAPÍTULO IV

# El tiempo y la intensidad del trabajo como factores de riesgo psicosocial. Un estudio de caso

María Laura Henry

### INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales dañan la salud de los trabajadores, causan sufrimiento, malestar y a largo plazo, pueden generar enfermedades por medio de la somatización (cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales y de otros tipos). Un estudio de estos riesgos permite pensar las formas de prevenir y corregir las deficiencias de organización del trabajo, que los causan. Esto es fundamental en el sector de las empresas recuperadas y las cooperativas, que en Argentina se encuentran por fuera de toda legislación referida a prevención y reparación de riesgos del trabajo. De esta manera, sus trabajadores se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y, por lo apremios financieros de este tipo de organizaciones, es poca la atención y los recursos que pueden brindarse a los riesgos del trabajo en general y a los riesgos psicosociales, en particular.

El objetivo de este texto es examinar el *tiempo* y de la *intensidad del trabajo* en una empresa que funciona como cooperativa y analizar si las exigencias en estas dos dimensiones se configuran como riesgos psicosociales en el trabajo.

Este interrogante surge a partir del estudio de una empresa recuperada por sus trabajadores que está dedicada a la producción de papel industrial y que se encuentra localizada en la ciudad de La Plata (Argentina) llamada Cooperativa Papelera<sup>1</sup>.

En dicho establecimiento, las máquinas funcionan de manera continua las 24 horas, excepto los días domingos. Es por eso que el plantel de trabajadores está organizado en tres turnos rotativos, lo cual incluye el trabajo nocturno de manera alternada. Resulta entonces importante preguntarse por las consecuencias que este esquema de jornadas de trabajo conlleva para la salud de los trabajadores.

Asimismo, en la Cooperativa Papelera el proceso de trabajo es de tipo maquinista y las bobinas de papel son confeccionadas a partir de un sistema de rodillos y cintas que

1. Este es el seudónimo que usaremos a lo largo de todo el texto para preservar la identidad real de la cooperativa bajo estudio.

funcionan de manera continua y automática. En este sentido, cabe interrogarse por las fuentes rectoras del ritmo de trabajo y qué particularidad implica la autogestión de los trabajadores en este plano. Es decir, si el ritmo de trabajo (que en las empresas privadas es impuesto a los trabajadores de forma externa y que tiende al aumento tendencial), en una cooperativa adopta una configuración distinta basada en las decisiones y necesidades de los propios trabajadores.

## **1. EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORGANIZACIÓN: UN ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Este texto tomará como referencia teórica el enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST). Se trata de una perspectiva innovadora sobre la salud laboral, que se propone superar los enfoques tradicionales desde una visión ampliada y multidisciplinar. El punto de partida es que las tres dimensiones de los seres humanos –física, psíquica y mental– se movilizan en la situación de trabajo, las tres están íntimamente relacionadas y deben funcionar de manera coherente y articulada para preservar la salud. Si durante la actividad de trabajo una de ellas es vulnerada, el daño repercute también sobre las otras generando sufrimiento psíquico y mental, además de dolor físico (Neffa, 2015).

Los estudios basados en el enfoque de RPST proponen una visión holista y colectiva, donde el trabajo se concibe como una relación social situada y donde las lógicas productivas permiten entender muchos padecimientos y enfermedades en el trabajo que hoy se multiplican. El punto de partida del enfoque de los RPST establece que la raíz *última y principal de estos riesgos psicosociales reside en la forma en que se halla organizado el proceso de trabajo* (Neffa et al, 2014, 2017; Gollac, 2011). En este sentido, si bien sus impactos son captados a través de las vivencias y percepciones de los individuos, es al nivel del proceso de trabajo –de su organización y contenido– donde debe indagarse analíticamente. Así, este enfoque es una superación de las explicaciones individualizadoras sobre los padecimientos en el trabajo. El problema no está en el trabajador (en supuestos «problemas psíquicos o personales» o en su «incapacidad de adaptarse») sino que pone en evidencia que son los modos de gestión del proceso productivo donde residen las claves explicativas y también, las posibilidades de intervención en pos de la prevención.

Michel Gollac, define a los RPST como:

Los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social de los trabajadores, que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde éstos se desempeñan. (2011:31)

A los fines de su estudio, Gollac (2011) y Neffa (2015) ordenan los diversos factores de RPST en seis grandes ejes: i) la intensidad y el tiempo de trabajo; ii) las exigencias emocionales; iii) el grado y tipo de autonomía; iv) las relaciones sociales y relaciones de trabajo; v) los conflictos éticos y de valores y vi) el grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

Como puede observarse, en este enfoque se otorga entidad propia a las cuestiones referidas a tiempos y ritmos de trabajo, ya que son fundamentales para entender los estados de salud-enfermedad de las poblaciones trabajadoras. Particularmente, nos permite entender cuestiones tales como la fatiga, las exigencias físicas y mentales, las posibilidades de articulación entre la vida laboral y social, entre otras. De allí la importancia de estudiar el tiempo de trabajo en distintas actividades laborales (Henry, 2010, 2015) y sobre todo, de analizarlo para el caso particular de una empresa bajo gestión cooperativa, teniendo en cuenta que allí pueden emerger diferenciales de gran interés analítico.

