









Seguridad integral en el trabajo:  
un enfoque psicosocial





**UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA  
CALI**



# Seguridad integral en el trabajo:

## un enfoque psicosocial

EDITORES ACADÉMICOS  
Octavio Alberto Orozco García  
Nino Pedro del Castillo Martín  
Jorge Juan Román Hernández

2018

Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial

Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial / Octavio Alberto Orozco García; Nino Pedro del Castillo Martín; Jorge Juan Román Hernández (compiladores).- Cali: Editorial Bonaventuriana, 2018

316 p.

ISBN: 978-958-5415-25-6

1. Salud ocupacional 2. Seguridad industrial 3. Medidas de seguridad 4. Factores de riesgo psicosociales 5. Riesgos psicosociales 6. Accidentes de trabajo 7. Estrés en el trabajo 8. Control de procesos industriales 9. Seguridad en el trabajo I. Orozco García, Octavio Alberto (compilador) II. Castillo Martín, Nino Pedro del (compilador) III. Román Hernández, Jorge Juan (compilador) IV. Tít.

613.62 (D 23)

S456

 Editorial Bonaventuriana, 2018  
© Universidad de San Buenaventura

***Seguridad integral en el trabajo:  
un enfoque psicosocial***

© Editores académicos: Octavio Alberto Orozco García  
Nino Pedro del Castillo Martín  
Jorge Juan Román Hernández

Grupo de Investigación Estéticas Urbanas y Socialidades (GEUS)  
Línea de investigación: Salud, Trabajo y Contexto  
Facultad de Psicología  
Universidad de San Buenaventura Cali  
Colombia

© Editorial Bonaventuriana, 2018  
Universidad de San Buenaventura  
Dirección Editorial Cali  
PBX: 57 (1) 520 02 99 - 57 (2) 318 22 00 - 488 22 22  
e-mail: editorial.bonaventuriana@usb.edu.co  
www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co  
Colombia, Suramérica

Los autores son responsables del contenido de la presente obra.  
Prohibida la reproducción total o parcial de este libro por cualquier medio,  
sin permiso escrito de los editores.

ISBN: 978-958-5415-25-6  
Tiraje: 150 ejemplares  
Cumplido el depósito legal (Ley 44 de 1993, Decreto 460 de 1995 y Decreto 358 de 2000).  
2018

# Agradecimientos

Los autores hacen constar su sincera gratitud al Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Cyted), cuyo apoyo técnico y financiero a la Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad Integral en el Trabajo (Ripsit) resultó decisivo para llevar a cabo los encuentros presenciales e intercambio de ideas que se plasman en esta obra.

De modo particular, reconocen el apoyo del Secretario General del Programa, doctor Alberto Majó y de los miembros de su equipo de trabajo, especialmente María del Pilar Moreno, Sandra Mazoterías e Iván Molinero.

Igualmente, agradecen al profesor José Luis Montalvo, gestor del área de promoción del desarrollo industrial del Cyted por su interés y estímulo al trabajo de la red Ripsit y la publicación del presente libro.

Agradecen igualmente a la Editorial Bonaventuriana la edición impresa de la obra.



# Tabla de contenido

Presentación ..... 13

Prólogo ..... 15

## INTRODUCCIÓN

Hacia un enfoque integrado de la gestión  
de la salud y la seguridad en el trabajo..... 31

JORGE JUAN ROMÁN HERNÁNDEZ

## CAPÍTULO 1

### TEMAS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

La organización del trabajo como categoría estructurante  
de la salud y seguridad de los trabajadores..... 57

ANDREA PUJOL

Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral  
de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales ..... 77

LUIS E. ALVARADO SÁNCHEZ - FRANCISCO D. BRETONES

## CAPÍTULO 2

### CONDICIONES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. ¿QUÉ AÑADEN A LA GESTIÓN INTEGRAL EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Contribuciones de la psicodinámica del trabajo para el abordaje  
de la salud y seguridad en el trabajo: alcances y limitaciones..... 91

INÉS GUTIÉRREZ

**CAPÍTULO 3**  
**INTERRELACIONES DE LA SEGURIDAD INTEGRAL**  
**EN EL TRABAJO CON OTRAS VARIABLES RELEVANTES**

Género, salud y seguridad en el trabajo ..... 113  
DORIS ACEVEDO

**CAPÍTULO 4**  
**TEMAS NORMATIVOS EN LATINOAMÉRICA**

El derecho al trabajo es un derecho humano..... 133  
PABLO GARAÑO

La seguridad en el trabajo y el actual paradigma laboral ..... 139  
LUIS ENRIQUE RAMÍREZ

Tercerización. Fragmentación del sujeto colectivo. El caso argentino.  
Insuficiencias de la normativa vigente..... 153  
JORGE LUIS ELIZONDO

Las alteraciones de la salud mental asociadas al trabajo  
y su reconocimiento en Iberoamérica ..... 173  
OCTAVIO ALBERTO OROZCO - MABEL BERTOT GONZÁLEZ - JORGE JUAN ROMÁN HERNÁNDEZ

**CAPÍTULO 5**  
**GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**  
**EN PROCESOS INDUSTRIALES ESPECÍFICOS**

La innovación en seguridad y el cuidado de la salud.  
El caso de una empresa argentina de alimentos ..... 187  
FEDERICO BARNES

La minería artesanal y de pequeña escala en Latinoamérica,  
bajo un enfoque psicosocial ..... 203  
JORGE JUAN ROMÁN HERNÁNDEZ - MABEL BERTOT GONZÁLEZ - LUIS E. ALVARADO SÁNCHEZ

Seguridad laboral en la construcción: un acercamiento  
desde los sistemas de gestión en Colombia ..... 217  
DIEGO LEÓN SEPÚLVEDA MEJÍA - JAIRO RAMÍREZ GARCÍA -  
MÓNICA LORENA VARGAS BETANCOURT - IDIER ALBEIRO TORRES GUERRA -  
NINO PEDRO DEL CASTILLO MARTÍN

---

La gestión integral de la salud y la seguridad en el trabajo. Obstáculos para sus buenas prácticas. Dificultad para la integración .....	237
EDUARDO GARCÍA ROMERO	
El papel de las organizaciones sindicales argentinas y del movimiento obrero en la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores.....	257
JULIO CÉSAR NEFFA	
EPÍLOGO	
Perspectivas de la gestión de la seguridad y el bienestar de los trabajadores en Iberoamérica .....	273
ÁNGELA A. ORTIZ IMBAQUINGO - OCTAVIO A. OROZCO GARCÍA	
Los autores .....	277
Referencias bibliográficas .....	283



## Presentación

A lo largo del siglo XX, las ciencias del trabajo trataron los asuntos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo como asociados y subordinados a procesos organizacionales considerados más centrales, como productividad, competitividad, calidad, clima o cultura. Especialmente a partir de la segunda mitad de la centuria, la temática fue cobrando visibilidad, en particular de la mano del movimiento sindical y de la Organización Internacional del Trabajo, con creciente influencia en las políticas laborales de ámbito global, regional y estatal. En la transición hacia el siglo XXI, la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos saludables han cobrado un notable protagonismo en el plano de la retórica política en todo el mundo, incluida América Latina, donde se da por supuesto que el desarrollo de entornos laborales seguros y saludables constituye no solo un imperativo legal asociado a los derechos laborales del personal, sino también una *conditio sine qua non* del desarrollo de organizaciones exitosas en el seno de países en paz y desarrollo sostenibles.

De la oportunidad y pertinencia de tratar la seguridad en su relación con la salud, tal como se hace en esta obra, da una idea la creciente atención científica a la temática en *handbooks* en inglés (Clarke, Probst, Guldenmund, & Passmore, 2015; Quick & Tetrick, 2011; Salvendy, 2012; Schneider & Barbera, 2014) y en manuales en español (García Izquierdo, 2017; Gil-Monte, 2014; Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013). En el plano político-social, se vienen ocupando de ella las más diversas instituciones transnacionales y globales (EU-OSHA, 2014a, b, c.; ILO, 2012, 2013; WHO, 2010, 2017). Otro factor que refuerza la actualidad de esta obra colectiva es la crónica resistencia de sectores del empresariado y del *management* a reconocer la relevancia de la articulación de la seguridad con la salud, al priorizar los aspectos relativos a seguridad (valorados como más relevantes para la empresa) sobre los de salud del personal, ingenuamente percibidos como más tangenciales con respecto a los intereses de la organización (EU-OSHA, 2016, 2018; Eurofound, 2016).

La literatura científica trata la seguridad y la salud en el trabajo como aspectos centrales de las condiciones de trabajo y destaca su relación con el bienestar, el desempeño y la calidad de vida laborales, con el clima y la excelencia de las organizaciones y con la eficacia de una gestión que haga de la atención a las necesidades del personal trabajador una contribución positiva al éxito de la empresa. De la investigación empírica se desprenden, entre otras evidencias, la de que el trabajo en condiciones de seguridad y salud tiene una doble repercusión positiva sobre la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, sobre la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y sobre la prevención de accidentes y patologías, conflictividad y ausentismo laborales (Clarke, 2006; 2013; Christian, Bradley, Wallace & Burke, 2009; Deitinger *et al.*, 2011; EU-OSHA, 2013a,b; 2014 a,b,c; 2016; 2018; Eurofound, 2016; Grawitch & Ballard, 2016; Haslam *et al.*, 2016; Leka, Jain, Hassard & Cox, 2013; Nahrgang, Morgeson & Hofmann, 2011; Parker & Bindl, 2017; WHO, 2010, 2017).

Pero no estamos tratando de un campo del saber teórico-práctico sobre el que no quepa otra cosa que ir acumulando conocimientos, disposiciones legales y protocolos de actuación. La metamorfosis contemporánea y global del trabajo y de su organización y gestión, así como de las condiciones materiales, técnicas y sociales de su realización; la inestabilidad del mercado, la desregulación de las relaciones laborales y la vaporosidad de las empresas y de los empleos; la sobredemanda cuantitativa y cualitativa, cognitiva y emocional de tareas cada vez más complejas y heterogéneas; al igual que la extensión, intensificación y aceleración del tiempo productivo, plantean renovados y urgentes desafíos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

Este libro analiza algunos de ellos desde una perspectiva rigurosa, innovadora, actualizada, práctica, interdisciplinaria, teóricamente fundamentada y latinoamericanamente contextualizada y situada, mostrando que estas cuestiones no son meros caprichos típicos de sociedades laboralmente avanzadas, sino urgencias globales y locales ineludibles para cualquier país u organización empeñados en reforzar su sostenibilidad. La relevancia y la diversidad de las contribuciones internacionales aportadas confieren interés al libro tanto para profesionales de la consultoría como de la administración y de la investigación en materia de gerencia del talento humano, promoción de la salud ocupacional y prevención de riesgos laborales.

JOSEF M. BLANCH

Profesor emérito por la Universidad Autónoma de Barcelona  
y director del programa de doctorado en psicología  
de la Universidad San Buenaventura Cali.

# Prólogo

El libro colectivo *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial*, constituye un aporte construido a partir de varias disciplinas, por especialistas iberoamericanos que reflexionan sobre la salud y la seguridad de los trabajadores, desde una perspectiva holística e integrada. La relación trabajo-salud-enfermedad es enfocada invocando las ciencias sociales y en particular la psicología, disciplina que cimienta las actividades de la Ripsit y pone el acento en el “factor humano”, término ambiguo por sus connotaciones económicas.

## I

La psicología se sirve de múltiples enfoques para referirse a la salud y a la seguridad, como lo explica Jorge Román Hernández en su capítulo introductorio “Hacia un enfoque integrado de la gestión de la salud y la seguridad”, diversidad que también se encuentra reflejada en el libro. Dentro de las publicaciones de las asociaciones internacionales de psicólogos, la proporción de artículos sobre el impacto del trabajo sobre la salud es muy reducido. Podríamos decir que está invisibilizado. Pero la realidad muestra, por una parte, el valor del trabajo en sus dimensiones creadoras y constructoras de la personalidad y de la identidad, al tiempo que puede ser fuente de placer. Por la otra, evidencia la fatiga que naturalmente lo acompaña y en el aspecto físico, psíquico y mental provoca un desgaste que predispone a los accidentes y a las enfermedades relacionadas con él. Es decir, tradicionalmente califica su origen exclusivamente laboral. Esta simplificación dificulta su comprensión y por lo tanto su prevención.

Las estadísticas nacionales y las compiladas por la OIT muestran importantes tasas de accidentes morales por cada 100.000 habitantes, aunque su proporción es mayor en los sectores primario, industrial, minero y de la construcción que en las actividades terciarias y de servicios. Esas cifras esconden el fenómeno del subregistro que predomina en el trabajo no registrado y entre los cuentapropistas e informales. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales generan caídas en la productividad, costos para la reparación de la salud, juicios

contra las empresas, mayores contribuciones al sistema de prevención, dolor y sufrimiento de las víctimas y de sus familiares, deterioro de la calidad de vida laboral y menoscabo para las empresas. Sin embargo, debe destacarse el costo psíquico y mental del trabajador en su subjetividad y el sufrimiento que surge de las contradicciones inherentes al proceso de trabajo. No obstante, los trabajadores enfrentados a las deficientes condiciones y al medio de trabajo no permanecen pasivos. Pueden resistirse y reivindicar medidas de prevención o adoptar estrategias de resistencia individuales o colectivas para eliminar, o al menos disminuir, los riesgos o pedir compensaciones monetarias bajo la forma de primas por riesgo o primas por presentismo contenidas en los convenios colectivos de trabajo firmados por los sindicatos.

La Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (EISST), contribuye a generar conciencia promoviendo una serie de acciones y en especial una gestión integrada (SIG) de tres componentes: calidad, protección ambiental y seguridad y salud en el trabajo (SST), todo lo cual se relaciona con la norma ISO 45001 que enfoca su atención en la organización y el contenido del trabajo y en ocasiones se considera por los responsables de la gestión empresarial como un costo improductivo o en otros ámbitos como una manifestación de la responsabilidad social empresarial, toda vez que aún la normativa es incipiente.

Este proceso requiere integrar la gestión de esos tres elementos, acción que ya había sido anticipada a comienzos de la década de 1970 por la OMS y la OIT. La OISS propuso generar protocolos de vigilancia de salud –incluidos los riesgos psicosociales– con el fin de reconocer la subjetividad; es decir, la vivencia y la percepción de los riesgos por parte del sujeto.

Los estudios de Karasek (1979) y Siegrist (1996) han constituido un aporte a la reflexión con base en la importancia de los estudios epidemiológicos y resaltan el valor de las exigencias psicológicas del trabajo, confrontadas con el margen de autonomía y control del trabajador para ejecutar la tarea. Este efecto podría moderarse, por una parte, gracias al apoyo social y al respaldo técnico de otros miembros del colectivo de trabajo, y por la otra, a la asociación o contradicción entre la intensidad del trabajo y la recompensa (monetaria y reconocimiento) ofrecida en contrapartida.

En nuestra opinión, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones presentes en una situación laboral vigente, en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado, y esencialmente, a la configuración de los factores inclui-

dos en el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo), que se tienen como determinantes. Se relacionan directamente con elementos condicionantes, a saber, los riesgos del medioambiente (agentes físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y su organización; la duración y configuración del tiempo de trabajo; el sistema de remuneración; las características de los medios de producción y el efecto de las nuevas tecnologías; los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa; la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo; la aplicación de la ergonomía, y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos).

Estos factores interactúan y se desarrollan según las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, los subordinados, los clientes y los usuarios), todo lo cual actúa mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos que afectan tanto la salud física, psíquica y mental del trabajador como el desempeño de su labor en la empresa, con el consecuente efecto sobre la productividad, la calidad y la competitividad. Asimismo, repercuten a nivel macro sobre el sistema de seguridad social al incidir sobre el gasto público en materia de salud. Se asume un modelo multicausal que implica que diversos factores causales (los ya mencionados y otros aún desconocidos) pueden interactuar en la realidad, de manera que una misma dolencia, daño o enfermedad tiene en la práctica diversas causas; y a su vez, una misma causa puede estar relacionada con diversos efectos (enfermedades o trastornos de la salud concretos).

La causa principal de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) puede atribuirse así al contenido y la organización del proceso de trabajo. En este sentido, los investigadores del Ripsit han elaborado un *dossier* para la evaluación psicosocial en SST. La gestión integral de salud y seguridad recurre a varias disciplinas, considera al trabajador como un sujeto activo promotor de su propia salud y seguridad y se centra en la subjetividad individual y colectiva —es decir, en las vivencias y comportamientos del trabajador— buscando con ello las múltiples causas de los problemas de salud y seguridad en el proceso de trabajo, sin que esto perturbe la eficiencia y la eficacia de la empresa en cuanto a su función de productora de bienes y de servicios con una utilidad social. Todo ello sin dejar de lado que se trata de un proceso situado histórica y socialmente en un país o región determinados.

Román (2009) concluye en la necesidad de involucrar en la prevención y la gestión de la SST no solo a los trabajadores y gestionarios (por ejemplo, en comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo), sino también a las instituciones y a la comunidad donde se inserta la unidad de producción.

## II

Andrea Pujol (2001) profundiza, precisamente, la variable organización del trabajo como una categoría estructurante de la salud y la seguridad de los trabajadores y cuestiona los enfoques mecanicistas y deterministas de la tecnología, pues no toman en cuenta el contexto histórico, social y cultural en el que se aplican. Al analizar los procesos de trabajo tayloristas, el autor recuerda que los trabajadores no solo se involucran en el funcionamiento de la empresa y tratan de cumplir los objetivos que se les asignan, sino que también participan en la toma de decisiones y dan lugar a un margen de confianza con los empleadores. Sin embargo, con frecuencia –como afirma Linhart (1997)– frente a las dificultades y resistencias las organizaciones posfordistas proponen cambiar los trabajadores antes de cambiar el trabajo. Para ellas, las nuevas formas de organización procuran disminuir el poder de los colectivos y tratan de instaurar una nueva cultura de la empresa individualizando el trabajo, a pesar de que la introducción de las nuevas tecnologías requiere un mayor grado de comunicación y cooperación.

Pujol (2001) pone de relieve la importancia de la organización del trabajo y su contenido; es decir, el puesto ocupado por el trabajador y la tarea que debe ejecutar, el grado de autonomía del que dispone según las reglas y consignas asignadas; trabajar de acuerdo con su ritmo; el uso de los medios de trabajo; la manipulación de la materia prima o la información; la división técnica y social impuesta que debe respetar; las relaciones con los colegas, la jerarquía, los clientes y los usuarios; las posibilidades de seguir aprendiendo y acumulando un saber tácito, y la adquisición de nuevas competencias, todo lo cual afecta la subjetividad y se traduce en placer o sufrimiento. La introducción de nuevas tecnologías informatizadas y de innovaciones organizacionales requiere un fuerte involucramiento y una mayor comunicación y cooperación entre los trabajadores. La negación del colectivo de trabajo reduce la productividad y la calidad de la producción, al tiempo que dificulta el apoyo social y técnico que necesitan los trabajadores para enfrentar los incidentes. De allí surge la importancia de la “clínica del trabajo” que Pujol menciona. El trabajador es un ser complejo y en la actividad pone en juego su cuerpo, su capacidad mental y su capacidad psíquica (aspectos afectivos y relacionales) antes invisibilizados o negados al ser subestimados. Con frecuencia, los trabajadores deben controlar o, incluso, negar sus emociones y no pueden manifestar miedo, ansiedad, angustia ni comunicarse con sus compañeros, lo que genera sufrimiento y predispone a las enfermedades. Esto facilita el disciplinamiento y el control de los trabajadores.

Frente al fallido anuncio del “fin del trabajo”, su permanencia y su revalorización como factor que genera salud si las condiciones y el medio de trabajo son adecuados y los factores de riesgo psicosociales son controlados, los profesionales

de las ciencias sociales del trabajo tienen la posibilidad de contribuir para que los procesos de transición que se despliegan ante nuestros ojos no impacten negativamente la salud integral de los trabajadores.

### III

Luis Alvarado y Francisco Bretones hacen un importante aporte teórico y metodológico sobre el enfoque integral de salud y seguridad al señalar que el riesgo o daño dejó de ser una característica asociada a la naturaleza del trabajo, pues este, por el contrario, puede ser fuente de salud y promover el bienestar del trabajador. Cabría afirmar que el trabajo no es fuente de enfermedad, toda vez que ella se origina en las condiciones en que aquel se desarrolla; es decir, el trabajo no es en sí mismo patogénico.

Por otra parte, al ser el trabajo un hecho social la salud deja de ser un problema individual para incidir en las empresas y organizaciones, las cuales pueden ser “saludables” y generar bienestar pero también estrés. Un ejemplo ilustrativo de esto sería un incendio, que puede atemorizar y desorganizar el comportamiento de una persona común, al contrario de un bombero que sabe enfrentar el peligro de mejor modo y mantener un comportamiento equilibrado y eficaz.

Las crisis del capitalismo son superadas o moderadas con políticas de ajuste que implican, generalmente, un impacto negativo sobre el empleo o generan miedo y estrés ante la incertidumbre y la amenaza del desempleo, porque puede significar una pérdida de ingresos y cambios de estatus con efectos negativos directos sobre la vida familiar. Según Karasek (1979) y Siegrist (1979), los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen un problema actual y significativo.