El tiempo juega un papel central en la constitución de toda relación laboral. Tal es así, que la misma puede ser definida (en sentido amplio) como el intercambio de dinero por tiempo de trabajo. Pero el esfuerzo brindado por el trabajador durante la jornada permanece indeterminado. En este punto, hay distintas formas de organizar el tiempo de trabajo: horarios fijos, horarios flexibles, sistema de turnos, trabajo nocturno, etc. También existen sistemas de duración variable: jornadas de 6 horas, de 8 horas y hasta de 12 horas en algunos casos. También es posible encontrar empleos donde el trabajo se organiza en torno a metas y objetivos, dejando que el trabajador autogestione sus ritmos y tiempos de trabajo en función de esos parámetros. Esta heterogeneidad implica distintas condiciones de trabajo y, por lo tanto, distintos impactos sobre la salud.

En lo referente a los ritmos de trabajo, es fundamental realizar el análisis partiendo del concepto de *intensificación*, el cual se refiere al aumento de la cantidad de bienes y servicios producidos, sin que se cambie la dotación de la fuerza de trabajo ni la duración de la jornada. Dicho aumento surge entonces de un incremento en el ritmo de trabajo o de una disminución de la porosidad de la jornada, eliminándose así los tiempos «muertos» (Neffa, 1990; Coriat, 1991).

Dentro de los RPST, Gollac identifica a la intensificación como uno de los principales porque trabajar de la «forma más rápida» generalmente no es la forma más adaptada al trabajador ni la más segura para su integridad. Y como mencionábamos, los problemas que surgen no son solo físicos (postura forzadas, ausencia de descansos, proclividad a errores y accidentes) sino también psicosociales (tensión, ansiedad, conflictos internos, estrés, etc.) (Cartron y Gollac, 2003).

## **2. MÉTODO Y FUENTES DE INFORMACIÓN**

Los argumentos de este texto se basan una investigación realizada en el marco del PI-CYDT «Proceso de trabajo y salud laboral. La incidencia de los Riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) en cooperativas, empresas recuperadas y mutuales del conurbano bonaerense», radicado en la Universidad Nacional de Moreno (UNM) y bajo la dirección del Dr. Julio C. Neffa.

En términos metodológicos los datos que sustentan nuestros argumentos fueron recolectados a través de un abordaje metodológico mixto que implicó el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas. En lo referente a estas últimas, se realizó una encuesta sobre riesgos psicosociales a todo el personal de la fábrica, cuyo formulario viene utilizándose (de forma adaptada) en investigaciones nacionales sobre la temática (Henry, 2016).

Cabe señalar que nuestro equipo ha utilizado este formulario de encuesta de RPST en investigaciones antecedentes, pero siempre fue aplicada en organizaciones públicas y privadas, donde rige el trabajo asalariado. Es decir, hasta el momento no se había realizado dicha encuesta en cooperativas, donde la organización del trabajo es diferente y los trabajadores no están bajo una relación salarial subordinada. Sin embargo en el marco del PICYDT del cual se desprende esta publicación, se realizó este relevamiento de RPST por primera vez en dos cooperativas: en la Cooperativa Papelera, localizada en La Plata y en el Instituto Educativo de Trujui, localizado en Moreno. Esto obligó al equipo a volver a repensar el formulario de encuesta y reflexionar acerca de las adaptaciones que deberían hacerse para relevar las principales variables referidas a los RPST en el marco de cooperativas.

El objetivo de la revisión fue encontrar nuevas maneras de operacionalizar los conceptos incluidos en la encuesta, de forma tal que las preguntas estuviesen adaptadas a la situación de trabajo que rige en las cooperativas. Al respecto, se hicieron adaptaciones que fueron elaboradas en base a la información recolectada con informantes claves y a la bibliografía sobre la organización de las cooperativas.

Por la complejidad y extensión que presenta el formulario de encuesta, la misma fue administrada en forma presencial y estuvo a cargo de siete encuestadores que fueron capacitados a tal fin. Las encuestas fueron realizadas en el establecimiento donde funciona la Cooperativa Papelera (en diferentes áreas, según las necesidades del caso) durante diciembre de 2018 y marzo de 2019, de manera presencial. Su duración promedio fue de 40 a 50 minutos.

La encuesta fue voluntaria y en todos los casos primero se ofreció información relativa a las características del estudio, su temática y las instituciones intervinientes. Cabe señalar que al momento del relevamiento, la cooperativa estaba formada por 60 asociados. Se les explicó que la encuesta era anónima y confidencial y se intentó encuestar a todos los asociados. Por distintas cuestiones<sup>2</sup>, el número final fue de 44 encuestas realizadas a trabajadoras de diferentes turnos, categorías y oficios.

En lo referente al abordaje cualitativo, se utilizaron varias técnicas. En primer lugar, se realizó un análisis documental, que incluyó la revisión de prensa, páginas de internet y bibliografía referida a la historia y evolución reciente de la Cooperativa Papelera. Por esa vía se buscó reconstruir las distintas etapas de la fábrica, sus procesos de crisis, de conversión en fábrica recuperada y posteriormente, en cooperativa.

Otra técnica que se utilizó durante el trabajo de campo fue la observación participante, principalmente con el objetivo de conocer en mayor detalle la organización del proceso de trabajo vigente en la cooperativa y aspectos técnicos de su funcionamiento. Esto fue posible por la accesibilidad que se tuvo para circular en el establecimiento. La tercera técnica cualitativa fue la entrevista en profundidad, con el fin de complementar la información que se había recabado tanto con la encuesta como con las observaciones. Específicamente, se realizaron cuatro entrevistas a asociados que por sus puestos actuales (o pasados) y por su antigüedad, tenían un amplio conocimiento de la cooperativa. Estos encuentros fueron extremadamente útiles para profundizar en una serie

2. Había trabajadores en licencias por enfermedad y otros no quisieron responder el cuestionario.

de tópicos: coordinación y supervisión de tareas, organización del tiempo de trabajo, relaciones entre los asociados, sistema de remuneraciones, sustentabilidad de la cooperativa, entre otros temas.

### **3. HISTORIA DE LA COOPERATIVA PAPELERA Y CONFIGURACIÓN DE SU PROCESO DE TRABAJO**

#### **3.1. Historia de la empresa y su conversión a cooperativa**

A los fines de analizar las condiciones laborales existentes, es importante repasar brevemente la historia de la Cooperativa Papelera para comprender sus comienzos, su proceso de transformación en cooperativa y qué aspectos permanecen como «marcas de origen» que aún siguen actuando en el devenir diario de esta organización.

La empresa fue creada en la década de 1950, siendo una de las medianas empresas que florecían en esa época de marcado proceso de industrialización en nuestro país. Bajo el nombre de Papelera San Vicente, continuó funcionando en las décadas subsiguientes hasta que cerca de 1990 comenzó a ser golpeada por los cambios en el contexto nacional. Por un lado, comienza a sufrir los embates de la apertura comercial y de la falta de apoyo estatal al sector industrial, derivado de las políticas económicas de corte neoliberal aplicadas por el gobierno. Por otro lado, sus dificultades estuvieron relacionadas con las drásticas modificaciones que tuvo el sector celulósico-papelero en esos años: se produjo una caída de la participación en el mercado doméstico, derivado del aumento de las importaciones y, paralelamente, se registró una disminución de las exportaciones en un marco de atraso cambiario y bajos precios internacionales. También cabe mencionar las iniciativas parciales de reconversión productiva y tecnológica que realizaron las firmas del sector y por lo cual solo algunas quedaron en condiciones de ser competitivas y viables económicamente (Deledique y Moser, 2006).

Fue en este marco que finalmente la Papelera San Vicente se declaró en quiebra en el año 2001. Frente a esta angustiante situación y en un contexto nacional de alto desempleo, una parte de los obreros<sup>3</sup> de la papelera decidieron resistir y ocupar la fábrica para preservar su fuente de trabajo. Sin recibir dinero por muchos meses, recogiendo el apoyo de vecinos, familiares, organizaciones de la sociedad civil y diferentes actores sociales, se reinició la producción con muchísimo esfuerzo.

Poco tiempo después, los trabajadores decidieron organizarse como cooperativa de trabajo bajo la denominación Cooperativa Papelera. Tras una serie de procedimientos judiciales, legales y técnicos (que no podemos explicar aquí por falta de espacio) y por la persistente lucha de sus trabajadores en distintas instancias, la cooperativa finalmente logró en 2004 comprar la planta y las maquinarias. Esta posibilidad de adquisición le

3. Al momento de la quiebra, la papelera contaba con 60 empleados de los cuales solo 27 decidieron emprender el proceso de toma y recuperación de la fábrica. Todos pertenecían al sector de producción o de mantenimiento. No se contó con el apoyo de cuadros administrativos o mandos medios.

permitió entonces contar con una seguridad jurídica sobre sus medios de producción y emprender un proceso de ampliación.

Al momento en que realizamos el trabajo de campo (en el año 2019), la cooperativa estaba formada por un plantel de 60 asociados<sup>4</sup>, donde convivían tanto los «fundadores» como nuevos trabajadores que habían ingresado posteriormente a partir de la necesidad de mano de obra que tuvo la cooperativa cuando pudo mejorar su nivel de producción y ventas. Este reclutamiento fue realizado fundamentalmente por medio de lazos sociales preexistentes, y es por eso que se optó por convocar a amigos, vecinos y, sobre todo, familiares.

En cuanto a su producción, la cooperativa se encontraba abocada a generar dos bienes principales: papel cartón Kraft (que se utiliza para fabricar cajas) y papel higiénico. En ambos casos se trata de productos intermedios, que se venden a otras empresas que luego los fraccionan. De manera diaria, las maquinarias de cooperativa generan grandes bobinas de papel que luego se trasladan en camiones al lugar indicado por los clientes.

En términos de su desempeño económico, los asociados coinciden en que los primeros años de la cooperativa fueron muy buenos, alcanzándose niveles de rendimiento y de ganancias que hicieron mejorar sensiblemente sus niveles de ingreso (en comparación con los salarios que obtenían cuando la empresa era privada). Pero a partir de 2008 comenzó un proceso de amesetamiento de esos indicadores que se mantuvo en los años siguientes y que fue seguido de un proceso de pronunciado declive a fines de 2015, según señalaron nuestros informantes clave en 2019.

Actualmente la cooperativa está atravesando por momentos muy difíciles, porque los niveles de ventas han caído, por la falta de materia prima y por la crisis económica desatada por la pandemia. De esta forma, es probable que esa preocupación que existía en 2019 sobre la viabilidad de la empresa se haya acentuado en la actualidad. Las dificultades financieras eran un tema de preocupación en ese momento y seguramente lo sigan siendo en el difícil contexto actual.

### **3.2. Descripción del proceso productivo: etapas y sectores**

En términos operativos, en nuestras visitas a la cooperativa pudimos comprobar que tiene dos sectores claramente delimitados: por un lado, la parte administrativa, donde se realizan las tareas de venta, comunicación con clientes y proveedores, las gestiones contables y todo lo referente al devenir diario de la administración. Por otro lado, encontramos la parte de producción propiamente dicha, donde se elaboran las bobinas de papel y se desempeña la mayor parte de los asociados.