Este capítulo desarrolla el argumento de los sistemas integrados de gestión (SIG) señalando sus propósitos, beneficios, ventajas y desventajas y las dificultades para implementarlos. En ocasiones, los SIG son una exigencia derivada de una norma del poder público y una política que busca ampliar el mercado o indagar ventajas competitivas a fin de incrementar las ganancias, mejorar la calidad, eliminar la burocracia ineficaz, reducir los costos y responder a las exigencias de los clientes o usuarios. No obstante, pueden presentarse obstáculos por ignorancia acerca de los requerimientos para su implementación, falta de tiempo o de interés, o simplemente falta de conocimiento.

Una adecuada introducción de los SIG (por separado, en paralelo, en fases o de manera global) puede mejorar la confianza de los clientes y satisfacer sus necesidades, aumentar la calidad, hacer más competitiva la empresa, consolidar la presencia en el mercado y aumentar las exportaciones.

Las desventajas derivan de la dificultad para encontrar puntos de común acuerdo, la desaparición de la identidad de cada sistema de gestión y el temor por la pérdida de empleo debido a la reestructuración. Es un hecho que todo proceso social encuentra barreras económicas, tecnológicas y culturales, así como insuficiencias normativas. El capítulo contiene una muy útil presentación de lo que significa el enfoque de sistemas.

#### IV

Inés Gutiérrez, en “Contribuciones de la psicodinámica del trabajo para el abordaje de la salud y la seguridad en el trabajo: alcances y limitaciones”, parte del pensamiento de Dejours (2012) y su significativa evolución desde la psicopatología del trabajo hacia la psicodinámica del trabajo (PDT) y se centra en la realidad del trabajo humano en sus dimensiones físicas y cognitivas y, más específicamente, en la vivencia subjetiva. Su análisis no se detiene en las condiciones y el medio del trabajo, sino en su organización. La PDT recupera la importancia de los ergónomos, hace evidente la brecha entre el trabajo prescrito y la actividad –o sea, el trabajo real– y necesita el esfuerzo para llevar a cabo exitosamente la actividad movilizando su inteligencia práctica. Ese esfuerzo puede generar sufrimiento o placer y para afrontar ese riesgo los trabajadores despliegan una estrategia de resistencia individual o colectiva. Cuando se sublima el sufrimiento y se cuenta con el apoyo del colectivo de trabajo que reconoce el valor y el esfuerzo llevado a cabo, se puede encontrar sentido al trabajo.

#### V

La temática del género en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo es desarrollada por Doris Acevedo, quien parte de la afirmación de que al mirar el género en relación con la salud y la seguridad, se hace patente la división sexual del trabajo, específicamente el trabajo de las mujeres. A lo largo de la historia, las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo según el ritmo del cambio científico y tecnológico, pero con una doble participación: como productoras de bienes y de servicios y como agentes decisivos en la reproducción biológica y social de la fuerza de trabajo, situación bautizada como “doble presencia”. La autora afirma que todas las mujeres reproducen biológicamente su clase y la estratificación social, pero también tienen una función en el proceso productivo. La salud de las mujeres está fuertemente condicionada por el sector en el que trabajan y la intensidad de la jornada. Pero muchas de sus labores permanecen ocultas a las estadísticas porque se desarrollan en el ámbito doméstico (lo que asegura la reproducción biológica), en trabajos no registrados o como ayuda familiar no remunerada. Todavía se dan estereotipos en cuanto a las aptitudes naturales o adquiridas de varones y mujeres para ocupar un trabajo en sectores

específicos: uso de la fuerza física, cuidado y destreza manual para trabajos que requieren considerable cuidado y atención, y en función de los riesgos inherentes a ciertas faenas: construcción, conducción de camiones y minería estarían reservadas para los varones. El trabajo directamente productivo que implica riesgos es considerado una actividad viril porque implica fuerza y agresividad y cuando las mujeres abandonan el hogar para insertarse en el mercado de trabajo, deben reacomodar su estilo de vida y asumir funciones diferentes. Por lo general, hay un sesgo de género por omisión hacia el modelaje masculino.

Se da por cierto que las mujeres se accidentan menos que los varones y cuando esto sucede son menos graves. Pero abundan los trastornos músculo-esqueléticos (columna, espalda y cuello), mientras que los varones se lesionan la cintura y las extremidades inferiores. Las mujeres naturalizan las dolencias y quedan expuestas al estrés, al hostigamiento moral, al acoso sexual, al síndrome de Burnout y a la violencia.

Cuando una mujer trabaja en un ambiente machista, con frecuencia se viriliza con el fin de oponer alguna resistencia, lograr una promoción y obtener un reconocimiento, para lo cual paga un alto precio psíquico y mental que se concreta en humillaciones e ignominias y en problemas para atender al mismo tiempo las tareas del hogar y la crianza y educación de los hijos. Con frecuencia deben adoptar los equipos de protección personal diseñados según la antropometría varonil.

Asimismo, surgen dificultades cuando los varones entran a trabajar en espacios laborales muy feminizados: educación preescolar y primaria, enfermería, cuidado de ancianos y minusválidos y tareas de limpieza. En numerosos casos son rechazados por clientes y usuarios. Los convenios internacionales del trabajo proponen la igualdad de oportunidades para acceder al empleo y a la formación, tener en cuenta la condición femenina para asumir responsabilidades familiares, promover su participación en la toma de decisiones para la prevención de los riesgos y establecer protocolos para evitar el hostigamiento, la violencia verbal y física y el acoso sexual.

## VI

Dos trabajos a cargo de conocidos especialistas en derecho del trabajo, tratan problemas normativos partiendo de la afirmación de que el derecho al trabajo es un derecho humano.

Luis Enrique Ramírez desarrolla “La seguridad en el trabajo y el actual paradigma laboral” con base en el desarrollo capitalista y sus crisis. El trabajo es considerado el eje y centro del sistema jurídico. Los derechos laborales son derechos humanos

porque quienes trabajan en una relación de dependencia subsisten por medio del salario que ganan. Pero en su génesis, el derecho del trabajo surge desde los comienzos del capitalismo y no lo cuestiona. Se reconoce la facultad del empresario y de la dirección de la empresa para dirigir y coordinar el trabajo a cambio de lo cual se paga un salario, lo que resulta en una “subordinación consentida”. Luego de la crisis de mediados de los setenta y del derrumbe del “socialismo real”, se instaura el neoliberalismo que culpa al derecho al trabajo del desempleo y del mal funcionamiento del mercado laboral, a cambio de lo cual propone la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo, la precarización y una regulación del derecho del trabajo pero en favor de los empresarios. La globalización y la financiación son estimuladas para favorecer el comercio exterior y se redefine el concepto de empresa, el cual se reduce a una sociedad de capitales flexible, con reducido personal permanente y el recurso a empresas subcontratistas y tercerizadas para hacer frente a los cambios inciertos del mercado.

Los especialistas en derecho constitucional han definido tres fuentes para elaborar una Constitución. Las constituciones políticas –inspiradas en la Revolución Francesa–, las que instauran el constitucionalismo social, y las que incorporan derechos del consumidor y del usuario, la protección del medioambiente, etc. En esta tercera se nota una vuelta atrás en cuanto a los derechos sociales y laborales, que por lo general no están reglamentados. Culturalmente, predomina la idea de que el orden social vigente es históricamente “natural” y el único posible.

La Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL) elaboró un proyecto de carta sociolaboral para los trabajadores latinoamericanos, que ha sido sometido a los gobiernos y a las organizaciones sindicales para su discusión. Una de sus secciones establece que la gestión del sistema de prevención y reparación de los riesgos del trabajo “no podrá estar en manos de operadores privados que actúen con fin de lucro”.

Otro jurista, Jorge Elizondo, desarrolla para el caso argentino, la problemática de la tercerización, la fragmentación del sujeto colectivo y las insuficiencias de la normativa vigente. Su enfoque caracteriza críticamente la evolución del capitalismo actual en el que la flexibilización se da en paralelo con la concentración, la financiación y la reforma laboral, con el fin de intensificar la flexibilidad, el debilitamiento de los sindicatos y evitar la caída de las tasas de ganancia cuando las empresas adoptan una nueva modalidad organizativa: el grupo compuesto por varias empresas heterogéneas y jurídicamente independientes, pero subordinadas desde el punto de vista económico en el sentido de heterogenizar los salarios, así como descentralizar las relaciones de trabajo y sus condiciones.

Frente a esta restructuración del sistema productivo los sindicatos se han debilitado y para su fortalecimiento deben recurrir a armas obsoletas propias del periodo keynesiano-fordista, en el que predominaba la competencia y cuando la concentración aún no se había acelerado. El autor invoca el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, concretamente lo que expresa en una de sus secciones: “La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

La fragmentación del proceso de trabajo y su legitimación por el derecho hacen posible la subcontratación de otras empresas para cumplir actividades propias de dicho proceso: mantenimiento, gestión contable, limpieza, transporte, vigilancia, etc. Esto determina que innumerables trabajadores sean ocupados en tareas propias del convenio principal, pero con retribuciones y condiciones de trabajo inferiores a las que regula el convenio colectivo aplicable a la actividad. De esta forma, las empresas lesionan el principio de “igual remuneración por igual tarea”. El autor analiza las contradicciones de la legislación argentina actual en la materia, toda vez que la Ley de contrato de trabajo (LCT) original de 1974 preveía una situación más justa al haber un único deudor respecto de los trabajadores dependientes de cualquiera de las unidades del grupo.

La tercerización es analizada como consecuencia de las modificaciones del régimen de acumulación para hacer frente a las crisis, reducir costos salariales, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y evitar, de esa manera, la caída de las tasas de ganancia y hacer frente a las resistencias sindicales en relación con la orientación de los cambios tecnológicos y organizacionales, ya que se ha tornado ambigua la figura del responsable empresarial y no se han profundizado las relaciones de solidaridad que deben primar dentro del grupo. A esto se agrega la división sindical que se traduce en la coexistencia de varios sindicatos que no actúan de manera coordinada y unificada porque han sido puestos en contradicción.

## VII

En “La innovación en seguridad y el cuidado de la salud”, Federico Barnes estudia el caso de una empresa argentina de alimentos para analizar las innovaciones organizacionales. Pone de relieve el aprendizaje organizacional para el mejor funcionamiento y optimizar los resultados de las empresas con el fin de generar nuevos procesos productivos y nuevos productos a partir de la movilización de las capacidades desarrolladas. Con base en la macroergonomía, describe cuida-

dosamente la implementación en una gran empresa industrial de las sucesivas fases de un sistema de gestión de la salud y la seguridad para prevenir riesgos y cuidar la salud de los trabajadores. Los diversos sistemas implementados fueron el BPM (buenas prácticas en manufactura) en 1997, en 1998 se certifican las normas de calidad ISO 9001 y en el 2002 el método japonés 5S. Posteriormente se implementa el mantenimiento productivo total (TPM), lo que requiere la participación de todos los empleados para mejorar los resultados del sistema productivo en términos de productividad, calidad, costos, *delivery* interno y externo, seguridad, higiene, medioambiente, moral y satisfacción en el puesto de trabajo. El TPM incorpora una serie de nuevos conceptos entre los cuales cabe destacar el mantenimiento autónomo y el mantenimiento preventivo, ejecutados por los propios operarios de producción. En el 2010 se certifican las normas BRC sobre seguridad alimentaria y las OHSAS 18001, una norma internacional que define los estándares para el establecimiento, implantación y operación de un sofisticado sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, así como el sistema SYSO (seguridad y salud ocupacional). Como resultado, se redujo sensiblemente la tasa de accidentes de trabajo en comparación con los demás establecimientos y empresas del grupo. Estos cambios se dieron con una mayor autonomía de los trabajadores en relación con su puesto de trabajo y con la maquinaria que operan, y se tomaron en cuenta el aprendizaje y los saberes productivos de los operarios para mejorar la calidad, la productividad y la seguridad, lo cual demuestra la utilidad de esa participación, tal como postula la clínica de la actividad.

## VIII

Un breve capítulo de Octavio Orozco, Mabel Bertot González y Jorge Román compila información acerca del controvertido asunto del reconocimiento de los trastornos de la salud mental como enfermedades profesionales, lo cual desde el año 2010 fue propuesto por la OIT en el acápite 4.2 de su última lista. Los autores advierten acerca de las limitaciones de los registros oficiales en varios países, así como de las dificultades para acceder a sitios con información fidedigna, lo cual también ha sido señalado en un informe sobre siniestralidad de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. El texto describe, a grandes rasgos, el proceso de la elaboración de la lista bajo la coordinación de esa organización internacional a la que fueron convocados expertos de diversos países miembros en representación de sus gobiernos, de asociaciones de empleadores y de trabajadores. La participación de representantes de los países iberoamericanos, según argumentan los autores, fue escasa. La propuesta de la OIT, si bien encontró una acogida favorable por la mayor parte de los gobiernos y expertos iberoamericanos, su efecto en la modificación de sus listas nacionales de enfermedades profesionales ha sido muy limitado hasta el momento.

## IX

El capítulo de Jorge Román Hernández, Mabel Bertot y Luis E. Alvarado, pone a la luz desde la perspectiva psicosocial la situación contradictoria de la minería artesanal y de pequeña escala en América Latina. En su mayoría son actividades ilegales y emplean poca mano de obra, pero mundialmente es una actividad en la que las tasas de accidentes mortales alcanzan niveles realmente altos (quince mil por año y más de cuarenta por día). Su aporte al PIB es pequeño. La peligrosidad es mayor en empresas pequeñas, a lo que se añade que producen daños al ambiente (tajos abiertos, desechos vertidos en ríos, deforestación sin reposición, etc.) y modifican el ambiente social en las comunidades y territorios donde se instalan, porque generan migraciones que crean condiciones para que emerjan conflictos sociales e interpersonales. Con frecuencia se recurre al trabajo infantil y para salvar su irregularidad legal, en ocasiones se acude al soborno y a la corrupción de las autoridades.

Surgen en su seno tendencias contrapuestas: el apoyo social entre personas que conviven y comparten un mismo interés está sometido a los mismos peligros en el trabajo y en la vida cotidiana. No obstante, por otro lado se estimula la competencia individual para descubrir un filón de un mineral precioso. Román señala que el alcoholismo y el consumo de drogas son comunes, así como los problemas de salud mental.

La pregunta que se plantea es la siguiente: ¿cómo explicar su decisión de trabajar en una actividad tan peligrosa, con resultados inciertos y no enfermarse mental y psíquicamente? Las dimensiones subjetivas permiten a los mineros asumir los riesgos. Según Román, “las construcciones simbólicas surgidas en el propio proceso de trabajo constituyen un reflejo de la subjetividad colectiva asociada a las características del trabajo mismo, en interacción con las necesidades y expectativas de los propios mineros”. Por tal razón, es difícil implantar entre esos trabajadores una cultura tradicional en materia de salud y seguridad sin antes conocer los motivos de su comportamiento, la significación que dan a su trabajo, respetar la cultura laboral de que es portador el grupo y analizar a fondo sus articulaciones con los cambios que se pretenden lograr.

## X

Diego León Sepúlveda Mejía, Jairo Ramírez García, Mónica Lorena Vargas Betancourt, Idier Albeiro Torres Guerra y Nino Pedro del Castillo Martín, presentan un innovador estudio sobre “La seguridad laboral en la construcción: un acercamiento desde los sistemas de gestión en Colombia”, para el cual aplican una encuesta o guía de entrevista elaborada por un grupo del Ripsit a empresas constructoras de Medellín, donde se implementó el sistema de SST, que se

propone “contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo”. La organización del SG-SST es heterogénea, según la dimensión de las empresas: se aplica más en las grandes, menos en las medianas y en muy baja proporción en las pequeñas. La implementación puso de relieve que en empresa alguna había un sindicato. Un pequeño número de empresas estaba migrando al SG-SST para cumplir con el decreto 1072/2015 y las que habían certificado las normas OHSAS (18001, ISO 9001) lo hacían con más facilidad. Pero el funcionamiento del área de SST tenía poca autonomía y escaso o ningún recurso en las pequeñas empresas.

Una de las empresas grandes cuenta con un reporte de condiciones o actos inseguros por parte de los trabajadores y al inicio de cada turno hace reuniones para analizar y proponer alternativas de mejora y prevención de los peligros identificados.

Por lo general, en todas las empresas se ha extendido la cultura de prevención, pero la alta rotación del personal disminuye la eficacia de las medidas y en empresas pequeñas y medianas la cultura prevaleciente es la “cultura de la catástrofe, no de la prevención”. Las empresas grandes han implementado un sistema de mejora continua que incluye a los contratistas y se capacita y entrena al personal.

Referente a la categoría “planificación”, las empresas grandes manifestaron que incluyen todos los procesos de trabajo en el sistema de gestión. Los entrevistados en su totalidad informaron que los tienen descritos y llevan a cabo actividades en las diferentes etapas basadas en la mejora continua de todo sistema de gestión (ciclo PHVA) que incluyen a trabajadores y contratistas. Adicionalmente, las empresas grandes cuentan con procedimientos seguros de trabajo utilizados para la capacitación y entrenamiento del personal. La implementación del SST favoreció un ambiente de trabajo sano y seguro, con menos accidentes laborales y con menor rotación de personal. Asimismo, se redujeron los costos laborales (ausentismo, rotación, incapacidades) y mejoró el funcionamiento de las empresas.

Al evaluar los resultados se observaron frenos administrativos en cuanto a la asignación presupuestaria. El sistema está bien valorado por los trabajadores de empresas grandes y medianas, pero es poca la importancia asignada por los sindicatos. Es patente una resistencia al cambio y se dan dificultades para que los mandos medios asuman esas responsabilidades. Las empresas transnacionales ofrecen menos resistencia a su aplicación, pues en sus países de origen las normas son más exigentes. Como resultado adicional, en lugar de la expresión

“salud ocupacional” se usa ahora el concepto de “salud laboral” (más preciso) y el programa de salud ocupacional se substituye por el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo inspirado en William Edwards Deming y su concepción de los círculos de calidad. El experto de la OIT López-Valcárcel, menciona la importancia de la SST para mejorar la competitividad de las empresas al reducir y prevenir los accidentes de trabajo. Las empresas que han establecido el SG-SST tienen más chance cuando se presentan a licitaciones.

En el sector, la rotación de personal es elevada, la actividad no es continua, las jornadas de trabajo exceden, por lo general, el máximo legal, la mayoría de los trabajadores tienen pocas calificaciones certificadas y no gozan de un contrato a término indefinido. La siniestralidad en el sector es elevada, aunque los índices se han estabilizado. Sin embargo, el estudio recuerda que se subvaloran los accidentes y muertes ocasionadas por malas condiciones laborales debido al trabajo no registrado y a que no siempre se reportan, quedando así por fuera de la información oficial.

El estudio señala, asimismo, las limitaciones que surgen de la lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010), que solo incluyó como enfermedades mentales los trastornos mentales y del comportamiento, los trastornos de estrés postraumático y otros trastornos mentales o del comportamiento que no mencionará hasta tanto se haya establecido científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo resultantes de las actividades laborales y los trastornos mentales o del comportamiento del trabajador.

## XI

El último capítulo “Papel de las organizaciones sindicales y del movimiento obrero en la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores”, elaborado por Julio César Neffa, se refiere a la lenta evolución del concepto de relaciones entre trabajo y salud impulsado por la OIT y la OMS en el siglo XX. Este concepto parte del énfasis puesto en las muertes y accidentes de trabajo que afectaban directamente al cuerpo, pasa por la noción (que emerge de la crisis de los años setenta) de condiciones y medioambiente de trabajo y culmina en la atención puesta en el estrés, hasta que en 1980 gracias al esfuerzo de médicos del trabajo, ergonomos, psicólogos del trabajo, economistas y sociólogos del trabajo, se amplió el marco de referencia. Luego de costosos estudios epidemiológicos, se generalizó el concepto de riesgos psicosociales del trabajo (RPST).

Sin embargo, estos avances están frenados dado que muchos ingenieros y técnicos de higiene y seguridad vinculados a empresas y organizaciones, se concentran en el control de los riesgos tradicionales y ponen el acento en el uso obligatorio

de los equipos de protección individual más que en la prevención y la búsqueda de las causas de los accidentes de trabajo. Los médicos del trabajo que laboran en empresas grandes, corren el riesgo de limitarse a los análisis preocupacionales para “descartar” los trabajadores que no reúnen el perfil requerido para la labor, y controlar el ausentismo más que modificar los procesos de trabajo para que el personal no enferme.

Igualmente, psicólogos del trabajo que detectan los riesgos psicosociales ponen ante todo la atención en las características de la personalidad y proponen la medicalización para compensar los daños. Los gerentes de “recursos humanos” o de personal están inquietos por el creciente ausentismo, la desmotivación de los trabajadores para aumentar la productividad, los conflictos interpersonales provocados por el hostigamiento, la violencia verbal y física, el acoso sexual y los pedidos de cambios de puestos o la rotación. Por su parte, los empresarios se centran en los costos que implicarían una amplia política de prevención y la introducción sistemática de la ergonomía. Para colmo, en muchos países la prevención y reparación de los daños ha quedado en manos de empresas privadas de seguros, con lo cual la salud ha adquirido el estatus de mercancía y queda sometida a las leyes del mercado.

Frente a esta dramática situación agravada por las crisis económicas, los sindicatos se han visto obligados a asignar prioridad al empleo, los salarios, la seguridad social, la salud y la educación y han quedado en segunda instancia las condiciones, el ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales asociados a él. De ahí el retraso en sus demandas para constituir los comités mixtos de seguridad, higiene y condiciones de trabajo que promueve la OIT en varios de sus convenios internacionales ratificados por los gobiernos de la región. En Argentina, hasta 2015 solo dos provincias los han instaurado por ley. Su aplicación es incipiente y enfrenta muchas resistencias por parte de los empleadores.

Esta situación contrasta con las vivencias y percepciones del dolor y el sufrimiento que experimentan los trabajadores, quienes se ven forzados a aceptar las primas por riesgo en lugar de pedir su eliminación o control. Y como no son seres pasivos, elaboran sus estrategias defensivas, individuales y colectivas, las cuales se han analizado en capítulos anteriores según las investigaciones de los ergónomos y de los especialistas en psicodinámica del trabajo.

El autor considera que no es el trabajo lo que genera accidentes, muertes y enfermedades profesionales, además de los riesgos psicosociales mencionados. El trabajo no es patogénico. Los daños se explican por las deficiencias en el contenido y la organización del proceso de trabajo. Por esas causas se ha invisibilizado o negado el valor del trabajo y se ha demorado la toma de conciencia

por los trabajadores, lo que ha retrasado su lucha por que se reconozca su derecho a participar en la prevención de los riesgos. A pesar de esto, Argentina ratificó recientemente los convenios internacionales del trabajo 155 y 187 sobre seguridad y salud de los trabajadores (leyes 26.693 y 26.694) que establecen el derecho a ser informados (art. 19c del convenio 155), el derecho a participar (por medio de los delegados de higiene y seguridad y de comités “mixtos”) y el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres (art. 13 y 19f. del convenio 155). La legislación argentina en materia de riesgos del trabajo fue modificada en varias oportunidades, pero todavía subsisten aspectos cuestionables, pues la ley no reconoce aún la responsabilidad objetiva del empleador en los accidentes y enfermedades profesionales por la falta o insuficiencia de las medidas de prevención.

El desafío que presenta este libro a los actores sociales y muy especialmente a los investigadores, es demostrar que son compatibles el buen funcionamiento de las empresas, la obtención de una tasa razonable de ganancias y la inversión en prevención de los riesgos ocupacionales, resultados que solo pueden lograrse con la activa participación de los trabajadores, cuya vida está en juego cuando trabajan para ganar su sustento.

JULIO CÉSAR NEFFA



---

## INTRODUCCIÓN

# Hacia un enfoque integrado de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

JORGE JUAN ROMÁN HERNÁNDEZ

Durante los cuatro años que corren de 2012 a 2015, un grupo de investigadores de diversas disciplinas, vinculados por una red multinacional de países iberoamericanos, exploró el problema de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

La Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad Integral en el Trabajo (Ripsit) ha constituido un punto de encuentro de especialistas que centran su atención en el sensible contenido de la protección de los trabajadores. Gracias a esta red, intercambiaron ideas, iniciativas y puntos de vista y los difundieron en capacitaciones, presentaciones en eventos científicos y publicaciones. Progresivamente, fue precisándose un enfoque propio de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Ripsit fue financiada por el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Cyted), sin cuyo apoyo no habría sido posible el encuentro de las personas que construyeron un espacio de trabajo y compartieron sus experiencias que ahora entregan a los lectores.

La salud y la seguridad en el trabajo constituyen en la actualidad dos áreas del conocimiento aplicado por diversas ciencias. Sin embargo, la articulación entre esas disciplinas dista de ser perfecta, como tampoco es similar el énfasis que cada una pone en estos objetos de trabajo.

Un primer consenso alcanzado por los miembros de la red –no obstante la diversidad de sus respectivas profesiones–, fue la necesidad de centrar la atención en el factor humano. En el proyecto de trabajo, este punto de partida enfatizó el papel de las ciencias sociales y en particular de la psicología, profesión mayoritaria en Ripsit. Sin embargo, incluso la psicología presenta una situación desigual respecto de la salud y la seguridad como objetos de trabajo. Los siguientes datos lo ilustran.

La *American Psychological Association* solamente ha publicado una obra monográfica específicamente dedicada a la seguridad en el trabajo (Barling y Frone, 2001), y en su *Handbook of Occupational Health Psychology* (Quick y Tetrick, 2003) solo uno de sus veinte capítulos se dedica al clima de seguridad y el resto a asuntos de salud. En los volúmenes 1 y 2 de *Contemporary Occupational Health Psychology* (Houdmont y Leka, 2010; Houdmont, Leka y Sinclair, 2012), editados bajo el auspicio de la Sociedad Europea de Psicología de la Salud Ocupacional y la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional, solamente tres de sus treinta y un capítulos enfocan directamente la cuestión de la seguridad en el trabajo.

Una búsqueda en el *Journal of Occupational Health Psychology* de 1996 a 2013 de varios términos relacionados con salud o seguridad, permite apreciar la aludida desigualdad. Así, *safety* aparece en 490 artículos, *accident* en 241; en tanto *health* aparece en 652 artículos. En la publicación británica *Work & Stress* de 1997 a 2013 *safety* se encuentra en 217 artículos, *accident* en 100; mientras que *health* aparece en 597 trabajos.

A pesar de esa disparidad y de otros escollos, en un productivo intercambio profesional miembros de la red se dieron a la tarea de elaborar las ideas y procedimientos que materializan sus consensos. Los resultados de este proceso –apenas iniciado– de construcción del conocimiento, permiten considerar que constituyen un resultado novedoso y de valor no solo teórico y metodológico, sino también práctico: un enfoque psicosocial propio de la SST sin el cual no es concebible su gestión integral.

Es posible que el lector encuentre expresiones y juicios algo diferentes al comparar las contribuciones de los autores de los capítulos que componen el libro. Sin alterar la unidad de pensamiento, se ha preferido no forzar una igualdad absoluta de expresión, en concordancia con los niveles de indagación y de consenso alcanzados.

De ese proceso y su producto trata esta obra.

## Los costos de las enfermedades y los accidentes del trabajo

El trabajo es ambivalente. De una parte, la evolución de nuestra especie y de sus civilizaciones está directamente vinculada a ese proceso consciente e intencionado de transformación de la realidad, motivado por la satisfacción de las necesidades humanas siempre crecientes en cantidad y en calidad.

En la actualidad, aun cuando no se nos hace visible el proceso evolutivo de la especie, sí advertimos claramente el servicio del trabajo humano al crecimiento personal, al desarrollo tecnológico –cuya celeridad y productividad caracterizan nuestros tiempos–, a la satisfacción de nuevas necesidades materiales y espirituales, al beneficio de la salud y al incremento del bienestar de las personas. Es la valencia positiva del trabajo.

Pero también el trabajo es fuente de desgaste para el hombre, y el desgaste, tanto físico como mental, es pródromo de enfermedad y propiciador de accidentes. Vale añadir, sus consecuencias no terminan en los trabajadores que las sufren. Enfermedades y accidentes dejan secuelas que trascienden la organización laboral y las familias. Es la valencia negativa del trabajo.

Los costos de accidentes y enfermedades del trabajo son de disímil naturaleza. Afectan económicamente y como consecuencia, a toda la sociedad. Pero sus peores resultados se relacionan con el sufrimiento humano, de los trabajadores y sus familiares.

## La morbilidad y su registro

En relación con el trabajo, la enfermedad y el accidente, se plantea el problema de su calificación y reconocimiento medicolegal. Al día de hoy, el criterio de calificación de origen laboral o no laboral de enfermedades y accidentes es demostrar que la actividad laboral es el único origen de su causa. Esta es reconocida por las legislaciones nacionales como enfermedad profesional.

Sin embargo, sabemos que ciertas alteraciones de la salud tienen un origen múltiple y el trabajo aporta una cuota etiológica alta, si no la mayor. Sin embargo, en virtud del criterio de origen directamente laboral antes mencionado, no merecen el calificativo que les otorgaría mayores ventajas a los afectados.

Entre los trastornos excluidos de la calificación de “profesional”, se encuentran los relativos a la salud psíquica o mental. Se entiende por tales, los estados crónicos de estrés, el síndrome de Burnout, el síndrome provocado por la exposición

al acoso laboral y otros relacionados con la salud mental. Esto da lugar a un grado importante de desprotección de grupos de trabajadores cuya actividad laboral se asocia a estas vivencias.

Muy pocos países han reconocido estos trastornos. En la última revisión de la lista de enfermedades profesionales elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2010, se alcanzó consenso en cuanto a incluir la categoría de las alteraciones mentales en el listado. Sin embargo, solo se especificó una, a saber, el trastorno por estrés postraumático y un inciso abierto que permite considerar otro trastorno mental en el caso de que se argumente que es causado exclusivamente por la actividad laboral (OIT, 2010).

No solo los trastornos mentales son excluidos. Hay suficiente evidencia para argumentar la presencia de otros como los cardiovasculares, en cuyo origen el trabajo constituye una causa, aunque no la única (Schnall, Landsbergis, Baker, 2000). Para estos trastornos considerados “comunes”, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reservado el concepto de “enfermedades relacionadas con el trabajo”. El universo de estas enfermedades es aún desconocido. La investigación médica constantemente añade evidencias sobre esos trastornos y con frecuencia los datos sugieren su surgimiento a expensas del carácter mediador de las condiciones y estados subjetivos de signo emocional como el estrés. Las enfermedades relacionadas con el trabajo no otorgan las compensaciones a los trabajadores que conceden las calificadas como propiamente profesionales.

A pesar de las limitaciones expuestas, además del subregistro que se supone en algunos países se da la presencia de enfermedades profesionales y de accidentes laborales para los cuales la estadística presenta cifras preocupantes.

De acuerdo con estimaciones de la OIT (2011), en el 2008 alrededor de 317 millones de personas en todo el mundo fueron víctimas de accidentes no fatales del trabajo que ocasionaron ausencias de cuatro o más días y 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o a enfermedades profesionales. En el 2008, los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo afectaron a 2,4 millones de personas. Se ha estimado que en el 2003 unos 160 millones de personas padecieron una enfermedad relacionada con el trabajo. En el 2007, en la Unión Europea un total de 23 millones de trabajadores, que representan el 8,6 % de la fuerza laboral de esa región, padecía alguna de estas enfermedades (de Weerd, Tierney, van Duuren-Stuurman, Bertranou, 2014).

La situación en Iberoamérica impone distinguir entre España y Portugal y los latinoamericanos. Estos últimos presentan una situación más desventajosa. En los países latinoamericanos las tasas de accidentes mortales por cada 100 000 trabajadores se diferencian por sector de la economía. Resulta de 11,1 en la

industria, 10,7 en la agricultura y 6,9 en el sector servicios. Campos como la minería y la construcción presentan la mayor incidencia de accidentes. Estos datos solo toman en cuenta la población en trabajo formal, por lo cual debe suponerse una incidencia mayor (OIT, s/f). En los veintisiete países componentes de la Unión Europea en 2007, se registraron 5580 accidentes mortales. El 2,9 % de la fuerza laboral se accidentó y estos tuvieron más de tres días de ausencia. Se estima que en un período de doce meses aproximadamente 23 millones de personas sufrieron un problema de salud o empeoró alguno que ya tenían (de Weerd, Tierney, van Duuren-Stuurman, Bertranou, 2014). En Latinoamérica, los datos de siniestralidad por enfermedades profesionales y por accidentes laborales son imprecisos, lo cual obedece a razones como una elevada proporción de trabajo informal en esta región que durante años ha superado la del trabajo formal; las limitaciones en los registros oficiales de salud y seguridad laborales; disparidades en los indicadores estadísticos entre los diferentes países; limitaciones en la cultura de SST en la población trabajadora y en los empleadores, y no prioridad de la SST en las agendas de políticas públicas.

## Carga económica de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo

Es cierto que los costos de las enfermedades varían y los accidentes relacionados con el trabajo son diversos y han sido clasificados por de Weerd, Tierney, van Duuren-Stuurman y Bertranou (2014) en las siguientes categorías, que probablemente amplían nuestras expectativas.

- *Costos de productividad*: relacionados con la pérdida de productividad o producción.
- *Costos sanitarios*: gastos médicos, incluidos tanto los directos (por ejemplo, productos farmacéuticos) como los indirectos (el tiempo empleado por los cuidadores).
- *Pérdidas de calidad de vida*: valoración económica de la pérdida de calidad de vida, como el dolor físico y el sufrimiento.
- *Costos administrativos*: gastos de administración; por ejemplo, solicitud de pagos a la seguridad social o notificación de un accidente de trabajo.
- *Costos actuariales*: costos relacionados con los seguros, como indemnizaciones y primas de seguros.

Obviamente, la aplicación de estos indicadores supone una calidad en los registros que no se halla en todas las regiones del planeta, o al menos no con la homogeneidad entre sus países, lo cual permitiría hacer comparaciones. De interés en este trabajo es la referencia a los costos de una prevención insufi-

ciente. Este sería un argumento de valor en nuestra región para significar la importancia de la prevención.

En el trabajo previamente referido, en varios países se calculan los costos de la ausencia de prevención o de una insuficiente prevención. En el Reino Unido (Gran Bretaña e Irlanda del Norte), significó en el periodo 2010-2011 unos 13 400 millones de libras esterlinas, aproximadamente el 1 % del PIB; en Australia el 4,8 % del PIB, y en los Países Bajos el 3 % del PIB (de Weerd, Tierney, van Duuren-Stuurman, Bertranou, 2014).

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), creada en 1954, monitorea actualmente la situación de salud y seguridad en la región latinoamericana. Esta institución ha señalado que la disminución de la siniestralidad laboral por enfermedades relacionadas con el trabajo—incluidas las profesionales y los accidentes— constituye un factor de productividad y competitividad que en Latinoamérica absorbe alrededor del 10 % del PIB, lo que representa el triple de los países de las economías más desarrolladas (OISS, 2015).

Estas cifras y lo que ellas representan señalan la significación económica que tendría una adecuada gestión de los procesos de SST, capaz de enfocar todos los elementos que puedan contribuir a su mayor eficiencia.

## **Costo subjetivo**

Pero estos números no agotan su significación en sus consecuencias económicas. Ellas se relacionan —muchas veces en un círculo vicioso— con las precarias condiciones de trabajo y de vida de esos trabajadores. El trabajo precario, el trabajo informal, la falta de justicia laboral y la creciente intensificación del trabajo, se asocian al trabajo más desprotegido y por tanto a la mayor probabilidad de sufrimiento humano y de accidentes. En ello reside la importancia social del asunto que nos ocupa.

Aunque resulta imposible estimar el costo propiamente subjetivo de las omisiones e insuficiencias en la prevención de las enfermedades y de los accidentes que sufren los trabajadores, algunas cifras nos permiten al menos una mirada.

En el campo de la salud mental asistimos a un incremento progresivo a escala mundial de sus trastornos. Desde la predicción de Murray y López (1997) de la epidemia mundial de depresión en la década de los noventa hasta la fecha, apreciamos el crecimiento de su morbilidad, que según estos mismos autores afectaría más a los países en desarrollo que a los industrializados. Otros estudios han aportado evidencias de las relaciones entre factores de riesgo psicosocial o estresores y alteraciones de la salud mental reconocidas por la psiquiatría,

como por ejemplo los estados de ansiedad y los trastornos del sueño (Dobson y Schnall, 2011).

En realidad, hay una seria preocupación por las políticas actuales del empleo y la organización del trabajo. Estas, en sentido general, se caracterizan por la elevación desmedida de las demandas, la inseguridad en el empleo, la intensificación del trabajo y las jornadas extensas (Yelin, 2011). Estos cambios en contra del bienestar humano son responsables de muertes por suicidio, un extremo de sufrimiento humano conocido en Japón como *karoshi*. Los testimonios de sus ejecutores son muestra palpable de una subjetividad aniquilada por las condiciones adversas de trabajo (consultar: [www.karoshi.jp](http://www.karoshi.jp)).

Salvo los testimonios antes mencionados, las evidencias de los datos de investigaciones epidemiológicas, los registros estadísticos de las alteraciones de la salud mental y las investigaciones que revelan asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y síntomas o trastornos mentales, no pasan de ser manifestaciones indirectas del costo subjetivo.

La manifestación o manifestaciones más vívidas y directas del costo subjetivo se encuentran en el mundo íntimo de las vivencias de malestar de los trabajadores expuestos a condiciones nocivas de trabajo. En esas vivencias se integra su drama humano en su mayor integridad y completitud.

Para expresarlo en palabras de Dejours y Gerne (2012): “El sufrimiento es concebido como una vivencia específica que resulta de la confrontación dinámica de los sujetos con la organización del trabajo” (p. 28).

Sin embargo, esa vinculación del sujeto con la organización del trabajo no es directa e indiferenciada, sino que opera entre las competencias, motivaciones, expectativas, etc. del sujeto, y las condiciones psicosociales (en este caso factores de riesgo) derivadas de la organización del trabajo.

De ese mismo modo, el sufrimiento no desencadena directa e inexorablemente el trastorno mental. En la práctica se observa que esa dinámica es más compleja en virtud de que la persona no es un ente pasivo sino activo, que gracias a su experiencia genera –no siempre de manera consciente– defensas y logra revertir la amenaza de sufrimiento subjetivo y el propio sufrimiento en condiciones para su desarrollo. El sufrimiento en el trabajo contiene, entonces, el germen de su propia negación. Esta es una importante premisa para la prevención y la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

La prevención de accidentes y enfermedades en los contextos organizacionales es un asunto complejo que no se puede reducir a medidas enfocadas exclusivamente

en los comportamientos individuales. La prevención es de interés empresarial y social y en esos niveles es necesario introducir cambios organizativos. Se trata de elaborar agendas de acciones efectivas y sustentables.

## Una agenda para Latinoamérica

Con el fin de colaborar en la SST de los países latinoamericanos, la OISS ha elaborado una agenda de acciones para elevar el nivel de la atención a la salud y la protección de los trabajadores y equiparar en lo posible su desarrollo.

Esta propuesta, denominada Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (EISST), plantea el compromiso de los países de la región con ella.

La EISST 2015-2020 se propone los siguientes objetivos:

- fomentar la educación y la cultura preventiva
- disminuir el trabajo informal
- desarrollar la investigación
- favorecer la igualdad de género en relación con el empleo
- promover planes o estrategias nacionales de seguridad y salud ocupacional
- fomentar la homologación de normas
- promover la reducción de los riesgos laborales, así como de las enfermedades y las muertes relacionadas con el trabajo (OISS, 2015).

La búsqueda de cotas más elevadas de eficiencia en la gestión empresarial ha condicionado el surgimiento de procedimientos que reúnen y coordinan diferentes aspectos y elementos de su administración y dirección, entre los cuales los objetivos de la SST son los sistemas integrados de gestión.

## La gestión integral

La gestión integral es una estrategia concebida para la conducción empresarial con vistas a hacerla más eficiente. Su atención se centra actualmente en tres contenidos fundamentales: calidad, protección ambiental y SST.

Hasta el presente, *la International Standard Organization* (ISO), ha elaborado y difundido sus normas de calidad y de protección ambiental, no así la relacionada con la SST que deberá ser publicada en 2016 (ISO, 2015). Los referentes normativos respecto de este último elemento han residido, hasta el presente,

en la norma correspondiente de la estadounidense *Occupational Safety & Health Agency* (OSHA).

Es previsible que la SST, con la puesta en vigor de la norma ISO 45001, progresivamente se convierta en un requisito y una ventaja de mercado, tal como hoy sucede con las normas de calidad y de gestión ambiental. Por esa razón, es tendencia actual en la gestión empresarial combinar estos tres ejes: calidad, ambiente y SST.

Los sistemas integrados de gestión (SIG) se definen como el diseño y puesta en práctica de los tres sistemas de gestión de calidad, medioambiente y SST, integrados en su lógica interna y documentación (Blanco 2013). Los SIG operan sobre la organización del trabajo.

A la estrategia de integración se le reconocen diversas ventajas. Los sistemas de gestión que alcanzan un efectivo grado de integración en la práctica, presentan ventajas en comparación con la gestión independiente de calidad, ambiente y SST. Entre ellas cabe destacar las siguientes: reducen costos, favorecen o propician la transferencia de tecnologías, disminuyen el componente burocrático en los procesos de gestión y, en consecuencia, mejoran los métodos internos de gestión.

Por otro lado, la integración de estos tres elementos o subsistemas en una unidad sistémica mayor a modo de sistema integrado de gestión, se ha dificultado por diversas razones.

Si bien en la práctica hay mayor integración de la gestión de calidad y del medioambiente, confluye menos experiencia en la de salud y la seguridad. Muchos empleadores conciben las acciones de prevención en SST como un gasto obligatorio con poca influencia sobre la productividad de la empresa. Otros lo perciben como una responsabilidad del trabajador y no del empresario y algunos –sobre todo en países con un aceptable sistema de salud– en la práctica la atención de la SST se delega en ese sistema general. Entre los obstáculos se encuentran manifestaciones de inercia y resistencia al cambio, limitaciones en la orientación hacia los procesos, insuficiente coordinación entre las diversas áreas de la organización y falta de metodologías y de herramientas de gestión para implementar la integración.

El diseño e implementación de los SIG y de sus subsistemas se dificulta, además, por el hecho de que se carece de una normativa o metodología consensuada que dicte las correspondientes recomendaciones. Justamente por esta carencia, la OISS se ha planteado entre sus objetivos estratégicos promover un estándar

para los países iberoamericanos que apunte a la gestión integral de la prevención de riesgos profesionales (OISS, 2015).

El procedimiento propuesto por Ferguson, García y Bornay (2002) para valorar la evolución de los SIG en empresas españolas, sugiere indicadores aplicables en su diseño e implementación. Estos autores proponen dos dimensiones por valorar: los niveles de integración y los modos de implantación.