En este último sector, el proceso productivo implica una serie de etapas sucesivas:

**A.** La primera fase consiste en el abastecimiento y clasificación de la materia prima, la cual consiste en papel para reciclar, que la cooperativa compra a empresas dedicadas

4. Se trata de un plantel mayormente masculino cuando realizamos el trabajo de campo: solo había dos trabajadoras y se desempeñan en la parte de administración (lo cual es sintomático de una división del trabajo por género de tipo «tradicional»).

a acopiar este material y también a cartoneros de la zona<sup>5</sup>. Los trabajadores de esta sección se encargan así de mover grandes fajos de papel por medio de carros y montacargas hasta los *pulpers*.

B. En el sector de *pulpers* encontramos grandes piletas en las cuales se echa el papel para reciclar y se lo mezcla con agua. Así se elabora la pasta primaria, donde los trabajadores controlan que el papel reciclado se desmenuce y se mezcle con el agua adecuadamente para conseguir una mezcla estable.

C. La mezcla es enviada luego por cañerías al sector de piletas, donde se refina la pasta, se eliminan impurezas y se quitan elementos extraños (plástico, ganchos, cinta, etc.).

D. De estas piletas la pasta pasa a las máquinas en las que comienza el proceso de prensado y secado para la fabricación del papel. En la cooperativa hay dos grandes máquinas: una para el papel Kraft y otra para el papel higiénico, de varias decenas metros de longitud cada una. Básicamente lo que se hace en este sector es poner la pasta de papel en una gran cinta transportadora, donde primero se elimina el agua por prensado en grandes superficies de tela. Luego se hace pasar la pasta por la sección de secado, donde otra serie de rodillos conducen el papel por encima de equipos de calor alimentados por potentes calderas que quitan la humedad al producto y permiten así que el papel tome forma final. Cabe señalar que estas calderas se mantienen encendidas las 24 horas del día y son constantemente vigiladas por personal a cargo de esta sección.

E. Seguidamente, encontramos la fase de bobinado, donde por medio de unas máquinas específicas (que giran a gran velocidad) se enrolla el papel para generar las bobinas industriales. Estas bobinas son trasladadas en aparejos hasta la zona de almacenamiento, para su posterior distribución a los clientes.

F. Por último, encontramos la fase de transporte y venta: camiones alquilados por la cooperativa o pertenecientes a los clientes entran al predio de la fábrica y cargan las bobinas de papel solicitadas.

Como veremos en breve, esta organización y división del trabajo existente en la cooperativa repercute sobre los trabajadores, sus relaciones de producción y su bienestar psicosocial, fundamentalmente en lo referente al tiempo de trabajo.

5. Las fábricas papeleras pueden ser diferenciadas en dos grandes conjuntos: las que trabajan con material virgen (obtenido directamente de las fibras de madera o otras fibras vegetales), y las que producen a partir de material reciclado (papel y cartón de recogida selectiva). La Cooperativa Papelera se encuentra en este último conjunto.

#### 4. EL TIEMPO DE TRABAJO: TURNOS ROTATIVOS Y TRABAJO NOCTURNO

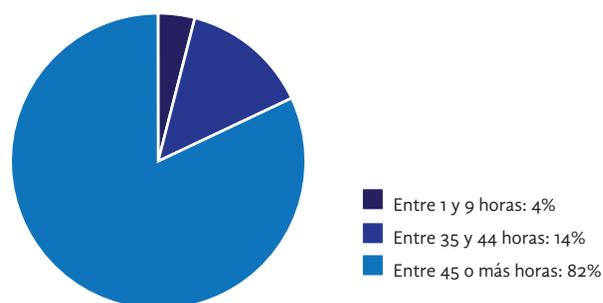
Al momento del trabajo de campo, en la Cooperativa Papelera existía un sistema de turnos rotativos, que se instauró cuando la fábrica era privada y que se mantenía con algunas variaciones que describiremos en breve. La razón para este funcionamiento continuo de la planta reside en sus aspectos técnicos: la maquinaria instalada (que como señalábamos es bastante antigua) requiere de mucho tiempo para su encendido y puesta en marcha. Particularmente, la caldera para secar el papel requiere varias horas para que alcance su nivel óptimo de temperatura. Realizar un detenimiento todos los días implicaría reducir la jornada a escasas horas productivas.

En términos técnicos, y siguiendo las clasificaciones existentes (Martínez, 2013; INS-HT, 1999), en la Cooperativa Papelera regía un sistema semicontinuo de trabajo por turnos: la empresa funcionaba las 24 horas del día, a través de tres turnos de 8 horas (mañana, tarde y noche) pero con pausas en los fines de semana. Específicamente, el día domingo temprano se realizaba la parada de planta y se reiniciaban las operaciones el lunes por la mañana. La rotación o alternancia de turnos se realizaba en intervalos de una semana y de la siguiente manera: cada trabajador pertenece a un equipo que hace una rotación sucesiva entre los turnos de la mañana, la tarde y la noche (es decir, se rota en sentido horario cada semana).

Cuando la fábrica pasó a ser cooperativa, se hicieron de todas formas leves cambios en el sistema de turnos rotativos. El aspecto positivo de aquellos primeros años fue que se decidió que la planta no funcionase todos los días de la semana y que existiera un día de descanso (el domingo). Sin embargo aquel primer periodo de la cooperativa estuvo marcado por la necesidad de producir, de sacar la fábrica adelante y recuperar los niveles de venta, en un marco donde no se podía incorporar más personal por falta de dinero. Esa fue la razón por la cual, durante muchos años, los obreros de la Cooperativa Papelera trabajaron con un sistema de dos turnos de 12 horas, con el consecuente desgaste que esto conllevó y que aún recuerdan muchos asociados.