En relación con los niveles de integración, los autores reconocen tres: el alineamiento, la combinación y la integración total. El alineamiento de los tres sistemas (calidad, ambiente y SST) se obtiene cuando la integración se manifiesta en documentos; pero se conservan departamentos independientes que rigen cada uno de los tres sistemas. Es el nivel más bajo de integración. El nivel intermedio consiste en mantener la separación estructural de los tres sistemas en unidades administrativas independientes, pero con procedimientos comunes para el control de la documentación, el registro de datos, las acciones correctoras y preventivas, la formación y la auditoría interna. El tercer nivel de integración unifica el manejo de los aspectos documentales, la autoridad y dirección.

En la segunda dimensión, según estos mismos autores, los modos de implantación de los SIG pueden asumir tres variantes: por políticas, por cultura y por procesos.

La implantación por políticas supone la dirección fija de políticas y objetivos globales. La implantación por cultura opera en los niveles en los que se definen mejoras por proyectos. La implantación por procesos determina que las directivas políticas y los objetivos operan no en proyectos por desarrollar, sino en los procesos reales determinados por la organización del trabajo.

Bajo este enfoque, esos autores evaluaron las empresas españolas con más de 5000 trabajadores y solo tres demostraron tener integrados los sistemas de calidad, ambiente y SST. Estos resultados evidencian la complejidad de la tarea de implantar los SIG.

En Cuba se refiere que en el 2013 solo 45 empresas habían implantado un SIG, aunque no se dispone de información sobre el grado de integración ni sobre su implementación (Blanco, 2013).

En muchos casos, la dirección empresarial privilegia lo relativo a la calidad –más vinculado a su producción– y en segundo lugar los problemas medioambientales. Sin embargo, lo concerniente a la protección y desarrollo del factor humano en lo no vinculado a su desempeño no ha recibido igual atención.

Hasta acá hemos analizado la integración que pudiéramos denominar “externa” del sistema de SST con otros sistemas de gestión organizacional. Debemos considerar la integración como un principio válido dentro del propio sistema de gestión de la SST, que presume un nivel cualitativamente superior de esta que reclama la contribución potencial de las ciencias sociales.

## **Integrar la gestión de la SST**

El recurso de integrar calidad y ambiente con la salud y seguridad de los trabajadores tiende a producir un efecto fractal en cada uno de esos tres elementos, lo que se manifiesta en los propósitos de integrar los procesos o subprocesos contenidos en cada uno. De ahí el sentido de referirse a la seguridad integral, expresión que debe ser dotada de un sentido real y práctico.

Dotar las acciones en SST de un enfoque integrado no se limita solamente a su vinculación “externa” con los subsistemas de calidad y ambiental. Implica integrar sus contenidos y procesos que le permitan cumplir sus funciones y lograr sus objetivos.

Aparte de la eficiencia y demás ventajas atribuidas a la estrategia de integrar las acciones en los diferentes elementos de la gestión empresarial, en lo que concierne al contenido propio de la SST, ¿qué significa la integración?

### **Intercambio de valores**

La integración de la SST con los procesos de calidad y de protección ambiental beneficia a la primera, por cuanto dota las acciones de SST de un estándar de calidad en los procesos en los que se aplica y la protección ambiental refuerza objetivos de la SST. A su vez, las acciones en favor de la preservación de los recursos humanos debe favorecer la disposición de estos a trabajar con mayor interés y cumplir las medidas ambientales.

## **Salud y seguridad en el trabajo**

A pesar de que se carece de un término genérico que unifique seguridad y salud y de que a lo largo de esta exposición las mencionamos conjuntamente, no debemos por ello perder de vista sus puntos de contacto. Constituyen un valor y ambas son producto de la determinación común del contenido del trabajo, sus condiciones y medioambiente natural y social, y particularmente de la organización del trabajo. No hay integración posible de la gestión en SST con acciones hacia una soslayando la otra.

## **Multidisciplina**

La SST constituye un área compleja de trabajo que puede y debe ser enfocada desde diversos ángulos del conocimiento científico. Es un campo multidisciplinario en el que confluyen, colaboran, intercambian y se integran conocimientos, experiencias e iniciativas profesionales de diversa formación.

## **Atención, prevención y promoción**

Un sistema integrado de SST ha de contener acciones en estas tres direcciones, lo cual no quiere decir que sean equiparables en cantidad o énfasis. En nuestra contemporaneidad todavía se reclama un esfuerzo por atender los daños producidos por el trabajo mismo. La labor de prevención es prioritaria y no suele haber igual intensidad en las acciones de promoción, aunque no son obviadas.

## **Doble carácter del trabajo**

Gestionar la SST implica reconocer, con acciones concretas, la doble valencia de sus consecuencias, a saber, el trabajo como proceso formador de desarrollo y realización y el trabajo como escenario de condiciones peligrosas para la salud, lo que implica llevar a cabo la debida protección de las personas que laboran. La identificación y manejo de los elementos protectores acompaña la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo.

## **Unicausalidad y multicausalidad**

La salud y la seguridad en el trabajo son fenómenos que se deben a diversos factores que actúan conjuntamente. Tal como hemos afirmado, la organización del trabajo desempeña un papel decisivo en la dinámica del proceso de trabajo, y en particular con el riesgo de enfermar o de accidentarse. Parece tener menos aceptación la idea de la intervención multicausal en la salud que en la protección. La tradición biologicista en la medicina ha creado cierta resistencia a la determinación multicausal de las enfermedades.

Sin embargo, en relación con los accidentes resulta más aceptada la idea de la multicausalidad. James Reason ha sido pionero en proponer un modelo multicausal para el análisis de los accidentes que metafóricamente llamó el “queso suizo” (Reason 2009; 2011).

Hemos afirmado el carácter determinante de la organización del trabajo y parece contradictorio con la representación multicausal de las enfermedades y lesiones en el trabajo. No es así. En el marco de la determinación de la organización del trabajo hay un repertorio de conductas posibles por adoptar. Esas opciones

son condicionadas por características del contexto social, el comportamiento humano y sus motivaciones, así como otras condiciones sociales y psicosociales.

Las ciencias sociales, entre las cuales se encuentra la psicología, suelen trabajar con objetos cuya dinámica obedece a influencias simultáneas que se ejercen sobre estos, lo que conduce a su mayor variabilidad respecto de otras ciencias particulares como la química o la biología. La idea de la determinación compleja y multicausal de los fenómenos de la realidad que aborda le es característica. Sin embargo, esto es visto con reserva por profesionales de otras disciplinas acostumbrados a tratar con fenómenos más estables, previsibles y a obtener mediciones cuantitativas que se toman con frecuencia y de manera errónea como indicador imprescindible del rigor científico.

Las condiciones sociales y psicosociales constituyen elementos imprescindibles para conformar un cuadro íntegro de los factores que intervienen en la dinámica de la SST.

### **Concepto comprensivo de los determinantes**

La amplitud con la que se conciben los determinantes de la SST, así como los factores protectores y de riesgo presentes en el trabajo, condicionan el alcance de la gestión. Un criterio que actualmente hace una diferencia significativa entre los programas de gestión y la legislación laboral es el tratamiento que reciben los llamados factores psicosociales del trabajo. Se impone, en consecuencia, el examen de estos conceptos.

### **Factores y riesgos psicosociales laborales**

Si en general son evidentes las insuficiencias sensibles en la información de la siniestralidad en los países latinoamericanos, no menos sucede respecto de las condiciones psicosociales de los trabajadores de la región. En tal sentido, Gómez, Juárez-García, Feldman, Blanco y Vera (2011), afirman que tanto los organismos nacionales como también la OIT y la OMS “tienen una información muy precaria acerca de las condiciones laborales psicosociales y su efecto en la salud en los países de habla hispana, especialmente los latinoamericanos”.

Efectivamente, hay disparidades entre nuestros países en relación con el panorama de los factores de riesgo laborales. Las condiciones psicosociales presentes en el trabajo pueden lesionar el bienestar y el desempeño laborales y contribuir a la enfermedad mental o física y a los accidentes. Sin embargo, estas condiciones o factores psicosociales que devienen activos factores de riesgo no son admitidos por la legislación laboral en todos nuestros países (Cuba, Minsap, 2014).

Al menos, desde 1974 cuando se celebró la Vigésimo Séptima Asamblea de la OMS, se viene tratando en esta organización internacional el problema de los factores psicosociales y su potencial condición de riesgo para la salud de los trabajadores. Años después, en 1984, la Novena Reunión del Comité Mixto OIT-OMS, abordó la cuestión y proporcionó una definición, además de que divulgó un documento con recomendaciones para su identificación y evaluación. En 1988, la OMS publicó su primer y único libro hasta el momento sobre los factores psicosociales laborales y la salud en el trabajo (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

En estas dos publicaciones se definieron los factores psicosociales laborales del siguiente modo:

*Los factores psicosociales en el trabajo se refieren a interacciones entre el trabajo, el medioambiente, la satisfacción con el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo, que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p. 94).*

Cuando la acción de estos elementos afecta negativamente la salud, el bienestar o el desempeño laborales, estamos en presencia de un factor de riesgo psicosocial. Algunos de ellos están asociados a condiciones estructurales de la actividad laboral (contenido de las tareas, ambiente, medios de trabajo, organización, etc.), otros se refieren a aspectos relacionales (apoyos sociales, relaciones humanas, etc.), y en una tercera clase se tienen los relacionados con la individualidad.

Las fuentes de esos factores de riesgo son diversas y se encuentran marcadas por la legislación vigente de cada país y la cultura de su prevención en la población en general, pero de modo particular entre los decisores de políticas públicas, los especialistas en trabajo y en salud, los empleadores, los trabajadores, los sindicalistas, las irregularidades del trabajo informal, y las creencias y prácticas culturales propias de cada país y de la región, influencias que realmente han sido poco estudiadas (Milano y Bermúdez, 2007).

La argumentación de la acción nociva de los factores de riesgo psicosocial se ha basado fundamentalmente en la teoría del estrés, un estado de elevada excitación emocional provocado por esos factores de riesgo, capaz de inducir cambios en el funcionamiento del organismo y afectar el bienestar mental y físico. A pesar de las evidencias de numerosas investigaciones que avalan los efectos para la salud de los factores de riesgo psicosocial, esta relación no goza de absoluto consenso entre los especialistas.

Del mismo modo, el estado de tensión consecutivo a la acción de condiciones de trabajo percibidas como inadecuadas por el trabajador, comúnmente conocido como estrés psicosocial laboral, no ha recibido reconocimiento de la OIT como enfermedad profesional dado su origen multicausal.

Los factores de riesgo psicosocial laboral y su relación con los trastornos de la salud de los trabajadores han ganado progresivamente aceptación. La OISS así lo recoge en el objetivo 7.2 de la OISS 2015-2020, cuando propone generar protocolos de vigilancia de salud e incluye entre los riesgos mencionados los psicosociales (OISS, 2015, p. 23). La estrategia refiere el propósito de “conseguir la progresiva introducción de la medicina y la psicología ocupacionales en la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores” (OISS, 2015, p. 6). Una fórmula de bajo nivel enfático, pero correcta en sentido general.

La integración de los factores psicosociales laborales en el conjunto de los determinantes de la salud de los trabajadores incorpora los factores de riesgo psicosocial al conjunto de los que han ser objeto de la gestión de SST.

El alcance y la profundidad que alcance esta gestión, estará determinada en cierta y no despreciable medida, por el concepto que manejemos de los factores psicosociales; en definitiva, sobre el sujeto de la actividad laboral. ¿Qué significación debe atribuirse a los aspectos vivenciales de la conducta humana en la gestión de la SST?

## El aporte de la subjetividad

Los factores psicosociales presentan características particulares. En particular nos interesa destacar su carácter subjetivo. Los factores psicosociales y también los factores de riesgo correspondientes, son construcciones subjetivas que se forman a partir del intercambio del sujeto con los fenómenos de la realidad. En la definición de Kalimo, El-Batawi y Cooper se afirma que son condiciones que operan sobre la salud mediadas por “percepciones y experiencias”.

Estas construcciones subjetivas no se encuentran formadas solo por percepciones y experiencias. La persona no puede percibir y evocar experiencias sin dotarlas de un sentido personal, el que a su vez promueve un estado emocional. Percepción, sentido y emoción constituyen una unidad funcional y vivencial que dinamiza el comportamiento y lo orienta.

Ese modo de funcionar la personalidad explica las diferencias individuales y la relativa autonomía del comportamiento humano en el marco de condiciones objetivas de que dispone (González, 2014). La obstaculización de la subjetividad

en cualquiera de sus posibles modos, conduce a la alienación de la persona y es fuente de malestar, enfermedad y accidentes.

En el curso de la actividad laboral, sus elementos materiales y objetivos entran en interacción con el sujeto. Nada le es indiferente. El contenido de sus experiencias anteriores se conforma en él de modo tal que no hay elemento de cognición que carezca de un atributo motivacional. Así, aquellos elementos objetivos devienen en el curso de la acción en receptores de los elementos de sentido que le otorga el sujeto. No serán más elementos objetivos en sí, ni asépticas cogniciones indiferentes al sujeto. Serán construcciones simbólicas que contienen la unidad de lo cognitivo y lo motivacional. Poseen la potencialidad emocional de la que los ha investido el sentido conferido por el sujeto mismo. Estas construcciones simbólicas ya no forman parte de una realidad “externa” e indiferente: pertenecen a la experiencia del sujeto en el sentido propio que este le ha dado. Forman parte de su subjetividad y por tanto de los contenidos con que confiere sentido a nuevas acciones, a nuevos elementos de la realidad. De esta manera se elaboran configuraciones más complejas cuyo valor motivacional orienta la conducta de las personas.

La subjetividad, así vista, es sensible a las experiencias sociales, pero su formación y desarrollo no dependen pasivamente de su influencia. La subjetividad posee un carácter activo que se manifiesta en ese proceso relativamente autónomo antes descrito.

Llegados a este punto de la exposición, con fines de ilustración daremos lugar a un ejemplo hipotético.

Un exceso de demandas emocionales proveniente de la atención a clientes para un empleado novel, es percibido e interpretado inicialmente como un desafío a sus competencias profesionales. El exceso de demandas, dotado inicialmente por el empleado de una valencia relativamente positiva, genera una vivencia de desafío e inseguridad, situación que representa un reto. Esa representación moviliza sus recursos de respuesta cognitivos (incrementa su nivel de atención), emocionales (controla sus impulsos y su tensión) y conativos (despliega más esfuerzo físico). El joven empleado, al mantener una extensa exposición a esas condiciones, comienza a experimentar agotamiento físico, intelectual y emocional. El sentido personal que atribuye a su trabajo diario cambia de valencia y se empieza a sentir la demanda emocional sostenida como factor nocivo y molesto e inclusive experimenta una tensión emocional intensa y desagradable, la vivencia de estrés que desorganiza su comportamiento. El reto se ha transformado en malestar. La demanda emocional ha devenido en una coherente formación subjetiva de riesgo psicosocial. Sus consecuencias pueden ser diver-

sas; nuevamente el sentido personal que se le otorgue orientará la decisión del empleado, lo que influirá sobre el daño recibido.

A partir de entonces, el trabajo puede ser el mismo. Pero el empleado decide cambiar su modo de actuar: atenderá a los clientes sin tanto afán, cumplirá formalmente su tarea sin atención a la satisfacción del cliente y comprobará que ya no es el mismo trabajador, pero así lo ha decidido. El malestar ha dado otro sentido a las acciones del sujeto y a su representación del trabajo. Su subjetividad ha cambiado radicalmente. El cuadro describe la instalación de una nueva formación subjetiva más compleja, pero igualmente nociva. Son manifestaciones del síndrome de Burnout. En este caso, la mera exposición a las demandas emocionales pudo ser más nociva para la salud que el más complejo síndrome de Burnout, gracias al modo como lo enfrentó el sujeto.

De manera que las formaciones subjetivas antes descritas, si bien se diferencian por su complejidad, su nivel de estructuración, su intensidad y la envergadura del sufrimiento provocado, no significan que haya una relación directa entre esas características y sus consecuencias. No hay sólidas razones para suponer que la complejidad de la formación se asocie siquiera a la probabilidad del daño que ocasione.

Finalmente, interesa hacer notar que las consecuencias de la acción de un factor psicosocial de riesgo pueden, a su vez, devenir en un nuevo factor de riesgo. Tal es su dialéctica.

La integración de los riesgos psicosociales a la gestión de la SST introduce particularidades propias en la metodología de su identificación, su evaluación y en la intervención.

La totalidad de factores y riesgos psicosociales presentes en un trabajo es inabarcable. Esto ha dado lugar a dos soluciones metodológicas: la formulación de modelos teóricos que bajo determinadas hipótesis de trabajo seleccionan ciertos factores a fin de reducir el campo de variables a las que, en la práctica, demuestran asociación fuerte y estable con la probabilidad de sufrir un trastorno de salud o una lesión. La segunda, elaborar cuestionarios que pretenden representar con aceptable exhaustividad los factores de riesgo psicosocial laboral más significativos en criterio de sus autores.

Entre los más empleados en la actualidad se encuentran los propuestos por R. Karasek, que se centra en la percepción de las demandas, el control sobre el proceso de trabajo y el apoyo social recibido y sus interrelaciones; y el de J. Siegrist, que relaciona el esfuerzo percibido con las recompensas recibidas. Nos excusamos de hacer una explicación más amplia de ellos a fin de no desviar la atención hacia detalles colaterales.

Ambos modelos y algunos cuestionarios muy extendidos en la actualidad en Latinoamérica, conducen fundamentalmente a identificar condiciones psicosociales de riesgo e incluso a ofrecer un valor de intensidad cuantitativo. Esos valores han permitido reconocer vínculos entre esas condiciones y el malestar físico y mental. Del mismo modo, han permitido ilustrar los peligros que esas condiciones psicosociales entrañan para la población trabajadora y de este modo argumentar la necesidad de mejoras en las políticas públicas, en la prevención de riesgos, etc. El estrés, como consecuencia de la acción nociva de los factores de riesgo psicosocial, ha sido la solución para explicar su influencia sobre el organismo.

Sin embargo, desde el punto de vista del sujeto esas asociaciones no nos revelan las causas reales que orientan el comportamiento y la representación subjetiva del trabajo. Esos propósitos requieren otras soluciones metodológicas capaces de revelar los elementos vivenciales del comportamiento y sus relaciones con el complejo universo de sus motivaciones, al cual eludo atribuirle *a priori* la condición de sistema.

Las soluciones cuantitativas nos ofrecen un resultado útil, sin duda, pero limitado desde la óptica del objeto de la ciencia psicológica que pretende dar respuesta a la determinación y explicación del comportamiento humano.

Las investigaciones orientadas a ofrecer valores de indicadores cuantitativos nos permiten argumentar la representación poblacional de un riesgo psicosocial o de determinada expresión de malestar, lo que tiene un valor y una utilidad equiparables a la de cualquier dato epidemiológico. Sin embargo, su explicación en el nivel del comportamiento no puede realizarse, lo que abre el camino a explicaciones probables, basadas en el buen juicio del experto, pero especulaciones al fin y al cabo.

La psicología puede penetrar más en los resortes causales del comportamiento. Su aporte haría posible una consecuente prevención profunda que enfoque los elementos causales de la conducta humana al nivel de su objeto de conocimiento.

## **Enfoque psicosocial de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo**

Un enfoque psicosocial sobre el proceso de gestión de la SST significa centrar la atención sobre la conducta de las personas beneficiarias de las acciones en SST que se gestionan y su contexto organizacional.

Aunque se privilegia la atención sobre el factor humano, no por ello se pretende atribuirle todas las fuentes de desprotección y las responsabilidades de la siniestralidad laboral. No reduce sus causas al individuo sino a los modos como la organización del trabajo, su contenido y el ambiente laboral determinan el modo y las condiciones en que el hombre lleva a cabo sus labores.

Concebimos nuestro enfoque según un encuadre dinámico; esto es, orientado a revelar la motivación del comportamiento. La eficacia de las acciones de gestión de cualesquiera fenómenos de la realidad que atañen al comportamiento humano, depende de su influencia sobre sus motivaciones.

La conducta humana puede ser estudiada a partir de diversos referentes teóricos que permiten distintos abordajes. Bleger (2007) caracteriza las opciones teórico-metodológicas del siguiente modo:

*El término conducta, aplicado a las manifestaciones del individuo, tiene siempre la connotación de estar dejando de lado lo más central o principal del ser humano: los fenómenos propiamente psíquicos o mentales. Estos últimos serían realmente los fenómenos más importantes, dado que originan la conducta; y si estudiamos únicamente esta última, nos estamos ocupando solo de productos y derivados, pero no del fenómeno central (p. 23).*

Esto lo conduce a redefinir este concepto al concebir la conducta como una unidad de sus manifestaciones directamente observables y sus manifestaciones simbólicas. Revelar los motivos del comportamiento humano en contextos reales exige explorar tanto el comportamiento concreto que se exterioriza en manifestaciones verbales, corporales, decisiones, como sus correlatos simbólicos que contienen los resortes dinámicos de las acciones del sujeto.

Un arte de la prevención radica en ser capaz de aprehender estos niveles del comportamiento e influir sobre ambos, pero sobre todo en el nivel interno que alberga los motivos que dinamizan el comportamiento. Las acciones de prevención que no toman en cuenta la motivación del comportamiento tienen menos probabilidades de generar cambios estables en las personas.

Coincidentemente, Dejours (1998) refiere: “La conducta es no solo la parte observable u objetivable de un acto el comportamiento sino también su parte no visible, los motivos, móviles y actos de pensamiento que acompañan, preceden y siguen a un comportamiento” (p. 21).