Recién en 2014 se logró volver a los turnos de 8 horas y así aminorar estas jornadas extenuantes. Los datos de la encuesta reflejaron esta duración de la jornada, dado que la mayor parte de los encuestados indicó que trabajaba 45 horas o más por semana (Gráfico N° 1)

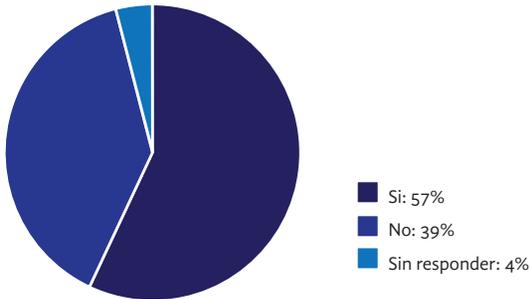
**Gráfico N° 1.** ¿Cuántas horas efectivamente trabaja por semana en este empleo?



Fuente: elaboración propia

Siguiendo con los datos referentes a la extensión de la jornada de trabajo, los datos de la encuesta detectaron que había un gran uso de las horas extras (Gráfico N°2).

**Gráfico N° 2.** ¿Realiza usted horas extraordinarias?

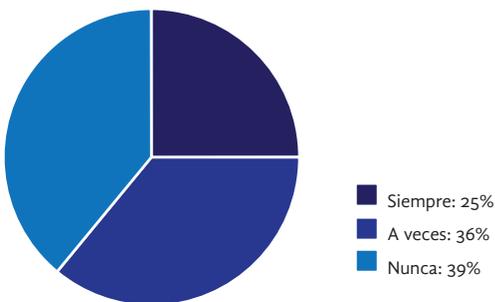


Fuente: elaboración propia

Como puede verse en el Gráfico N° 2, el 57% de los encuestados respondió que realizaba horas extraordinarias. Este dato indica que el problema de las extensas jornadas de trabajo no estaba resuelto en la Cooperativa a pesar de los cambios mencionados. Es decir, si bien la jornada formal se redujo a 8 horas, estaba muy extendido el uso de las horas extras porque ello implicaba una retribución adicional. Ciertamente, esto genera mayor desgaste y potenciales derivaciones para la salud.

Esta prolongación de las jornadas de trabajo también se verifica en los siguientes datos (Gráfico N° 3).

**Gráfico N° 3.** ¿Es frecuente que usted trabaje más horas de las que corresponden según lo establecido por estatuto? y/o por el reglamento interno de la cooperativa?



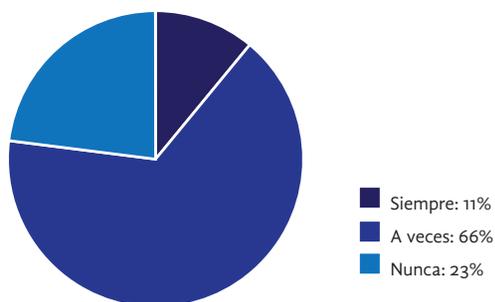
Fuente: elaboración propia

El 25% afirmó que «siempre» trabajaba más horas de las que corresponden según lo establecido por el estatuto o por el reglamento, mientras que el 36% lo hacían «a veces» y para el 39% de los encuestados eso «nunca» ocurría (Gráfico N° 3). Este dato reafirma

la prolongación de la jornada de trabajo que veníamos mencionando a partir de variables expuestas más arriba.

Por otra parte, el sistema de turnos rotativos vigentes en la Cooperativa Papelera implica intrínsecamente el *trabajo nocturno* y es aquí donde se abre toda una serie de interrogantes sobre el bienestar de los trabajadores. En el Gráfico N° 4 puede verse la incidencia de este fenómeno ya tres cuartos de los trabajadores «siempre» o «a veces» trabajaban de noche.

**Gráfico N° 4.** ¿Trabaja usted entre la medianoche y las 6 de la mañana?



Fuente: elaboración propia

La presencia de trabajo nocturno siempre es un dato relevante en términos de salud laboral dado que perturba los ritmos circadianos y genera mayor fatiga. El ser humano es un ser básicamente diurno porque su organismo está fundamentalmente «programado» para trabajar de día y descansar de noche. Existen mecanismos internos, denominados «ritmos circadianos», que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de veinticuatro horas (Knauth, 1999). Así, en horas de la noche, se produce una disminución de distintas funciones vitales: temperatura, absorción digestiva y actividad hormonal, presión sanguínea, atención, rapidez de movimientos, etc.

El problema con el sistema de turnos rotativo, señalan Quéinnec et al (2001), es que funciona con un supuesto no explicitado y erróneo: que los operarios asegurarán en diferentes horarios, el mismo trabajo y rendimiento. Pero la realidad es que en distintos momentos del día, varía el esfuerzo y la atención requerida para ejecutar las tareas. Particularmente, durante la noche se produce una reducción de las capacidades de vigilancia, control, atención, concentración. Por eso, hay mayor probabilidad de errores, omisiones e incluso, accidentes, lo cual aumenta los riesgos para estos trabajadores. De noche, los trabajadores deben realizar un esfuerzo suplementario para brindar el mismo nivel de trabajo (en calidad y en cantidad). De esta manera, las exigencias son mayores y la aumenta la carga de trabajo porque el trabajador no está en su estado de activación óptima y porque una gran parte de su trabajo consiste en luchar contra el sueño (Quéinnec, 1995).

Distintos autores coinciden en señalar una serie de efectos que tiene el trabajo rotativo por turnos sobre los individuos y que han sido detectados a partir de estudios en estas poblaciones específicas. Al respecto, podemos mencionar el síndrome de fatiga

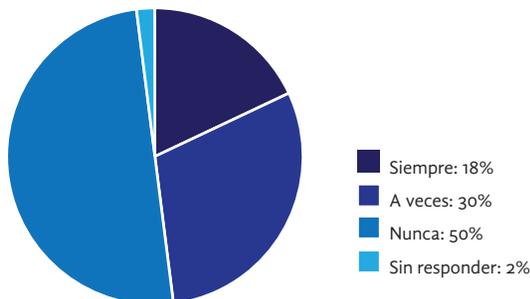
crónica por el deterioro cualitativo y cuantitativo del sueño; los trastornos digestivos, por ingerir comidas en horarios cambiantes y cuando el sistema digestivo funciona con baja capacidad; los trastornos cardiovasculares, mediados por el estrés laboral, entre otros (Martínez, 2003; Knauth, 1999; Quéinnec, 2001; Quéinnec et al, 1995; Fernández-Montalvo y Piñol, 2000).

Sería deseable que estas cuestiones sean contempladas y que se problematice esta modalidad de trabajo por turnos que frecuentemente es utilizada sin tenerse una completa concientización sobre su impacto en la salud. En este sentido, debería ponerse a discusión en este colectivo de trabajo de la Cooperativa Papelera cómo mitigar de alguna forma sus efectos más nocivos, dado que por el momento parece difícil eliminar este sistema de turnos rotativos (por la imposibilidad de reemplazar la maquinaria que exige este funcionamiento continuo).

## 5. LA INTENSIDAD DEL TRABAJO

Para analizar los datos sobre intensidad del trabajo, vamos a comenzar señalando algunos aspectos generales que los trabajadores indicaron sobre su ritmo de trabajo. Al respecto, en la encuesta se les consultó si estaban obligados a apurarse en su trabajo y las respuestas obtenidas fueron las siguientes (Gráfico N° 5).

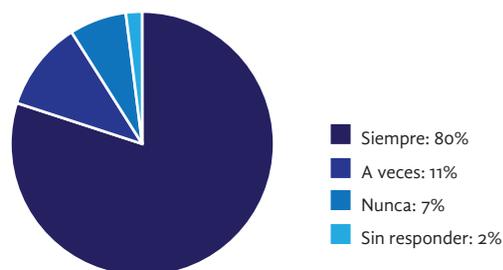
**Gráfico N° 5.** ¿Usted está obligado a apurarse en su trabajo?



Fuente: elaboración propia

Cuando se preguntó si estaban obligados a apurarse en su trabajo, el 18% de los encuestados respondieron «siempre» y el 30% dijo «a veces». Pero para la mitad eso no ocurría «nunca» (Gráfico N° 5), lo cual es notable y nos estaría indicando que los ritmos de trabajo en la cooperativa no son altos ni demasiado exigentes. El siguiente dato apunta en el mismo sentido (Gráfico N° 6).

**Gráfico N° 6.** Para realizar correctamente su trabajo, ¿Usted tiene en general el tiempo suficiente?

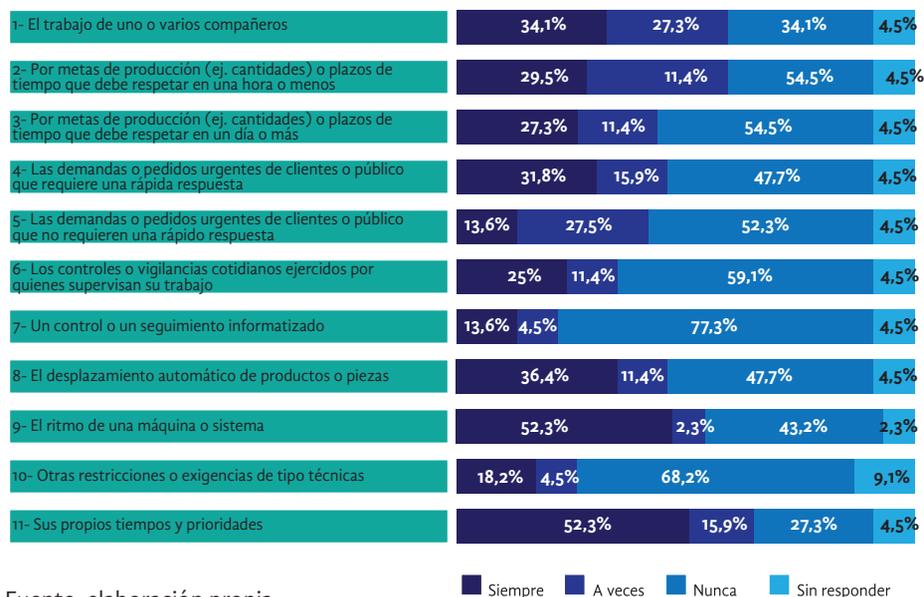


Fuente: elaboración propia

El 80% de los encuestados dijo que «siempre» tenía el tiempo suficiente para hacer correctamente su trabajo. Esto permite inferir que uno de los grandes cambios de la fábrica, en su pasaje de empresa privada a cooperativa, ha estado vinculado a los ritmos de trabajo. Bajo una relación laboral clásica, esta dimensión constituye un aspecto medular de conflicto entre empleadores y trabajadores, porque de ello depende la generación de plusvalor. Al ausentarse esa relación capitalista tradicional, se abre la puerta a la autogestión de los tiempos de trabajo, como parece haberse verificado en la Cooperativa Papelera.