Dejours distingue dos enfoques en la investigación del factor humano en relación con la siniestralidad. Según el primero, se atiende más a los comportamientos que provocan la falla humana como integrantes de la situación de trabajo. El

segundo concibe el factor humano como un recurso y le reconoce la iniciativa y diversidad de alternativas que supone la decisión humana.

Esa elección tiene consecuencias metodológicas. La indagación en los motivos de la conducta hasta el momento no ha podido prescindir de las técnicas cualitativas, las cuales son más complejas y difíciles de manejar y más consumidoras de tiempo en su administración y procedimiento de análisis de datos, en comparación con las técnicas cuantitativas. Pero, indudablemente, nos proporcionan una información más amplia y profunda imposible de lograr con el abordaje cuantitativo. La investigación de los motivos del comportamiento permite acercarnos a conocer su dinámica, en la que reside la explicación de sus causas en este nivel de análisis.

Es cierto que para determinados propósitos interesa conocer la representación poblacional de determinados riesgos, trastornos de salud, incidentes, etc. Esta es una tarea descriptiva muchas veces reclamada al iniciar o evaluar resultados de un dispositivo de gestión en SST.

En estas condiciones específicas, los profesionales de las ciencias sociales y del comportamiento son reclamados. En tales casos no se excluye la posibilidad de satisfacer este tipo de demandas, para lo cual se suele acudir a descripciones cuantitativas incapaces de penetrar en los motivos de la conducta. En estos casos se impone una razón práctica sin que signifique un abandono de la postura epistemológica.

Investigadores de la Ripsit han elaborado un *dossier* para la evaluación psicosocial en SST. Este documento recoge un conjunto de herramientas actualmente usadas en la evaluación psicológica, complementadas con datos técnicos y valores de referencia para la interpretación de los resultados de su aplicación a casos concretos. La mayor parte de ellos obedecen a una perspectiva cuantitativa, dado el hecho de que son los más frecuentes.

No obstante, significamos el trabajo del grupo de Córdoba en colaboración con los grupos de Buenos Aires y Cuba, en el diseño de un instrumento para la investigación cualitativa y la guía de entrevista derivada de la matriz para el relevamiento de información. Estos instrumentos y el procedimiento que supone su administración y empleo, constituyen un producto original de la red en el objetivo central de la gestión de la SST con un enfoque psicosocial. El lector podrá ver su aplicación en los textos referidos a la manufactura y la construcción que forman parte de esta obra.

Finalmente y a modo de recapitulación, el enfoque que proponemos para la gestión integral puede resumirse en las siguientes características:

- Se centra en la subjetividad individual y colectiva y en sus procesos dinámicos.
- Considera la subjetividad como la unidad de lo vivencial y lo simbólico con la conducta observable.
- Es analítico en el sentido de que indaga las causas de la conducta y su dinámica.
- Integra el conocimiento y las acciones de salud y de seguridad.
- Interpreta la SST como un fenómeno multicausal y enfatiza su orientación al conocimiento de las causas de la conducta.
- Integra aportes de diversas disciplinas.
- Reconoce la organización del trabajo como determinante estructural de los riesgos y protectores psicosociales, a la vez que admite el carácter activo del sujeto y autogenerativo de los procesos subjetivos.
- Se orienta hacia la prevención y a la promoción de la salud y la seguridad.
- Significa la intervención del sujeto en los procesos del trabajo.
- Es inespecífico en relación con el sector laboral, pues en principio es aplicable a toda actividad laboral, haciendo las contextualizaciones correspondientes.
- Posee paridad en la utilización del enfoque de riesgos y la identificación de elementos protectores.
- Explora la vida extralaboral en el entendido de que el trabajo en su representación subjetiva integra todos los escenarios de la vida.
- Emplea preferentemente técnicas y procedimientos cualitativos y circunstancialmente cuantitativos.
- Empodera al trabajador como promotor de su propia salud y seguridad.
- Enfatiza la promoción de una cultura de autocuidado y un clima psicosocial favorable a la prevención y promoción de la SST.
- Es participativo y no hegemónico: reconoce, valora e integra el conocimiento y práctica de los trabajadores y los especialistas, técnicos y otras personas participantes del proceso productivo.
- Compromiso ético y social: la orientación del enfoque revela la preponderancia que se da al sujeto del trabajo en su construcción. No se obvia la importancia concedida a la eficacia y eficiencia de la empresa, pero esta no se concibe sin la adecuada consideración de las personas que trabajan.
- Involucración activa del contexto comunitario en que se encuentran situadas las organizaciones laborales o que se relacionan con los procesos de trabajo.

Los elementos anteriores describen una postura en relación con las acciones en la gestión de la SST. Una debilidad actual en las prácticas de prevención y

de promoción en este campo reside en la limitada concepción del sujeto que subyace en ellas.

Algunas modificaciones aisladas son favorables pero incompletas. Por ejemplo, el énfasis en potenciar la participación activa de los protagonistas en el proceso de trabajo a fin de identificar riesgos es, sin duda, un procedimiento correcto, pues enriquece la información y favorece el compromiso de las personas con las acciones que suceden al levantamiento de los riesgos laborales. Pero no agota todas las posibilidades que ofrece la exploración de la subjetividad del trabajador. El empleo de técnicas cualitativas aporta datos significativos sobre las vivencias del trabajador, pero la técnica que se emplee por sí sola no garantiza la calidad de la investigación.

De esta manera, se ha partido de una concepción del sujeto de la actividad, en este caso la actividad laboral. La orientación que se propone apunta a conocer los orígenes de la motivación de la conducta en el contexto de la actividad laboral.

Por tal razón, la indagación se centra en procesos subjetivos y en sus relaciones con los elementos objetivos de la actividad laboral. No se orienta, por tanto, a particularidades concretas del trabajo en un sector u otro en sí mismo, razón por la cual en principio puede aplicarse en cualquiera de ellos.

Sería erróneo referir toda la gestión en SST al factor humano, pero es un elemento sumamente sensible en ese proceso. Sin su movilización es dudosa la eficacia de la gestión. Esa movilización es principalmente de carácter motivacional.

No se pretende disminuir la significación de los aportes de las investigaciones de corte epidemiológico asociativo, pero ellas obvian la profundización en los procesos internos de naturaleza subjetiva que determinan la conducta de las personas y sus acciones específicas. Ese sector de conocimientos tiene una importancia práctica para diseñar e implementar programas y acciones de prevención y promoción de la SST.

Es importante una descripción de los determinantes estructurales y dinámicos de las condiciones psicosociales de riesgo y sus interrelaciones con la subjetividad. Igualmente, las consecuencias nocivas del trabajo y los factores protectores deben describirse y valorarse.

En cuanto al dispositivo de intervención psicosocial con fines preventivos, ciertas pautas no deben ser obviadas, como el énfasis en la participación y su construcción colectiva. La intervención debe apuntar hacia las posibilidades de modificación de la organización del trabajo. La cultura de SST de todos los involucrados en la gestión debe promoverse mediante capacitaciones.

La gestión de SST ha de tomar en cuenta el contexto comunitario en que se encuentra situado el establecimiento laboral, independientemente de su envergadura. Todo proceso laboral se desarrolla en un ámbito espacial, generalmente ocupado también por otras instituciones y por los habitantes del lugar.

Son varias las razones que fundamentan la necesidad de favorecer la integración de las instituciones y las personas de la comunidad a los procesos de gestión de la SST en la organización laboral.

Los procesos que entrañan peligros para los trabajadores alcanzan también a las personas que habitan en la comunidad. El escape accidental de un gas tóxico en un proceso productivo no detiene su expansión en el área de la fábrica y puede resultar afectada la población circundante. El ruido del taller artesanal de un trabajador autónomo invade casas e instituciones aledañas. Los pobladores de la comunidad deben estar conscientes y preparados ante los riesgos que trascienden el perímetro de la fábrica, taller o sitio de trabajo y les pueden generar daños o simplemente lesionar su bienestar.

Por otra parte, la comunidad puede apoyar las acciones preventivas de la organización laboral con recursos humanos y materiales, pero sobre las acciones preventivas con el fin de promover una cultura de protección entre los miembros de la comunidad.

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) ha desarrollado dos importantes iniciativas en esta dirección: los programas APELL (*Awareness and Preparation for Emergencies at Local Level*) y *Transapell* (PNUMA, 2013), mediante los cuales se instruye en temas de seguridad y salud a las personas que habitan en las cercanías de la organización laboral o que viven en las rutas habituales de vehículos que transportan cargas peligrosas.

La lectura de las restantes contribuciones al problema de la obra, permitirá al lector adquirir más información sobre un asunto tan sensible como el bienestar de quienes se esfuerzan cotidianamente para, en infinitas formas posibles, propiciarnos el nuestro.





---

## CAPÍTULO 1

---

# Temas teórico-metodológicos



# La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores

ANDREA PUJOL

El presente capítulo ofrece algunas contribuciones teóricas para comprender el papel que desempeña la organización del trabajo en el abordaje de la problemática de la salud y la seguridad.

Se describen, en primer término, las transformaciones que han sufrido las organizaciones industriales en las últimas décadas a partir de la emergencia de nuevos paradigmas productivos –cuya estabilidad y efectividad se ponen en discusión– y se enfatiza en la importancia adquirida por los procesos de innovación en la gestión, como marco en el que se inscriben los cambios en el tratamiento de la salud y la seguridad.

Se analiza luego cómo estos cambios han afectado el trabajo y los trabajadores bajo el supuesto de que se ha producido una modificación sustantiva en las estrategias de disciplinamiento de los colectivos de trabajo. Si bien las perspectivas críticas sobre las formas que adopta el trabajo contemporáneo encuentran amplia difusión en Iberoamérica, resulta ineludible su revisión para una mejor comprensión de la cuestión de la salud en el trabajo.

En tal sentido, situar a la salud y la seguridad en sus tensiones y contradicciones con la organización del trabajo, supone explicitar los diversos análisis que dominan el propio campo de la salud laboral, remarcando de esta manera cómo cada perspectiva visibiliza ciertas dimensiones del problema e invisibiliza otras.

Finalmente, desde una perspectiva emancipatoria se refuerza la importancia de una ergonomía participativa y se señalan los principales desafíos abiertos de las intervenciones en torno a la conquista de la salud de los colectivos de trabajo.

## Las transformaciones productivas en el centro de la escena

La gestión de la salud y la seguridad en el trabajo constituye una de las dimensiones más importantes de los procesos de modernización de las empresas. La transformación empresarial se inscribe en el debate alrededor de un nuevo paradigma económico-productivo que toma cuerpo a partir de la crisis de la economía mundial en los años setenta. La cuestión de si estamos asistiendo a las últimas instancias del sistema taylorista-fordista y –en el caso de que así sea– de cuáles serían las características distintivas de este nuevo modelo, aparece representada en varios autores (Piore y Sabel, 1989; Maruani, Reynaud y Romani, 1989; Boyer, 1986; Benko y Lipietz, 1992; Coriat, 1992 y 1995; Neffa, 1998). Más allá de sus divergencias, los autores dan cuenta de la reestructuración de las lógicas productivas a partir del análisis sistemático de experiencias concretas en los distintos países.

En este sentido, existe consenso acerca de que la competitividad de la empresa se sostiene en una interrelación significativa de la dimensión organizativa, la tecnológica y la social (Novick y Gallart, 1997; Novick, 2000) que es posible a partir de un proceso orientado a flexibilizar la gestión de la producción y la gestión del trabajo.

En este marco, se advierten tendencias de reorganización productiva que en mayor o menor medida afectan el quehacer productivo de las empresas:

- Producción en series pequeñas de productos heterogéneos, que se desarrollan cuando los productos ya han sido vendidos, lo que reduce los costos por la disminución de inventarios (*just in time*) y por la optimización de la gestión de las interfases del proceso productivo.
- Ensayo de nuevas modalidades de interrelación entre los distintos sectores industriales, empresas y otros actores sociales, que renueva el sentido del espacio y la territorialidad e impulsa la consolidación de relaciones de cooperación y confianza entre empresas. Los conceptos de “trama productiva” y de “redes organizacionales” adquieren especial importancia en el fortalecimiento de las relaciones proveedor-cliente.
- Implantación de una producción integrada con escasa división de tareas y mayor participación funcional del personal en la concepción y programación de las actividades, lo que disminuye las acciones repetitivas, monótonas y poco creativas. La producción integrada tiene un efecto significativo en la empresa, ya que habilita simultáneamente simplificación y ampliación de las tareas (emergencia de áreas ocupacionales que reemplazan los tradicionales

puestos de trabajo) y un importante enriquecimiento técnico y social de las actividades.

- La modificación sustantiva de la arquitectura social de la organización con pocos niveles jerárquicos y reducción de tamaño de la empresa mediante la descentralización y la desconcentración de actividades. Esto se expresa en la búsqueda de nuevos perfiles de supervisión orientados a la escucha, la animación y el diálogo y en la reorientación de los perfiles técnicos y expertos. De estos se espera que sepan comprender los problemas de los operadores, compartan sus saberes y se orienten a la formación y desarrollo de clientes internos y externos mediante la prestación eficaz de un servicio.
- Incorporación de nuevas tecnologías materiales para la automatización de procesos e informatización de las comunicaciones, la implantación de tecnologías de gestión (programas y técnicas de optimización de la calidad, la productividad y la seguridad) y de dispositivos sociales de acción que impulsan el predominio del trabajo en equipo, en células o en redes. Se descubre el valor de los equipos autónomos y se revaloriza la importancia de la coordinación horizontal de acciones.

Este modelo enuncia tendencias de reorganización productiva que en mayor o menor medida repercuten en el quehacer de las empresas, tales como la introducción del *just in time*, aplanamiento de la estructura organizativa y escasa división de tareas, mayor participación del trabajador en la concepción y programación de las actividades, incorporación de nuevas tecnologías y de dispositivos sociales de trabajo grupal o en equipo. En este sentido, aparece la necesidad de crear, por parte de las firmas, organizaciones del trabajo con carácter formativo que incrementarían la competitividad.

No obstante, autores como Linhart (1997), señalan que en realidad la brecha que separa “discursos” de “prácticas” resulta notable. Además, en el caso de América Latina es preciso interrogarse acerca de las bondades sociales del modelo, ya que diversos estudios evidencian que su aplicación muestra, con frecuencia, efectos adversos focalizados esencialmente en el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la desarticulación de las identidades profesionales (Díaz, 1996; Monteiro Leite, 1996). En síntesis, algunas experiencias de investigación y de práctica profesional indican que en los procesos de reconversión productiva las empresas se dan comportamientos heterogéneos y las distintas realidades locales hacen posible la emergencia de “configuraciones híbridadas” (De la Garza, 1999) de los “modelos” enunciados en la teoría.

En este marco, en lo que respecta a la situación de los trabajadores frente a los nuevos modelos, se dan contradicciones en dos órdenes: simbólicas y psicoló-

gicas. Los trabajadores situados en el desempeño de papeles en conflicto, en cuanto al discurso que apunta a la subjetividad este se traduce en palabras clave como “autonomía” y “responsabilización”, en un universo aun altamente codificado en el que las posibilidades de toma de decisiones son bastante limitadas y estandarizadas (Pujol, Delfini y Roitter, 2010; Pujol, 2013b).

## La innovación en gestión como proceso social

La implementación de programas innovadores en materia de gestión lanza las empresas a un proceso de interacción en el que se yuxtaponen distintas lógicas, aun cuando se pretenda avanzar hacia una visión común. Quienes intervenimos en las organizaciones no siempre somos plenamente conscientes de los cambios que generan estos procesos. Nos referimos a un movimiento de búsqueda, experimentación, desarrollo, imitación, adopción de nuevos procesos, productos, formas de organización y gestión.

Las innovaciones en materia de gestión han implicado casi todos los dominios, desde lo productivo hacia la calidad, la logística y también el orden, la higiene y la seguridad de los procesos. La orientación de los cambios apunta a la integralidad y la efectividad del planeamiento en su dimensión preventiva y de los controles que se aplican en las rutinas.

Se trata de procesos de innovación social integrados por el conjunto de cambios en las distintas áreas de las empresas, que se conectan entre sí y apuntan a mejorar la competitividad y la eficiencia. Estas innovaciones no pueden ser entendidas como actividades aisladas orientadas a desarrollar nuevos productos y procesos, sino que involucran el conjunto de mejoras progresivas e intervinculadas, que garantizan el desarrollo de la calidad en la organización (Rojas, 1999; Yoguel, 2000).

En las experiencias de transformación vividas por las empresas, es posible advertir el papel clave jugado por el acceso a nuevas tecnologías –tanto en materia de equipamiento como en herramientas de *management*– y los sistemas de formación gerencial. Distintas investigaciones llevadas a cabo en América Latina (Labarca, 1999; Novick y Gallart, 1997), han constatado que el proceso de reconversión de los sistemas productivos depende, en gran parte, de un conjunto de factores que median entre la tecnología, tal como fue concebida y ofrecida a los productores, y sus modos de utilización efectiva; factores entre los que se destaca la calidad de interacción con sistemas externos e internos de investigación, desarrollo y formación.

Esta última proposición es valiosa para comprender las particularidades de las experiencias vividas por muchas empresas de la región, ya que la complejidad de la mediación tecnológica ha desempeñado un papel significativo en el resultado de los procesos de cambio. Al respecto, gran parte de los procesos de transformación organizacional se ha inspirado en otras experiencias nacionales e internacionales y particularmente en los postulados de un discurso administrativo renovado, que ha difundido nuevas representaciones de la empresa y principios de una moderna gestión mediante diferentes versiones heterodoxas (europeas, americanas e incluso latinoamericanas) de los modelos de organización postaylorianos o posfordistas.

Este fenómeno ha dado lugar a un conjunto de prácticas que a pesar de haber sido concebidas con un espíritu de imitación, resultaron en verdaderos procesos creativos, contruidos por *bricolage*. Innovaciones surgidas de fragmentos de experiencias de otras empresas –vistas, escuchadas o leídas–, de las recreaciones de la propia historia organizacional o innovaciones genuinas cuyo origen resulta misterioso incluso para quienes estuvieron implicados en su gestación. En otras organizaciones –sujetas a escenarios internos y externos menos favorables–, algunas problemáticas derivadas de la divulgación de los principios del *management* moderno y un divorcio frecuente entre las concepciones y las aplicaciones de sus herramientas prácticas, obturaron procesos innovadores, malograron logros o frustraron expectativas.

Los procesos de implantación de tecnologías también ofrecen dificultades. A la hora de emprender proyectos transformadores concretos (sistemas integrales de gestión de la seguridad y otros estrechamente vinculados, como los sistemas de aseguramiento de la calidad, sistemas de mantenimiento productivo, etc.), las empresas omiten el hecho de que al instituir un modo de abordar los problemas y materializarlo en herramientas, están desarrollando un dispositivo de poder que hace visibles ciertos contenidos al tiempo que oculta otros, y a la vez opera sobre esos contenidos para esperar efectos en el comportamiento. Las herramientas del cambio constituyen siempre tecnologías de poder que en el nivel táctico de la innovación crean condiciones para cierta eficacia simbólica.

Ciertamente, toda tecnología de gestión implica una sociología (Ruffier, 1998), una serie de hipótesis acerca de cómo actúan los individuos en las organizaciones y qué los motiva o los lleva a actuar de una u otra manera. Estos supuestos básicos –necesariamente simples y estandarizados en las tecnologías– no siempre se corresponden con los comportamientos reales de las personas en las situaciones de trabajo. El éxito o fracaso al implementar un sistema de gestión en el sentido de alcanzar los objetivos buscados al instalarlo, depende del contexto

de significación que ofrece la organización y de la significación individual que le atribuyen los usuarios.

Nuestra región no se ha desarrollado como productora de herramientas de gestión y su incorporación a partir de otras regiones se produce por los mecanismos más diversos. Las evaluaciones hechas por usuarios e implementadores de las herramientas incorporadas son casi nulas y los mecanismos de jerarquización y ponderación de ellas son débiles. Además, se aplican ciertas familias de herramientas sin coordinarlas entre sí y ello hace que coexistan herramientas de gestión de las más disímiles características lógicas, utilizadas simultáneamente en un mismo espacio físico y social, aun cuando se rigen principios distintos e incluso contradictorios.

En torno a esta cuestión, Ruffier (1998) destaca también cierta ausencia de univocidad de criterios en la aplicación y la falta de análisis adecuado de los posibles mecanismos sociales que estas herramientas ponen en funcionamiento. Así, su eficiencia resulta más limitada de lo que requieren las empresas y aún más de la que prometen sus difusores. También se observa que las empresas intentan aplicarlas parcialmente tensionando su lógica interna o las abandonan total o parcialmente para incorporar otras sin una correcta evaluación de su utilidad ni del grado de satisfacción de las expectativas en ellas depositadas. Esta dinámica en la que entran empresas y profesionales, debilita la credibilidad general de las tecnologías de cambio y puede, a la vez, constituirse en una fuente de despilfarro y de falta de eficiencia.

En este marco, buena parte de las experiencias de implantación resultan fallidas. No se crean los espacios adecuados de interacción en los cuales los representantes puedan intercambiar opiniones, reflexionar sobre sus prácticas, cuestionar las estructuras y sus propios saberes y apropiarse de los conceptos y normas de estas herramientas, transformando así los conocimientos genéricos en específicos. El problema se agudiza cuando el desarrollo de los programas o la aplicación de tecnologías de gestión sustituyen u obstaculizan la dinámica de aprendizaje del día a día y los soportes tecnológicos no ayudan a codificar los aprendizajes en la memoria de la organización. En otros casos, la misma organización “deja caer” algunos de estos procesos innovadores presionada por otras necesidades y urgencias. Cuesta, entonces, evaluar logros y fracasos de la gestión y analizar si los tiempos y ciclos de trabajo han permitido generar nuevos significados (Roitter *et al.*, 2007; Pujol, 2001).