Luego, en la encuesta se les consultó a los trabajadores en qué medida percibían la incidencia de ciertas exigencias de ritmo. Los resultados obtenidos pueden visualizarse en el Gráfico N° 7.

**Gráfico N° 7.** Incidencia de las diferentes exigencias de ritmo. («¿Su ritmo de trabajo está regido por...?»)



Fuente: elaboración propia

Al respecto, es notable que una gran mayoría indicase que su ritmo de trabajo «siempre» (52,3%) y «a veces» (15,9%) estaba dado por sus propios tiempos y prioridades. Se verifica así un fenómeno extendido en las cooperativas que es el manejo autónomo de las cadencias de trabajo. Probablemente esta sea una diferencia primordial respecto de las épocas cuando la empresa era de gestión privada y la velocidad del trabajo era marcada de forma heterónoma por las autoridades y dueños.

También es llamativo, que casi con igual importancia los encuestados hayan dicho que «siempre» (52,3%) sus ritmos de trabajo están regidos por el ritmo que marca una máquina o sistema. De alguna manera, esta respuesta marcha en sentido opuesto a la anterior variable, porque indica que hay un elemento externo e inerte que demarca la velocidad de trabajo. Pero tratándose de una organización del proceso de trabajo propia del «maquinismo», es comprensible que las máquinas de papel –de funcionamiento continuo–, sean percibidas como aquello que marca la cadencia de trabajo en la Cooperativa Papelera. Los obreros deben estar atentos y no perder de vista los ritmos de la máquina y seguir sus movimientos, quedando subsumidos a su cadencia.

Con la misma lógica, puede comprenderse que el 36,4% haya indicado que «siempre» su ritmo de trabajo esté regido por el desplazamiento automático de productos o piezas (Gráfico N° 7). En este caso, los encuestados hacían referencia al papel, que circula por grandes rodillos continuos en forma de cinta que se desplaza automáticamente. Debían cuidar que el producto avance sin problemas y solucionar desperfectos que puedan surgir a lo largo de la cinta.

Observando el Gráfico N° 7 podemos ver otros demarcadores de ritmo de trabajo que tienen una incidencia intermedia: las metas de producción o plazos de tiempo que debe respetar *en una hora o menos*; las metas de producción o plazos de tiempo que debe respetar *en un día o más*; y, por último, los controles o vigilancias cotidianos ejercidos por quienes supervisan su trabajo.

La baja incidencia de estas tres fuentes de restricción de ritmo hace pensar que las metas no eran un aspecto esencial en la demarcación de la velocidad del trabajo en la cooperativa. Aquí también hay otro contrapunto respecto de la situación previa, cuando la empresa era privada y regían estrictas metas de producción. Las cifras del gráfico también dejan ver que los controles o vigilancias tampoco son vitales en la demarcación de los ritmos del trabajo, y es entendible en el marco de una organización productiva horizontal y de tipo cooperativa, donde esta «desdibujada» la figura del supervisor como tal.

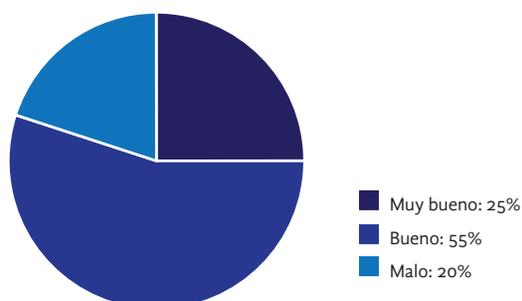
Otro aspecto que ralentizaba los ritmos de trabajo, al momento en que hicimos el trabajo de campo, eran los constantes problemas y desperfectos técnicos. La maquinaria existente en la fábrica era de mediados del siglo XX y por las limitaciones financieras de la cooperativa, nunca pudo ser actualizada o cambiada. En esas condiciones no podían aumentar la velocidad y era frecuente que tuvieran que detener la producción para arreglar piezas específicas, al menos de manera provisoria.

## 6. EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA PAPELERA

Teniendo en cuenta los datos expuestos más arriba, resulta interesante a continuación analizar cómo percibían los trabajadores de la Cooperativa Papelera su estado de salud al momento de la encuesta.

Cuando se preguntó cómo creían que era su estado de salud general, solo el 20,5% respondió «muy bueno». El 54,5% contestó que su estado era «bueno», mientras que el 25% afirmó que era «regular» (Gráfico N°8). Ninguno de los encuestados indicó que su estado de salud era «malo».

**Gráfico N° 8.** ¿Cómo cree que es su estado de salud general?



Fuente: elaboración propia

Sin embargo, cuando se consultó a los trabajadores por su situación de salud a largo plazo, las respuestas fueron menos optimistas, como puede verse en el Gráfico N° 9.