A la hora de emprender un proyecto de transformación las posibilidades de éxito se incrementan cuando se tienen en cuenta algunos factores clave (Pujol y Navarra, 2001):

–Considerar la relación entre el contexto cultural en que se generan las tecnologías y la cultura de gestión en la que serán implantadas, sin dejar de lado la valoración de las posibles transformaciones que puedan suscitarse en la cultura de trabajo del lugar donde serán efectuadas.

–Analizar la relación entre las herramientas de gestión y sus contextos sociales de uso, examinando la posición de las herramientas en la estructura organizativa y sus posibilidades de inserción en espacios naturales de interacción ya existentes, o por medio de la creación de nuevos espacios que potencien la interacción habitual sin pretender renovarla de modo forzado.

–Ponderar la dinámica de interacción que propician las tecnologías que se incorporan y las posibilidades de favorecer procesos genuinos de bidireccionalidad en la comunicación, autonomía en gestión del trabajo, liderazgos distribuidos y motivación hacia el desarrollo de aprendizaje.

La incidencia de los factores antes tratados en la efectividad de los procesos de cambio refuerza la idea de que lo que está en cuestión es la dimensión social de los cambios, ya que las tecnologías no resisten una aplicación directa y masiva y solo resultan eficaces cuando logran reconstruirse a la luz de su contexto social y cultural de uso. En síntesis, no hay cambios efectivos en la organización del trabajo sin apropiación social de los procesos innovadores

## Cambiar a los trabajadores sin cambiar el trabajo

Según Linhart (1997), las organizaciones posfordistas proponen cambiar los trabajadores antes de cambiar el trabajo. La autora sostiene que una de las características del cambio actual de las organizaciones es la pérdida de la coherencia que caracterizaba a los distintos espacios de la empresa en el taylorismo y el fordismo. En tal sentido, la principal hipótesis de que no se haya concretado aún la salida del taylorismo radica en la problemática de la confianza entre dirigentes y trabajadores.

En este marco, se señala que la estrategia de evolución de las empresas consiste en cambiar en aquello que no implica un trastocamiento de las relaciones de poder entre dirigentes y trabajadores. Parte de esta estrategia consiste en cambiar la mentalidad de los trabajadores y homogeneizar la cultura empresarial. Así, el despliegue del *management* participativo no logra desinstalar el “consentimiento paradójico” propio del taylorismo, en virtud de la incompatibilidad entre la pertenencia productiva y los intereses de la empresa. Se da, entonces, una implicación productiva ambivalente que hace que los trabajadores no comprometan sus competencias en el espacio abierto de la empresa, ya que se trata de los saberes

que les otorgan identidad y orgullo profesional y les permiten conservar una cuota de poder en la dinámica de relación con la empresa.

Frente a la imposibilidad de dominar los diferentes modos de expresión que admite la pertenencia productiva, las empresas tienden a desarrollar dos estrategias clave: disminuir la influencia de los colectivos sobre los trabajadores y transformar la cultura y el modo de ser de esos colectivos. Dentro de la estrategia que se orienta a disminuir la influencia de los colectivos, se desarrollan políticas de individualización que muchas veces entran en contradicción con los principios lógicos de la modernización del trabajo (Pujol, 2013a).

El centro del problema es, entonces, un desplazamiento que abandona el interés por los procesos de trabajo y se encamina a nuevas formas de sometimiento de los trabajadores. En esta dinámica, el *management* y los dispositivos de gestión ocupan un lugar clave.

La organización del trabajo puede definirse como el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción, tales como la división del trabajo entre las personas y las relaciones previstas entre hombres, equipos y procedimientos. La organización del trabajo (OT) es el resultado del conjunto de reglas y normas estandarizadas y tácitas que determinan el modo como se ejecuta la producción y el intercambio de información y conocimientos que implica. Se trata de una construcción social, histórica, modificable y cambiante, que repercute necesariamente sobre los procesos de subjetivación.

La OT debe ser analizada en dos niveles: 1. su arquitectura o el diseño organizativo del trabajo desde el punto de vista técnico, y 2. las herramientas para su gestión social. Estos dos niveles se inscriben, además, en un sistema de relaciones laborales más amplio, lo que configura en su conjunto un sistema sociotécnico capaz de modelar el comportamiento en el trabajo e incidir notablemente en el desarrollo de los valores, normas y criterios de producción de los colectivos de trabajo (la cultura productiva).

Los dispositivos son tipos de arreglos que se hacen de los hombres, los objetos, las reglas y las herramientas de gestión en un momento dado (Simondon, 2007). Se trata de constructos sociales tratados por la filosofía social (Foucault, 1994) como funcionales a los procesos de dominación, principalmente por su poder disciplinador en cuanto promueven en los grupos un comportamiento irreflexivo o automático.

Los programas y herramientas que buscan una gestión integrada de la productividad se difunden masivamente y son apropiados por gerentes, profesionales y formadores. Si bien parte de la literatura administrativa dispone de sólidos

fundamentos teóricos, el lenguaje que caracteriza su difusión masiva configura progresivamente un discurso homogéneo y performativo acerca de la cultura de la empresa. Muchas veces se obtura así la posibilidad de construcción de intervenciones ajustadas más cabalmente a las diversas necesidades de las organizaciones. A propósito, algunos críticos observan que la actividad de la gestión

*(...) no se contenta en nuestros días con ser un “arte práctica”, un conjunto de métodos y técnicas concretos que permiten dirigir sistemas complejos... [y]... se ha convertido en un “arte oratoria”, un espacio de representación que sirve de vehículo a un conjunto de normas y valores para uso de los directivos de las empresas (Trouvé, 1989, p. 17).*

Desde otra perspectiva (también crítica) Bourdieu (2001) señala:

*La teoría del management, literatura de business school para business school, cumple una función muy similar a la de los escritos de los juristas europeos de los siglos XVI y XVII que contribuyen a hacer el Estado bajo la apariencia de describirlo: concebida para uso de los gerentes, actuales o potenciales, oscila continuamente entre lo positivo y lo normativo, y se basa, en lo esencial, en una sobreestimación de la parte que juegan las estrategias conscientes con respecto a las restricciones estructurales y las disposiciones de los directivos. (p. 228).*

Entendemos que no se ha dado todavía una difusión masiva del debate en torno al contexto de producción del *management* como discurso, tampoco se ha buscado generar en sus ámbitos de aplicación un contexto que permita la problematización. Como bien lo plantea Rodríguez (2002), constituye una excepción el campo de los *Critical Management*. Por azar o necesidad, este modo de inserción del *management* como “ideario” suele encubrir divergencias teóricas significativas: la significación atribuida a los procesos de la interacción grupal, los procesos motivacionales y de aprendizaje en la organización se naturalizan y las herramientas que los canalizan se presentan bajo una pretendida neutralidad práctica. Los supuestos teóricos y epistemológicos “flotan detrás” sin ser debidamente explicitados. Paradójicamente, se constata que cuando los principios del *management* se introducen en la empresa a modo de una operación discursiva sin dar lugar a una problematización abierta de sus alcances y limitaciones, las posibilidades de gozar de sus aportes más valiosos se reducen notablemente.

La apelación al equipo autónomo, al *empowerment*, al involucramiento, al *coaching*, parece marcar un acuerdo acerca de la necesidad de generar un compromiso de largo plazo entre objetivos organizacionales y objetivos de desarrollo personal y grupal: dirigentes y trabajadores podrían cooperar en “buena armonía”, desplegar su espíritu de iniciativa y su capacidad creativa, poner en marcha sus “saberes y saber hacer”, valorizar sus competencias. En las prácticas, sin embargo, se advierten los límites de una empresa semejante. Así, aquello

que llega como cooperación no siempre es el resultado de la construcción de valores compartidos que crearían los lazos propios de una comunidad de prácticas, sino que suele constituirse en realidad solo como resultado de la presión de los mercados y de la precariedad del empleo.

La difusión masiva del trabajo en células, comités, círculos de calidad, grupos de mejora, equipos de proyecto, etc., parece indicar que la dimensión colectiva antes tolerada hoy es glorificada, cuando en verdad muchos críticos solo ven en la hegemonía de los equipos la última solución al eterno problema del control capitalista del trabajo (Kergoat *et al.* 1998). Lo grupal se instituye y se traduce en palabras clave como “participación”, “cooperación”, “cogestión”, “autonomía”, etc., en un universo todavía altamente codificado en el que las posibilidades de decisión son bastante limitadas y estandarizadas. En la búsqueda de una identificación del colectivo con las ideas de la “cooperación productiva”, se afirma lo grupal en su carácter socializador, a la vez que se repliega su fuerza como contexto de construcción de la subjetividad y de lo social.

A propósito de esta cuestión, Enríquez (1997) sostiene:

*Poniendo el acento sobre el costado “humano” de la empresa, subrayando la importancia del sistema de relaciones y de comunicaciones, mostrando la necesidad de tener en cuenta la afectividad y la lógica de los sentimientos, considerando los deseos de los individuos y de los grupos en la empresa, favoreciendo con ello la implementación del sistema de consejeros que escuchan las quejas individuales (y no las reivindicaciones sociales); la perspectiva de Mayo ha sido considerada como una humanización del sistema taylorista, una flexibilización que le permitía mantenerse y perdurar sin ponerlo en cuestión [...] En este sentido, los sociólogos críticos no pueden considerar tal perspectiva como otra cosa que como una sociología managerial; con vistas a completar y matizar la obra de Taylor, considerada con justicia una adulación del capitalismo. Sin embargo, es posible otra lectura de la obra de Mayo. Lo que Mayo puso en evidencia, no es la existencia de la afectividad en los grupos o la presencia de las afinidades electivas, desconectadas del trabajo. Lo que descubrió (y que inmediatamente ocultó en tanto ese “descubrimiento” era demasiado peligroso para él y para la empresa) es que los grupos pequeños en donde se desarrollan sentimientos fraternales, componentes de solidaridad, son reagrupamientos de producción y de lucha (p. 45).*

En este punto, todos usamos las mismas palabras pero estas encierran significaciones divergentes difíciles de captar. La búsqueda de la gestión participativa de las innovaciones puede expresar la continuidad del viejo modelo de las relaciones humanas o apenas reproducir sus premisas básicas bajo un lenguaje *aggiornado*.

Este tipo de proceso suele observarse en organizaciones en las que la participación constituye una suerte de placebo para reducir resistencias o minimizar

contradicciones: la gente debe “sentir” que participa y “creer” que sus aportes son valiosos. En este escenario y en un marco de aparente diálogo, se reemplaza la confrontación de ideas por la simulación y la elusión de los conflictos, sin que logre instalarse una dinámica de comunicación que permita construir contextos efectivos de intercambio en torno a las tareas.

No siempre se destaca que la participación es efectivamente útil en la búsqueda de mejoras organizacionales. La dinámica social de las relaciones en la empresa resulta constructiva solo si en lugar de centrarse en el desarrollo de actitudes colaborativas a partir del trato humanitario, se configura en torno a relaciones profesionales basadas en información válida, reconocimiento de aptitudes personales y en la búsqueda de acuerdos genuinos en torno a intereses diversos y múltiples tensiones.

En este marco, un discurso gerencial que elogia la capacidad de respuesta de individuos y equipos a una organización del trabajo cada vez más exigente, pero que en la práctica se retroalimenta prescribiendo objetivos inalcanzables y negando de modo sistemático el sufrimiento que su propia dinámica genera, abre el campo a la emergencia de los riesgos psicosociales como aquellos más característicos de los entornos de trabajo actuales en nuestros países.

Tomando como referencia el Informe sobre medición de riesgos psicosociales producido por un comité de expertos para el Ministerio de trabajo de Francia en 2011 (Gollac y otros; 2011), los riesgos psicosociales del trabajo (RPST) pueden definirse 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. Los RPST, refieren de manera particular a los siguientes factores: 1. la intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo; 2. las exigencias emocionales; 3. la falta de autonomía; 4. la mala calidad de las relaciones sociales en el trabajo; 5. el sufrimiento ético, y 6. la inseguridad de la situación de trabajo. El informe precisa, además, que estos factores no deben ser considerados separadamente (Gollac *et al.*, 2011).

## Organización del trabajo y salud laboral

El enfoque de riesgos se encuentra entre los más difundidos para abordar las cuestiones en materia de seguridad y salud laboral, y está orientado a evaluar e intervenir sobre los riesgos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, organizacionales y psicosociales) con el fin de optimizar las condiciones y medio ambiente de trabajo, y con ello la calidad de trabajo y del puesto. Siguiendo a Neffa (1995), riesgos ocupacionales son aquellos a los cuales el trabajador se ve expuesto por ocupar un puesto determinado en el marco de la división técnica

del trabajo y pueden ser analizados considerando las sensaciones y subjetividades de los trabajadores más allá de la legislación y de las acciones definidas por las empresas. En este sentido, el autor señala que la percepción de los actores acerca de la inseguridad y la precariedad es relativamente independiente de la evolución de los indicadores estadísticos objetivos, por lo que resulta esencial explorar la valoración que los asalariados hacen de la calidad del empleo, tanto en lo que respecta a las características de la relación laboral como a la naturaleza de la organización de las actividades y sus efectos en el desarrollo del trabajador.

En esta línea, la visión clásica para el abordaje de esta problemática señala que los riesgos laborales pueden ser visualizados como factores susceptibles de ser atemperados mediante el cumplimiento de la legislación vigente, formando así parte de los aspectos objetivos de la calidad del empleo. Perspectivas más actuales, como las de la nueva ergonomía, enfatizan que la cuestión de los riesgos ocupacionales puede ser analizada en el marco de los procesos de organización del trabajo; es decir, de las acciones que ejecuta la empresa para reducir riesgos por medio de la capacitación o de la definición de especificaciones de seguridad e higiene aplicables a los procesos productivos y dirigidas a la prevención.

En este sentido, las formas como se organiza el trabajo condicionan la salud de los trabajadores e implican siempre algún nivel de riesgo (Volkoff, 1993). Sin embargo, una organización del trabajo virtuosa tenderá a disminuir los riesgos sobre la salud laboral en la medida en que implica condiciones que disminuyen la exposición al riesgo y una mayor propensión al desenvolvimiento normal de las tareas (Pujol *et al.*, 2007; Amorin y Erbes, 2007). Desde esa perspectiva, cuando las formas de organización del trabajo adquieren una estructura y dinámica poco enriquecedoras, el nivel de riesgo en materia de salud física y mental de los trabajadores aumenta, particularmente cuando se intensifica el uso de capacidades o los comportamientos se estereotipan y el trabajador no puede desarrollar defensas frente a la prescripción de las tareas (Korinfeld, *et al.*, 2001; Dejours, 1998).

El enfoque de riesgos logra armonizar con la noción de CYMAT al focalizar en la importancia de la organización del trabajo. Desde una fuerte referencia a la ergonomía de origen francófono, las CYMAT dan cuenta de una visión macroergonómica y holista de los puestos de trabajo y acentúa su influencia en la eficiencia de la organización en cuanto su implementación conlleva mejoras de competitividad. Según el modelo analítico formulado por el CEIL (Neffa, 1995), las dimensiones contempladas en las CYMAT son determinadas por las características de los procesos de trabajo y si bien enfatizan su importancia en el bienestar del trabajador, la perspectiva que se adopta para su definición es claramente organizacional. En este sentido, las buenas condiciones de trabajo

incrementarían la productividad, mejorarían la calidad de bienes y servicios producidos, reducirían costos y comprometerían en mayor medida a los trabajadores (Rodríguez Miglio *et al.*, 2014).

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo (Neffa, 1995). Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, que integran el trabajo prescrito y que impactan de modo directo en la salud de los trabajadores. En este enfoque, se adoptó originalmente la noción de salud provista por los trabajos de la OMS que se entendía como “ausencia de enfermedad” y como “un estado óptimo de bienestar físico, mental y social”. Si bien esta noción ha sido posteriormente puesta en discusión, en gran parte de los estudios que adoptan este enfoque sigue vigente.

La evolución de las perspectivas que analizan las condiciones de trabajo y los riesgos implicados radica en considerar cada vez con mayor detalle las cargas cognitivas y emocionales implicadas en las nuevas configuraciones que adquiere la organización del trabajo. Sin embargo, se hace también evidente la necesidad de un giro en la consideración de lo social, en la construcción de lo que se conoce como “riesgo” y de los diversos modos de afrontamiento subjetivo que se evidencian en los procesos de trabajo.

Desde hace más de treinta años, la noción de riesgo ha tenido diversos usos y se ha transformado en el tiempo, aun cuando la calificación de riesgo es siempre producto de un proceso social cuya evolución es sometida a la consideración de numerosos actores sociales para lograr su control. Panaia (2011), señala que tradicionalmente la incertidumbre es tomada por una falta de conocimientos o de datos suficientes para controlar los efectos de una sustancia, una tecnología o una nueva situación. Por tanto, algunos autores separan el concepto de incertidumbre técnica del de incertidumbre estructural, ya que en el primero, con el incremento de conocimientos se podrían disminuir las incertidumbres y controlar los riesgos, mientras que en el segundo las incertidumbres son irreductibles en el corto plazo y se requieren cambios muy profundos para modificar las condiciones.

Más recientemente, la sociología ha comenzado a enfatizar la importancia de las variables culturales para repensar la cuestión de los riesgos. Al respecto, Panaia (2011), sostiene también que los trabajos en ciencias sociales que se han ocupado del riesgo en general, se han interesado por el proceso de conversión de las incertidumbres en riesgos; es decir, en los problemas conocidos de mala

estructuración de las organizaciones y por tanto susceptibles de ser tratados o mejorados con el incremento de conocimientos. En la misma línea, señala que la mayor parte de los trabajos sociológicos sobre el riesgo se concentran en pocas posturas teóricas, como la de Douglas (1988), que subraya la variedad cultural de las definiciones de riesgo y de las actitudes de los individuos, y las de Francois Ewald, Ulrich Beck y Anthony Giddens, que inscriben el riesgo en el centro de la reflexión sobre la especificidad de las sociedades contemporáneas.

Perspectivas como las de Douglas resultan esenciales en la necesidad de un giro que considere la subjetividad en los análisis de riesgos. Se atribuye a esta autora la construcción del puente intelectual entre los estudios sobre el cuerpo y los estudios sobre el riesgo, principalmente en aquellos casos en que la informalidad de la situación social incorpora como uno más los elementos con los que se convive en el proceso de socialización (Panaia, 2011). Douglas diferencia el cuerpo físico del cuerpo social y sostiene que este último restringe la forma como se percibe el cuerpo físico. De modo complementario, Foucault (1997) aporta la noción de cuerpos dóciles, como aquellos que pueden ser sometidos, utilizados, transformados y perfeccionados mediante la disciplina.

En síntesis, la relación entre los riesgos y las racionalidades o lógicas con las que se producen los hechos que llevan al riesgo, constituye un vasto campo de problemas en la sociología del trabajo y la interpelación fundamental a la sociología sigue siendo la aparente contradicción entre los procesos de modernización de las empresas y de la producción y la salud de los trabajadores, en cuanto parece que una solo puede lograrse a través de la otra. En tal sentido, uno de los desafíos centrales de la sociología del trabajo se relaciona con la implementación de enfoques microsociológicos con trabajos de campo que aseguren la aproximación al trabajador y al proceso de trabajo real. La mirada de la sociología del trabajo procura, entonces, esclarecer las situaciones de trabajo, el proceso de trabajo, sus incertidumbres más frecuentes, sus compromisos y restricciones corporales y las representaciones del riesgo que tienen los trabajadores frente a los accidentes y enfermedades profesionales (Panaia, 2011).

De modo complementario, también en el plano micro la perspectiva de las clínicas del trabajo gana cada día más espacio en América Latina. Esta perspectiva promueve centrarse en la subjetividad como producción social y con acentos diferentes recupera principalmente las contribuciones de la psicopsicología y la sociología clínica, la psicodinámica del trabajo, la clínica de la actividad y la ergología. La temática salud-trabajo es abordada desde la perspectiva del sujeto, considerando su inscripción sociohistórica, e incluye tanto el sufrimiento y los impactos negativos del trabajo en la salud como las posibilidades de afrontamiento de que disponen los sujetos y las potencialidades terapéuticas de las actividades de trabajo. La clave de este giro es la mirada a partir del sujeto y

con foco en el modo en que los trabajadores interpretan la tarea y resignifican la organización del trabajo.

Dentro de estas perspectivas, se enfatiza en la carga emocional del trabajo, poco considerada en los estudios clásicos. Históricamente, se atendió de modo prioritario las cargas físicas y mentales del trabajo desde un matiz psicofisiológico, lo que contribuyó a clarificar y comprender problemáticas clásicas como la fatiga y el estrés. Sin embargo, la ausencia de una mirada clínica en el análisis de la carga física y mental invisibilizó al cuerpo como expresión primera de la subjetividad (Henri, 2007) y con ello la dimensión emocional. La organización del trabajo actual exige con frecuencia –y con mayor énfasis en el sector servicios– que el trabajador haga un esfuerzo significativo destinado a controlar y modelar sus emociones, para afrontar la actividad misma o incidir en el comportamiento de otros.

Además, actualmente se enfatiza en que cuando la naturaleza del trabajo implica actuar sobre otros en situación de sufrimiento, la necesidad de control emocional se incrementa. En la mayoría de los ambientes de trabajo no se actúa preventivamente creando las condiciones o dispositivos que favorezcan que los trabajadores puedan manifestar o expresar las emociones y procesar cognitivamente la carga emocional ligada a la tarea, por lo que finalmente esta tiende a mantenerse oculta y volverse un componente fuertemente implicado en el sufrimiento en el trabajo.

En el marco de la clínica de la actividad, Clot (2010) opone los “riesgos psicosociales” a los “recursos psicológicos y sociales” propios de los trabajadores y surgidos del oficio como instrumentos de trabajo. Esta idea opera como disparador para cuestionar el enfoque de riesgos y proponer una visión del trabajador como un sujeto emocionalmente implicado y por ello activo respecto de los riesgos en el trabajo. El autor sostiene que los cambios impuestos por la organización del trabajo, las empresas y el Estado han complicado –y hasta deteriorado– el “trabajo de organización” que los trabajadores tenían el hábito de ejecutar. Clot afirma que la responsabilidad que se debe imputar a los dirigentes actuales no es la de querer modificar las organizaciones que lo requieren, sino hacerlo apropiándose del trabajo de organización que hacen los asalariados para lograr trabajar correctamente (Clot, 2010; Clot y Gollac, 2013). En este marco, el autor sostiene: “Los trabajadores pueden cultivar los recursos psicológicos y sociales de su oficio como instrumentos de trabajo” (Clot, 2010, p. 34).

Desde el punto de vista clínico y de la ergonomía, Clot refiere que se predica sobre los riesgos psicosociales como si se tratara de una nube tóxica que planea sobre la empresa –o algunos de sus componentes– y afecta a los asalariados. Primero, por supuesto, a aquellos que por sus características personales son más

frágiles (Clot, 2010). Según este modelo, la atmósfera está contaminada y los más sensibles van a tener problemas. Las medidas que se pueden tomar al respecto se deducen de la imagen del modelo: es factible llevar a cabo relevamientos previos de la atmósfera (valorar el entorno psicosocial), hacer dosificaciones a los asalariados de esa toxicidad para evaluar el riesgo que corren, montar un sistema de señalización mutua (alertar cuando un colega comienza a no estar bien o se lo juzga frágil) e intentar desintoxicar a los que ya han sido afectados; por ejemplo, ofreciéndoles un soporte psicológico financiado por la empresa. Por todos los medios, lo que se tiende a hacer es que la nube no gane demasiadas víctimas, sobre todo aquellas cuya fragilidad intrínseca podría llevarlos a la tentativa de suicidio o aquellos efectos fuertemente perjudiciales para la organización y para la imagen de la marca.

El autor pone de relieve que esta visión tóxica deriva del paradigma médico científicista y de otro en ergonomía ya superado, en el que la observación de la actividad se plasma en la medición para que sea poco refutable y que por su supuesta neutralidad resulte en una señal de alerta para todos los sectores interesados en la naturaleza e intensidad de los riesgos evaluados. Esta mirada se orienta a la búsqueda de un estándar internacional que nos lleve a un indicador global de riesgos en torno al cual plantear los protocolos. Así, el riesgo psicosocial queda asimilado a un riesgo tóxico y desemboca en una evaluación experta de la intensidad o consecuencia de los peligros, todo ello garantizado por la neutralidad de las mediciones.

La experiencia vivida suele quedar fuera del enfoque de riesgo, aun cuando se trata de una prueba tangible de la salud. Se buscan o investigan de antemano los impactos negativos e incluso la enfermedad, lo que es una elección. Saben que es más fácil para el que contesta reflexionar acerca de lo que habría que cambiar que darse cuenta de lo que ha hecho y de lo que ha logrado gracias a los saberes construidos y sedimentados en el marco del colectivo de trabajo. En este sentido, Clot (2010) sostiene que es posible comprender que ciertas emociones sean tóxicas, pero también las emociones son socias en la acción de la transformación colectiva de las situaciones de trabajo, tienen virtud dinámogena en el plano psicológico y sabemos que el afecto es la fuente de la vitalidad psíquica y corporal.

## **La construcción de una cooperación "fuerte"**

Articular las contribuciones que hemos desarrollado conduce necesariamente a comprender que la organización del trabajo ha sufrido transformaciones profundas que plantean nuevas coordenadas para el análisis del trabajo.

En el marco de este conjunto de tendencias la complejidad implícita en la reorganización del sistema productivo requiere organizaciones calificantes (Zarifian, 1999) que revaloricen el aprendizaje y el conocimiento como factores de desarrollo. La organización se concibe hoy como un espacio que asimila y recrea conocimientos y tecnología; un contexto cada vez más complejo en el que lo social cobra importancia creciente, particularmente a partir de la implicación de las nociones de tiempo, espacio y lenguaje en los nuevos modelos productivos.

Las transformaciones derivadas de la sustitución de un concepto de “tiempo cronológico” dominante en el taylorismo, por la de “tiempo lógico” –definido por la búsqueda de calidad–, propia de los actuales sistemas de gestión, constituye una característica relevante de la empresa actual (Zarifian, 2001a). El tiempo del acontecimiento (del incidente, del problema, del fallo, de la emergencia) resulta esencial en su dimensión cualitativa, en la que se juega la posibilidad de acción de los sujetos y con ello de la emergencia de la competencia, la creatividad y la innovación.

La redefinición del espacio de trabajo adquiere una significación fuertemente articulada a la dinámica de interacción: las plataformas tecnológicas se han transformado en el espacio social y técnico privilegiado, emergen nuevos espacios de carácter virtual y se estimula la reconfiguración de los espacios de trabajo individuales a partir de dispositivos de trabajo grupal.

Las nuevas modalidades de gestión modifican el lugar y la función de la comunicación en las organizaciones y dan lugar a una nueva forma de racionalización del trabajo. Los intercambios comunicativos se transforman en el núcleo esencial del proceso de trabajo y las organizaciones comienzan a ser entendidas como redes de conversaciones (Flores, 1997). Se produce una verdadera revolución del papel del lenguaje en la empresa que implica su dimensión instrumental, cognitiva y social.

De ahí que la cuestión de la comunicación ocupe progresivamente un lugar central en las grandes empresas industriales; no en el sentido de una “política de comunicación institucional”, sino de los actos comunicativos ligados a la realización de las actividades. El trabajo consiste cada día más en comunicar y en revalorizar la capacidad del hombre para “actuar y hacerlo junto y de acuerdo con otros” (Arendt, 1993).

El movimiento hacia la cooperación se funda hoy en razones tan sólidas como lo eran antes las razones para “separar y aislar”. Se trata, en principio, de razones económicas –y no necesariamente de la existencia de una voluntad de progreso social– que exigen la integración de la cooperación en su sentido menos instrumental. No se trata de un mejor intercambio de información para una mejor

coordinación de acciones: trabajar juntos en las condiciones modernas de la producción es comunicar, en el sentido de construir y desarrollar un espacio de intersubjetividad y de comprensión recíproca.

En esta perspectiva, es cabe afirmar que el movimiento de conquista de la salud y la seguridad en el trabajo es posible a partir de una fuerte apuesta a una ergonomía participativa, a la construcción de una cooperación “fuerte” (Zarifian, 1996), en torno a la organización del trabajo. En la perspectiva de este autor, se trata de generar acuerdos sólidos acerca de: 1. la naturaleza de los problemas por tratar y los saberes por desarrollar; 2. la identidad –al menos parcial– de los objetivos, e incluso del proceso común de su definición; 3. el sentido otorgado a las acciones y los valores que las fundan, y 4. las implicaciones subjetivas “cruzadas” de los individuos que actúan en conjunto y la convergencia de los móviles de esos individuos, que excede la mera convergencia de sus actos (Zarifian, 1996).

No es el trabajo en sí lo que afecta negativamente la salud sino sus diversos modos de organización. La organización del trabajo posibilita una mayor o menor implicación de los trabajadores en su formulación, propicia o no cierta calidad de participación de los actores sociales, de posibilidades de construcción de sentido.

El foco del análisis lo constituye, entonces, la actividad y el modo como los actores se apropian subjetivamente de la organización del trabajo para naturalizarla o ponerla en discusión. El proceso de apropiación de la organización del trabajo por parte de los trabajadores constituye una dinámica de movilización de recursos con vistas a la conquista de la salud. No se trata de aplicación de conocimientos al trabajo, sino de apropiación de los conocimientos que se producen en el trabajo de organización, en las tradiciones de oficio. Esto no implica, sin embargo, que el sujeto haga suyos estos conocimientos tal y como han sido usados por otros (Cubero y Rubio, 2005), sino que los transforma y crea su propia versión de ellos, en el sentido de que para que se produzca la apropiación de los productos culturales se necesita la comunicación con otros seres humanos en una actividad común.

La organización del trabajo es así un espacio en el que se despliega el aprendizaje. Los saberes prácticos que surgen de las experiencias e interacciones sociales cotidianas de los trabajadores podrían ponerse al servicio de la salud: constituyen un *corpus* que alude a las formas de organización de la tarea, a los procesos de aprendizaje de resolución de problemas cotidianos, a la presencia de la creatividad del trabajador en las operaciones y que exigen el desarrollo de capacidades de entendimiento, comprensión, interpretación y aplicación. Estos

saberes se traducen cotidianamente en operaciones productivas, cuyo anclaje está en la vida y en la experiencia de un colectivo de trabajo.

El lenguaje como instrumento comunicativo, media en la relación con los otros, pero media también en la relación con uno mismo. La acción se construye y no es interpretable sino en el contexto de circunstancias particulares, en las que se despliega inteligencia acerca de las situaciones, iniciativa individual y compartida, negociación del sentido (Pujol y Dall’Asta, 2009). En este sentido, la cuestión de la seguridad y la salud se da en el marco de las discusiones cotidianas acerca de las rutinas y las innovaciones que atraviesan la organización del trabajo y la intervención de los profesionales se orienta a facilitar los intercambios comunicativos a la reflexión sobre la acción y a la generación de nuevas ideas y propuestas.

Como la actividad está siempre “situada”, es preciso hacer un análisis del trabajo mismo en cuanto organización, localmente e interactivamente producido, como secuencias ordenadas de actividad. El cumplimiento de un trabajo (solo o en colaboración con otros) pasa por la organización concreta de cursos de acción situados; es decir, por la producción local de un orden observable, inteligible y descriptible, por el ordenamiento de una secuencia de actividad, que haga honor a las exigencias de sentido, de coherencia.



# Concepciones teórico- metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales

LUIS E. ALVARADO SÁNCHEZ  
FRANCISCO D. BRETONES

## Introducción

Desde el último cuarto del pasado siglo se ha abierto paso una nueva conceptualización de la salud, ya no como parte de un continuo en el que en un extremo está la salud y en el otro la enfermedad, sino como el resultado armónico de la sociedad en su conjunto, que debe brindar a los ciudadanos las mejores opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingreso, de empleo, de recreación y de participación social, para que, individual y colectivamente, desarrollen sus potencialidades en aras del bienestar (Organización Mundial de la Salud, 2000).

Describir el panorama epidemiológico de cualquier problema de salud en cualquier lugar del mundo precisa que tengamos en cuenta, en primer lugar, las características socioeconómicas cambiantes (causa-consecuencia de la globalización), y en segundo lugar, los cambios en la epidemiología como ciencia instrumental puesta en función de los retos que asume la salud pública.

El enfoque salubrista contemporáneo cobra más fuerza si el análisis se hace desde la perspectiva de la salud y de la enfermedad. En este contexto, a la luz de los conocimientos actuales y de su integración se pone de manifiesto la necesidad de estudiar la relación entre los factores medioambientales y psicosociales que desempeñan un papel fundamental en este proceso de salud-enfermedad. De

hecho, la relevancia de las variables comportamentales y psicosociales en importantes problemas de salud, en el marco de la nueva concepción de la salud, han establecido el escenario para que los psicólogos estudiaran estos fenómenos con un papel preponderante en el desarrollo de técnicas para la promoción de salud, la prevención de enfermedades y más aún, para fomentar y perfeccionar el trabajo desde la salud usando los argumentos que aportan la influencia de variables personales en el riesgo de enfermar y de morir.

Entre estos factores medioambientales, deberemos considerar el trabajo como uno de los más predominantes, no solo por su importancia, sino también por la cantidad de tiempo que permanecemos en nuestros puestos de trabajo. Esta interacción entre salud y trabajo es conocida con el concepto de salud ocupacional.

Pero aunque históricamente cualquier actividad laboral ha conllevado riesgos en su ejecución, en la actualidad se ha producido un cambio en su comprensión y nuestras actitudes hacia él. El riesgo o daño deja de ser una característica asociada inevitablemente al trabajo, consustancial a su naturaleza misma y pasa de desarrollar actividades higiénicas que evitaban su ocurrencia, a otras que promovieran espacios desarrolladores saludables que mejoren tanto el bienestar del trabajador, como el clima grupal de trabajo y los resultados organizacionales. La salud ocupacional deja, por tanto, de ser un problema de naturaleza individual para convertirse en un problema social y empresarial (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013).

En esta área, desde la perspectiva de la psicología se han ofrecido numerosas contribuciones para el esclarecimiento de este proceso y para la solución práctica de diversos problemas de salud. Entre ellos cabe destacar los modelos de resistencia personal o salutogénicos, los modelos de creencias de salud y las variables relacionadas con la vulnerabilidad personal en el proceso de enfermar, entre otros.

La psicología ha permitido, entonces, un abordaje holístico del proceso salud-enfermedad, bajo un encuadre eminentemente integrador que se ha nutrido y nutre a su vez a otras especialidades de esta ciencia, sobre todo a partir de la década de 1990 cuando la psicología de la salud ocupacional emerge como una especialidad de la psicología (Barling y Griffith, 2003).

El objetivo de esta será crear ambientes de trabajo seguros y saludables cuyo fin último es promover organizaciones y personas saludables (Bretones y Jáimez, 2011), lo que ayudaría a desarrollar sistemas inmunes que metabolicen las toxinas emocionales y psicosociales que afectan el ambiente de trabajo (Tetrick y Quick (2003).

Partiendo de la importancia de promover tales ambientes saludables, algunos autores (Sorge y Van Witteloostuijn, 2004; Kelloway y Day, 2005) han comenzado a estudiar las organizaciones no solo como un espacio en el que deberían desarrollarse prácticas encaminadas a la prevención de riesgos (físicos o psicológicos), sino también como un lugar donde se desarrolle una saludable gestión del trabajo, de acuerdo con el concepto de “organizaciones saludables”. La estructura de la organización y cómo funciona, puede tener una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y indice McGrath, 2004).

Hoy en día se encuentran organizaciones saludables caracterizadas por empleados con alto bienestar y rendimiento (Arnet y Blomkvist, 2007); u organizaciones tóxicas o enfermas que mueven a un desafío: mejorar las condiciones de salud frente a este panorama. El enfoque actual apunta a una promoción de salud mediante acciones de prevención que consideren los factores psicosociales en el ámbito del trabajo, lugar en el que, como señala Artazcoz (2002), cobran cada vez mayor protagonismo los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo.

Estos factores fueron caracterizados por la Organización Internacional del Trabajo (1986), como fruto de la interacción entre el trabajo y las capacidades, necesidades y cultura del trabajador que desempeña ese puesto y tienen una gran connotación emotiva (Carayon, Haims y Yang, 2001). Esta conceptualización lleva a una primacía del componente subjetivo y vivencial en la conceptualización, medición y propuesta de medición de los riesgos psicosociales (Leka y Jain, 2010).

Así, dado este carácter subjetivo y experiencial de los riesgos psicosociales, son muchos los factores desencadenantes y su clasificación se hace difícil.

Un primer ordenamiento de los riesgos psicosociales lo efectuó la Organización Internacional del Trabajo (1986), ente que describió como potenciales riesgos psicosociales la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Más recientemente, Cox y Griffiths (1996) llevaron a cabo una clasificación de estos riesgos y los clasificaron en once categorías:

1. Riesgos relacionados con el contenido del trabajo, entre los que podría englobarse la falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo

fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades y alta incertidumbre laboral.

2. Riesgos relacionados con la sobrecarga y ritmo de trabajo, que incluyen el exceso de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, alta presión temporal o plazos urgentes de finalización.
3. Riesgos relacionados con la organización del tiempo de trabajo (tales como el trabajo por turnos, el trabajo nocturno, los horarios inflexibles, o jornadas demasiado largas o sin tiempo para la interacción).
4. Riesgos relacionados con el control sobre el trabajo: baja participación en la toma de decisiones o baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.
5. Riesgos relacionados con el ambiente y los equipos de trabajo: malas condiciones físicas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasez de luz o ruido excesivo.
6. Riesgos relacionados con la cultura organizacional: entre mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo o falta de definición de las propias tareas u objetivos organizacionales.
7. Riesgos relacionados con las relaciones interpersonales: aislamiento físico o social, conflictos interpersonales en el trabajo y falta de apoyo social.
8. Riesgos relacionados con el papel que desempeña en la organización: ambigüedad de función o el conflicto de función y responsabilidad sobre personas.
9. Riesgos relacionados con el desarrollo de la carrera profesional: incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración.
10. Riesgos relacionados con la interacción trabajo-familia: demandas conflictivas entre el trabajo y la familia o bajo apoyo familiar.
11. Riesgos relacionados con la seguridad contractual: trabajo precario, trabajo temporal, subempleo o inseguridad laboral.

Estos son solo algunos, aunque que dada la naturaleza experiencial y su alta carga emocional, así como los modos de afrontamiento individual que cada persona desarrolla modulados por su experiencia y percepción, el listado puede variar de una persona a otra.

En cualquier caso, los riesgos psicosociales se caracterizarían por desencadenar en el trabajador una respuesta excesiva de alarma y estrés, lo que afecta negativamente la salud y el bienestar, sin efecto positivo alguno. Es decir, estos

riegos actuarán como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral (Peiró, 1993).

El estrés puede describirse como un estado de tensión emocional interna que resulta molesto por afectar el estado de ánimo e indispone para el mejor ejercicio de las tareas. Las personas con altos niveles de estrés laboral desarrollan un estado de activación relativamente elevado y generalmente persistente. Sus determinantes fundamentales se localizan, en última instancia, en las condiciones organizativas del trabajo, aunque ello no es absoluto pues también contribuyen las condiciones ambientales, las tareas y la individualidad del trabajador.

Esta lesión al bienestar, que en un principio o circunstancialmente podría ser concreta, adquiere cronicidad al punto de devenir en verdaderas alteraciones de la salud mental reconocidas por la psicopatología clínica y por supuesto, de la salud laboral (Bretones y González, 2011).

El estrés laboral deviene, en consecuencia, en un deterioro de la eficacia y la eficiencia en el trabajo, lo que puede traducirse en imperfecciones de diversos grados en el servicio que se presta, errores, lesiones al trato de las personas a las cuales se les ofrece el servicio, descuidos, indisciplinas laborales, ausentismo, falta de organización y empeoramiento de las relaciones con colegas, subordinados y superiores, entre otros.

Ante tales hechos, no solo sufren las personas sino también la organización laboral. Su imagen ante la comunidad, ante los clientes, ante las instituciones homólogas o de superior jerarquía administrativa, puede afectarse sensiblemente.

Dichas consecuencias comienzan por localizarse en el individuo mismo, en su estado de ánimo y su desempeño, así como en el trabajo que realiza y en las relaciones humanas que establece en su institución.

Cuando nos referimos al estrés laboral no tenemos en cuenta solamente los cambios (síntomas y signos) en que se traduce la elevada tensión emocional originada por la actividad laboral. Nos referimos al estrés laboral –más propiamente al estrés psicosocial laboral– cuando concebimos un proceso inherente a la actividad laboral en que uno o varios individuos son expuestos a circunstancias propias de su interacción con las condiciones de trabajo, lo que resulta en una activación emocional que se manifiesta en sus vivencias interiores y en su comportamiento observable.

De este modo, las causas del estrés psicosocial laboral hay que buscarlas no solo en las condiciones objetivas –que, de hecho, se dan– y en la independencia de la persona en cuestión, sino también en la interacción de la persona con estas

condiciones. Es así que su ámbito no es externo a la persona, sino interno. Deben, pues, buscarse esas causas en las percepciones, valoraciones, expectativas y vivencias de las personas acerca de las condiciones en que desempeñan su actividad laboral.

Está claro que por su propia naturaleza e intensidad ciertas condiciones tienden a generar una movilización emocional exagerada y desequilibrante. Una catástrofe, el peligro inminente de daño a la integridad física y otros factores similares suelen generar inquietud, temor, desconcierto y reacciones análogas en la generalidad de las personas. Sin embargo, cuando estos estímulos tienen un rango menor de intensidad o significación, la homogeneidad de las reacciones se pierde y se observa una mayor diversidad de respuesta. Por lo anterior, se observa que salvo circunstancias extremas, las condiciones de trabajo que resultan manejables para unas personas son causantes de estrés en otras.

La formación que reciben los profesionales les permite manejar de modo más eficiente las condiciones propiciadoras de estrés laboral. Un incendio puede atemorizar y desorganizar el comportamiento de una persona común, al contrario de un bombero, que sabría enfrentar el peligro de un mejor modo y mantener un comportamiento equilibrado y eficaz.

Aparte de lo anterior, conviene repasar los puntos de vista desde los cuales ha sido enfocado el estrés laboral en sentido general.

Un primer enfoque se centró en la identificación de las condiciones externas que lo propician. Esta búsqueda de los llamados “estresores”, al privilegiar las causas externas generadoras, minimizó o ignoró características individuales que interactúan con esos potenciales estresores y deja sin una explicación satisfactoria el hecho de que la exposición de diversos individuos a las mismas condiciones externas causa vivencias emocionales molestas en unos pero no en otros; o por lo menos no en el mismo grado.