**Gráfico N° 9.** Con el correr del tiempo ¿Ud. piensa que su trabajo puede afectar o modificar su salud?



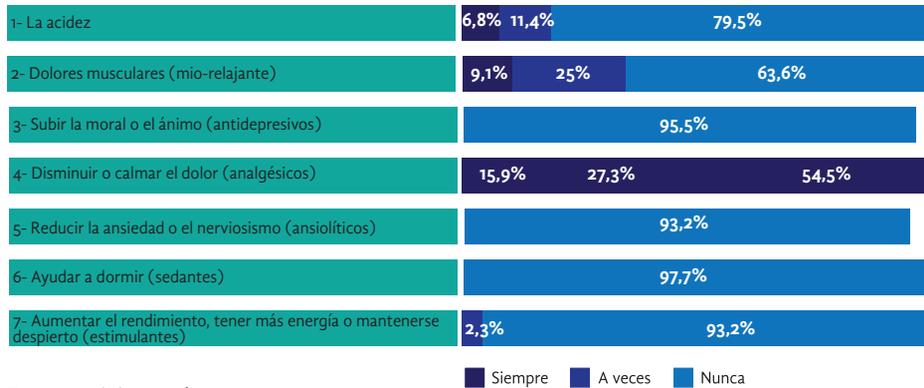
Fuente: elaboración propia

Solo el 7% de los encuestados consideraban que su trabajo era bueno para la salud con el correr del tiempo. Para el 39%, su trabajo no ejerce una influencia. Y es notable que

para la mitad de los encuestados (50%) el trabajo sea percibido como algo malo para su salud. En esta percepción negativa puede estar referida (al menos en parte) a la configuración de los tiempos de trabajo en la Cooperativa Papelera que analizamos antes, lo cual se suma a los esfuerzos físicos que allí demanda el trabajo.

En la encuesta también se consultó sobre el consumo de ciertos medicamentos o sustancias para aliviar el cansancio o los padecimientos en el trabajo (Gráfico N°10).

**Gráfico N°10.** Durante la jornada de trabajo o después de concluirla ¿usted toma medicamentos para...



Fuente: elaboración propia

Los datos del Gráfico N°10 indican que la mayor preponderancia la tiene el consumo de medicamentos para disminuir o calmar el dolor (analgésicos): un 15,9% dijo que los consume «siempre» y un 27,3% «a veces». Luego, en orden de importancia, le sigue el consumo de medicamentos para dolores musculares (miorelajante): un 9,1% dijo que los consume «siempre» y un 25% «a veces». En tercer lugar encontramos el consumo de medicamentos para la acidez: un 6,8% dijo que los consume «siempre» y un 11,4% «a veces». En el resto de los consumos de medicamentos no se constataron valores importantes. De todas formas, es importante remarcar que en general los encuestados son renuentes a admitir el consumo de medicamentos o drogas, con lo cual estos porcentajes declarados son solo un «piso» y los porcentajes pueden ser más altos.

## CONCLUSIONES

La cooperativa bajo análisis tiene como particularidad su funcionamiento continuo debido a razones técnicas: la maquinaria instalada (que como señalábamos es bastante antigua) requiere de mucho tiempo para su encendido y puesta en marcha por lo cual solo es detenida los días domingo. El pasaje de empresa privada a cooperativa no pudo modificar estas condiciones técnicas existentes por falta de fondos para una reconversión productiva y, por lo tanto, se ha mantenido un sistema de trabajo por turnos rotativos.

Es decir, con la transición de empresa privada a cooperativa cambió la *división social* del trabajo pero no se modificó la *división técnica* del trabajo.

Al analizar la configuración de las jornadas de trabajo, lo primero que permite ver la encuesta es la excesiva prolongación del tiempo de trabajo. Al momento del relevamiento de datos, estaba muy extendido el uso de horas extras entre los asociados, como forma de obtener un suplemento monetario. Esta situación impedía el descanso y la reparación de la fatiga, que son necesarios para mantener el bienestar psicofísico a largo plazo.

El otro problema emergente en nuestro análisis se refiere al trabajo nocturno en la Cooperativa Papelera. La rotación de turnos trae aparejada una exigencia suplementaria, que perturba los ritmos circadianos y genera mayor fatiga. Particularmente, durante la noche se produce una reducción de las capacidades de vigilancia, control, atención, concentración que puede llevar a mayores accidentes e incidentes. Asimismo, perjudica la vida social y familiar, cuya dinámica es eminentemente diurna.

En cuanto a la dimensión de la intensidad del trabajo, cabe señalar que en la cooperativa bajo estudio los ritmos de trabajo no parecían ser demasiado altos ni exigentes al momento de la recolección de datos. El hecho de que la cooperativa estuviese gestionada por los propios trabajadores hacía que esta dimensión no se configurara como especialmente problemática y se regulara en base a sus propios intereses. Aun existiendo una cadencia del trabajo regida por las máquinas, los datos no parecen indicar haya sido excesivamente demandante. Ello por oposición a los tiempos cuando la empresa era privada y la lógica de valorización aceleraba tendencialmente la velocidad del trabajo.

Este análisis que hemos realizado sobre el tiempo del trabajo y sus derivaciones psicosociales parte de una reflexión más amplia que venimos haciendo sobre cómo emergen y funcionan los riesgos psicosociales en el trabajo en cooperativas. La organización diferencial de las relaciones laborales (ausencia de patrón) y la autogestión probablemente generen una incidencia distinta de los RPST en estos contextos productivos y es importante comprender en qué aspectos.

Asimismo, nuestra reflexión parte del hecho de que las cooperativas no pueden acceder protección de riesgos del trabajo como cualquier otra empresa privada. No pueden contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) porque no entran dentro de ese marco normativo. Así que deben solventarse seguros específicos que seguramente no alcanzan a cubrir las necesidades de prevención y reparación. Por otra parte, en la mayor parte de las cooperativas rige una visión restringida sobre salud laboral, cercana a la higiene y seguridad, mientras que en otros casos ni siquiera es objeto de atención. Esto último sucede por sus dificultades económicas persistentes en este tipo de organizaciones, que deja poco excedente para invertir en prevención de riesgos del trabajo.