Un ejemplo de ello sería los casos de incertidumbre señalados anteriormente, que pueden provocar en algunas personas un incremento del estrés percibido y en otras no. Como se sabe, las teorías clásicas del estrés incidían en su carácter individual; sin embargo, nuevos desarrollos y modelos teóricos están poniendo el énfasis en su carácter más global, así como en la influencia de procesos perceptivos y apreciativos tomados de los entornos micro y macro.

La inseguridad laboral es uno de los grandes riesgos psicosociales recurrentes, principalmente por el factor de incertidumbre que conlleva y la sensación de pérdida de control y previsión, lo cual genera altos niveles de estrés y angustia

(De Witte, 2005). Esta inseguridad no solo genera miedo a perder el empleo, sino que también supone pérdida de estatus y de función social.

La inseguridad y el miedo laborales traspasan, asimismo, el terreno laboral y afecta el ámbito familiar, interfiriendo de esta manera el trabajo en el hogar (Richter, Näswall y Sverke, 2010).

Otro estresor que suele citarse en la literatura es la intensificación del trabajo. La intensificación por parte de las organizaciones para ser más productivas, incrementar su radio de eficacia a costa de disminuir los costes de personal asociado y aumentar, por ende, las tareas y funciones de los trabajadores en activo, es señalada como uno de las causas generadoras de estrés.

La inseguridad laboral así como el miedo a la pérdida del empleo es otro de los factores citados como precipitadores de estrés. Los metaanálisis de Sverke y colaboradores (2002) y Cheng y Chan (2008) así lo demuestran.

Por otra parte, la inseguridad laboral también aparece ligada a procesos de desvinculación afectiva del trabajador con la organización. La constante exposición a estrés en el ambiente de trabajo conllevará procesos de desgaste y agotamiento emocional, desapego, falta de realización personal (Maslach, 2003) y síndrome de Burnout (Dekker y Schaufeli, 2005) en cualquiera de las tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de baja realización personal, aunque de las tres el agotamiento emocional sea, posiblemente, la dimensión más importante, ya que implica sentimientos de agotamiento emocional debido a autodemandas psicológicas excesivas (Boles, Dean, Ricks, Short y Wang, 2000).

Este agotamiento emocional anteriormente descrito tiene efectos posteriores muy negativos, especialmente sobre la relación trabajo-familia, la propensión a irse o la depresión, así como diversos síntomas físicos (Boles, Dean, Ricks, Short y Wang, 2000).

Además, los crecientes procesos de individualización de las relaciones laborales y la colectivización en el desempeño de las tareas, incrementan la necesidad de las personas de ayuda y soporte, lo que implica buscar nuevas formas de relación con los compañeros. Por su parte, las organizaciones con altos niveles de estrés suelen generar ambientes de trabajo insolidarios y muy exigentes (Gardner y Walton, 2011). Dicha degradación podría llevar, incluso, a procesos de acoso en el trabajo (Notelaers, DeWitte y Einarsen, 2010).

Todo esto implicará desmotivación así como la aparición de sentimientos de escape, abandono o conducta de rotación. Para Takase (2010), este proceso

se desarrolla en tres fases (psicológica, cognitiva y conductual) de manera que comienza por una respuesta psicológica del empleado a aspectos negativos de la organización, así como una activación de sus emociones negativas (Chiu, Lin, Tsai, y Hsiao, 2005).

Pero junto a estos precipitadores individuales, se han desarrollado modelos explicativos más complejos que han intentado comprender las causas que suscita el estrés laboral.

Uno de estos enfoques es el desarrollado por Seyle (1976), quien considera el estrés como un estado de tensión resultante de una adaptación deficiente a las condiciones en que la persona actúa. Desde este punto de vista, se da prioridad a las reacciones de los individuos frente a los estresores del medio. Su acierto ha sido enfocar a la persona que experimenta la reacción y describirla en modos de reacción o en síntomas. Sus limitaciones estriban en desconocer o no explicar adecuadamente la diversidad de respuesta entre los diferentes individuos o de un mismo individuo en diferentes momentos.

Estos abordajes al problema del estrés laboral, pese a las limitaciones que respectivamente se han apuntado, han permitido, no obstante, identificar condiciones propiciadoras del estrés o los llamados estresores y reconocer las reacciones y síntomas típicamente asociados a la acción de los estresores mismos.

Instrumentalmente, han dado lugar a la elaboración de cuestionarios de síntomas de estrés, de los cuales hay una amplia gama e inventarios de estresores, algunos de ellos para profesiones específicas. Entre estos últimos puede considerarse como un ejemplo el *Inventario de estrés para profesionales de la salud*, de Alan P. Wolfgang (1988) y su posterior desarrollo (Gupchup y Wolfgang, 1994).

En general, se busca identificar condiciones de riesgo de estrés o estresores —como suelen denominarse— en el ambiente físico de trabajo; en el contenido y el volumen de trabajo (carga y ritmo de trabajo); en las condiciones de organización (del tiempo, jornadas extensas, nocturnidad, recursos materiales y humanos, funciones, autonomía, tecnología, procedimientos, etc.); en las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo (mobiliario, posiciones a asumir); en las relaciones humanas (clima social de trabajo, comportamientos de acoso o violencia entre trabajadores o de pacientes y familiares), y en la gestión administrativa de la institución que pudiera afectar al trabajador (consideraciones, reconocimientos, atención a la salud y seguridad de los profesionales). Algunas condiciones involucran características de la individualidad del profesional de que se trate y pueden incrementar (o atenuar) la acción de condiciones desventajosas del trabajo, como su vulnerabilidad a las tensiones emocionales, su nivel de autoestima y su competencia profesional, entre otras.

No es difícil concebir que esa relación puede ser extensa, aunque tiene la virtud de señalar condiciones concretas de la profesión de que se trate. Su inconveniente consiste en que la exhaustividad nunca es absoluta y pueden quedarse sin advertir condiciones propiciadoras de estrés en determinados grupos laborales. Por ese motivo, se hace necesaria una estrategia diferente en la identificación de las causas del estrés laboral.

Un enfoque contemporáneo diferente que ha resultado sumamente productivo tanto desde el punto de vista teórico como práctico, ha enfocado el estrés laboral y su etiología como la consecuencia de un proceso interactivo entre el trabajador y sus ambientes y condiciones de trabajo. Varias teorías han surgido a partir de este modo de concebir el estrés. Veamos algunas para comprender sus aportes al conocimiento de las causas del estrés laboral, aplicables en principio a los profesionales de la salud.

La llamada *teoría del ajuste persona-medio* fue propuesta por especialistas de la Universidad de Michigan y argumenta que el estrés puede surgir como una falta de ajuste entre las demandas del medio de trabajo y las capacidades del trabajador (Edwards, Caplan, y Harrison, 1998).

Esto puede asumir básicamente lo siguiente: las demandas laborales superan las capacidades del trabajador; las necesidades del trabajador en su trabajo no se satisfacen; ambas simultáneamente. Estas condiciones generarían estrés que posteriormente daría lugar a alteraciones de la salud mental o física, como ya se describió.

La *teoría demanda-control* fue propuesta por Karasek (1979), basado en los juicios apreciativos de las personas sobre su trabajo. Se sustenta en las relaciones entre los niveles que atribuye a las demandas y al control sobre su actividad laboral. Entiende por demandas las exigencias físicas e intelectuales que las tareas laborales imponen al trabajador. En cuanto al control, corresponde al grado de autonomía, iniciativa y decisión personal que el trabajo le permite ejercer al trabajador al organizarlo y ejecutarlo. Cabe advertir que no se trata del control o supervisión que los superiores ejercen sobre el trabajador. Este modelo apela a las percepciones de las personas sobre las demandas laborales a que se exponen y el grado de control y autonomía que tienen sobre su trabajo.

Según este prototipo, la tensión laboral surge cuando el trabajador aprecia que debe responder a altas demandas y dispone de un bajo control sobre su trabajo. Esta combinación representaría el mayor riesgo para la salud, resultante de la tensión o estrés laboral. De hecho, Karasek propone llamar estos trabajos de “alta tensión”.

Investigaciones posteriores han permitido comprobar que la percepción de las demandas muy altas implica un riesgo para la salud, con independencia del grado de control que las personas consideran tener sobre su trabajo. Por otra parte, el apoyo social proveniente de personas significativas para los trabajadores, según se ha comprobado consistentemente, modera los efectos desfavorables de la tensión laboral.

Tómese en cuenta que esta propuesta permite captar las diferencias entre diversos individuos. Es de esperar y de hecho ocurre. No todos los trabajadores coincidirán en sus apreciaciones, aun cuando sus trabajos sean similares.

Otra teoría, llamada de *desbalance esfuerzo-recompensa*, ha sido propuesta por Siegrist (1996). Postula que el estrés laboral se genera a partir de que el trabajador percibe una falta de correspondencia entre el elevado nivel de exigencias que el trabajo le impone y la baja recompensa tanto material como moral que le proporciona. Complementariamente, apunta a que un compromiso con el trabajo excesivamente elevado por parte del propio individuo lo conduce a una desmesurada intensificación de su desempeño y puede también ser riesgoso para su salud (Cox y Griffiths, 2010).

El modelo de Siegrist se centra en los juicios de las personas que trabajan acerca del esfuerzo que hacen para cumplir las exigencias impuestas por el trabajo y las recompensas que reciben. Así, el objetivo de este modelo se centra en el estudio de la reciprocidad de cambio en la vida laboral, en la cual las condiciones de alto costo/baja ganancia se consideran particularmente estresantes. Las variables de medición constituyen la baja recompensa en términos de baja de control sobre el estado de situación (por ejemplo, la falta de perspectivas de promoción en el trabajo, la inseguridad), en asociación con la alta demanda extrínseca (por ejemplo, presión de trabajo) o intrínseca (patrón de afrontamiento personal, por ejemplo, la alta necesidad de control). Visto así, el estudio de los efectos adversos para la salud debidos al alto esfuerzo y a las condiciones de baja recompensa, parece estar bien justificado, sobre todo a la vista del desarrollo reciente del mercado de trabajo.

Por tanto, conforme con sus supuestos e independientemente de las condiciones concretas que imponen el ambiente laboral, los aspectos organizativos del trabajo, las relaciones humanas y otras, es de esperar factores como los siguientes: la percepción de los trabajadores presenta demandas muy elevadas (a la vez que les permite tener poco control sobre su trabajo); el apoyo social que reciben es bajo; no correspondencia entre el elevado esfuerzo que requiere responder a las demandas del trabajo y las recompensas y gratificaciones recibidas, y un sobrecompromiso con su labor. Todos estos factores son condiciones propicia-

doras de estrés laboral y por tanto de sus consecuencias nocivas para la salud y para la institución laboral.

Estos modelos han sido comprobados, con un grado favorable de validez, como causa de aparición en trabajadores de trastornos cardiovasculares, musculoesqueléticos y del embarazo en trabajadoras gestantes, así como bajo peso del neonato (Román, 2009).

Además, entre los modelos salutogénicos que enfatizan las variables personales del sujeto vinculadas al Burnout, hay que destacar el propuesto por Kobasa (1979). Esta autora formuló el concepto de “personalidad resistente” al observar que algunas personas sometidas a altos niveles de estrés no desarrollan trastornos de salud. Dos características fundamentales en el modelo de Kobasa son: 1. la conceptualización del hombre como alguien que de forma continua y dinámica construye su personalidad a través de sus conductas; y 2. la consideración de la vida como un inevitable cambio asociado a situaciones de estrés. El concepto de “resistencia” surge a partir de la idea de “protección” frente a los estresores y no puede entenderse sino como el resultado de la interacción individuo-medio. Este constructo está constituido por tres dimensiones, a saber, compromiso, control y reto, y pugna por ser un concepto clave en la psicología social del estrés y la salud.

El compromiso es desarrollar comportamientos caracterizados por la implicación personal en todas las actividades de la vida, y es una cualidad propuesta como moderadora de los efectos de estrés que no se limita a un sentimiento de competencia personal, sino que incluye igualmente un sentimiento de comunidad y corporación.

La dimensión de control ha sido la más estudiada en el modelo de Kobasa. Hace referencia a la convicción que tiene el sujeto de poder intervenir en el curso de los acontecimientos a través de procesos de empoderamiento (Jáimez y Bretones, 2011). Esta capacidad de control permite al individuo percibir en muchos de los acontecimientos o situaciones estresantes consecuencias predecibles a su propia actividad, y en consecuencia, manejar los estímulos en su propio beneficio, atenuando así los efectos del estrés.

La dimensión de reto hace referencia a la creencia de que el cambio, frente a la estabilidad, es la característica habitual de la vida. Desde este punto de vista, un estímulo estresante se entendería como una oportunidad o un incentivo para el desarrollo personal y no como una amenaza a la propia seguridad. La utilización de este modelo puede ayudar a comprender los procesos vinculados a la salud-enfermedad (Ríos, Godoy, y Sánchez, 2011).

En definitiva, los riesgos psicosociales constituyen un problema actual y significativo de la salud de los trabajadores de diversos sectores ocupacionales, con consecuencias nocivas para el individuo, la organización laboral y las personas que reciben el producto del trabajo.

En cualquier caso, dada la dinámica de los cambios sociales, políticos, tecnológicos, demográficos, culturales que inciden en la construcción y deconstrucción, así como en la organización de nuevos diseños del trabajo con sus potenciales demandas, creemos que en un futuro muy cercano irán apareciendo nuevos riesgos en el trabajo por los que será necesario considerar nuevos factores de riesgo psicosocial emergentes que se manifiestan en los diferentes sectores de la actividad laboral.



---

## CAPÍTULO 2

---

**Condiciones psicosociales  
y factores de riesgo  
psicosocial. ¿Qué añaden a  
la gestión integral en salud  
y seguridad en el trabajo?**



# Contribuciones de la psicodinámica del trabajo para el abordaje de la salud y la seguridad en el trabajo: alcances y limitaciones

INÉS GUTIÉRREZ

En este capítulo se exponen algunos aspectos psicosociales que operan en la relación salud-seguridad en el trabajo, y se propone la revisión del enfoque de la psicodinámica del trabajo (en adelante PDT), como una contribución valiosa en el abordaje de la problemática de la salud y la seguridad en el trabajo.

Se hace una breve caracterización de la PDT para dar cuenta de su contexto de surgimiento, los conceptos principales que estructuran la perspectiva de la relación sujeto-trabajo, y los fundamentos y objetivos que plantea su estrategia metodológica. Finalmente, se proponen algunos ejes centrales para ponderar los alcances y las limitaciones de su contribución al tema de la gestión de la seguridad integral en el trabajo.

## La PDT: más allá de la psicopatología del trabajo

Las investigaciones sobre la salud de los trabajadores tuvieron un desarrollo particular luego de la Segunda Guerra Mundial, animadas por la necesidad de favorecer la reinserción y la readaptación socioprofesional de las personas afectadas por la guerra, particularmente los soldados que volvían a sus hogares.

En dichos estudios se distinguían dos líneas de trabajo: la primera pretendía encontrar vínculos entre los problemas de salud mental y la sociedad civil de la posguerra, y orientaba sus investigaciones hacia las administraciones de salud, la medicina preventiva y la salud pública. La segunda era producto de los

desarrollos teóricos de Sivadon y Amiel (1972), Sivadon y Fernández (1987), Tosquelles (1983) y Le Guillant (1984), quienes se esforzaron por construir una clínica ya no orientada a los problemas que provoca la exclusión del mundo del trabajo, sino a los efectos perjudiciales del trabajo mismo. Estos estudios se inscribían en el campo de la investigación en psicopatología, pero enfocándose en los procesos involucrados en los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, para discernirlos del campo de la psicopatología general.

En esta misma línea se encuentran los trabajos iniciales de Dejours<sup>1</sup> (1998b), quien, aún ubicado en el campo de la psicopatología del trabajo, precisaba que su interés era “el análisis del sufrimiento psíquico resultante de la confrontación de los hombres con la organización del trabajo” (p. 24). Pero su trabajo delimitó nuevos interrogantes. Ya el foco de sus investigaciones no eran las enfermedades que produce el trabajo, sino la salud de la mayoría de los trabajadores (Dejours, 2011). La constatación de la salud generalizada de los trabajadores, a pesar de que en ocasiones se desarrolla en condiciones adversas que harían presumir el surgimiento de enfermedades, llevó a Dejours (1988) a extender los alcances de su investigación y abordaje, cuyo desarrollo tomó la denominación de psicodinámica del trabajo. Sus indagaciones se orientaron, entonces, a responder esta pregunta: “¿Cómo, y a qué precio, se hace el ajuste entre organización del trabajo prescrita y organización real del trabajo?” (Dejours, 1998b, p. 37).

Cabría, asimismo, señalar el documento *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo* (Dejours, 1980) como el texto inicial de esta perspectiva. Si bien su nombre indica su filiación inicial en el campo de las enfermedades provocadas por el trabajo, el tratamiento de los temas establece las líneas que continuaría desarrollando para conformar la propuesta conceptual y metodológica de la PDT.

Las referencias de este planteamiento se ubican en dos campos disciplinares: la ergonomía y el psicoanálisis. De la ergonomía, Dejours (1980) rescata la distinción entre la tarea y la actividad real. La primera remite a los encargos efectuados a los trabajadores acerca de lo que deben hacer, en los cuales se incluyen los objetivos cuantitativos y cualitativos de producción y los procedimientos necesarios para alcanzarlos. Mientras que la actividad real designa todo lo que tiene de humano el trabajo. Se refiere a lo que los trabajadores hacen –en ocasiones incluso contraviniendo aspectos de la prescripción– para alcanzar esos objetivos. El desfase entre la tarea y la actividad real es tan notable que cuando los trabajadores se limitan a hacer solo lo que les fue ordenado, se

---

1. Christophe Dejours, médico, psiquiatra y psicoanalista francés, profesor de psicología del Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM) y director del Laboratorio de Psicología del Trabajo en París, Francia.

produce la parálisis de la producción; es lo que se denomina “huelga de celo” o “trabajo a reglamento”. Esto hace evidente que la prescripción (la imaginada por los organizadores del trabajo) es una tarea teórica, un modelo normativo que necesariamente debe ser reinterpretado e incluso recreado por el trabajador y su colectivo de pares a la hora de ser llevado a cabo.

En la brecha entre la prescripción y el trabajo real se establece el ámbito en que el sujeto opera como protagonista de su hacer. Sin ese espacio que permita desbordar las instrucciones recibidas, en la obligación de limitarse a ser solo un operador, la alienación será el único destino posible (Dejours, 1980).

La segunda referencia en sus desarrollos es el psicoanálisis. En la PDT, la teoría del sujeto es clásicamente freudiana: la de un sujeto del inconsciente, sujetado a su deseo. Aunque los conceptos de deseo, angustia, regresión y otros son aplicables en sentido estricto al orden individual, Dejours (1988) señala que en la realidad del trabajo hay ocasiones para

*(...) una mise en scène de la angustia y del deseo, mise en scène propicia para hacer evolucionar los términos. Ese espacio es ciertamente el de la actividad de concepción del operador sobre su organización del trabajo (...) propicia para poner en juego al sujeto del deseo (p. 3).*

Para mediar en la heterogeneidad entre ambos campos, el de lo individual y el de lo social, el autor propone una “articulación por resonancia” (p. 3) –entendida de modo metafórico y simbólico– a partir de la cual se pueda poner en foco la dinámica placer-sufrimiento desplegada en el ámbito laboral.

Por otra parte, un concepto del campo psicoanalítico, el de sublimación, es especialmente recuperado para formar parte del andamiaje teórico de la PDT, porque permite “responder al desafío de la discontinuidad de escenas (escena del deseo, escena de trabajo)” (Dejours, 1980), y abre la posibilidad de la articulación entre lo psíquico y lo social. La sublimación, definida por Freud (1997) como uno de los destinos de la pulsión, es un concepto primordial porque “pone a disposición del trabajo cultural unos volúmenes de fuerza enormemente grandes” (p. 1252).

Además, el aporte del psicoanálisis permea los puntos de interés de la PDT, tal como lo afirma Dejours (1988):

*(...) no estamos interesados por la realidad de los hechos en la situación de trabajo, ni por la descripción efectuada por los trabajadores de su trabajo. Nuestro objetivo no es la exposición de la realidad del trabajo humano en sus dimensiones físicas y cognitivas. Nuestra investigación apunta esencialmente a la vivencia subjetiva (p. 200).*

También influye en el desarrollo de la metodología que le es propia. En palabras de Dejours (1980): “(...) nos interesamos sobre todo por la dimensión del comentario: comentario que incluye concepciones subjetivas, hipótesis sobre el porqué y el cómo de la relación vivencia-trabajo, interpretaciones y hasta opiniones de tipo anecdótico, etc.” (p. 201).

El giro, entonces, desde la psicopatología del trabajo a la PDT, se da por el intento de dirigir “la mirada más allá de la enfermedad mental descompensada” (p. 26), a partir de la verificación de que la mayoría de los trabajadores logran evitar la descompensación de su salud mental y evitar la locura (Dejours, 1998b). Es decir, hay un cambio de objeto. Para la PDT, el objeto de estudio es la normalidad y la realidad del trabajo. La investigación de la patología, según este autor, continúa siendo parte de su campo de trabajo, pero reubicada en una problemática más amplia para echar luz y resignificar nuevos ángulos de la cuestión bajo examen.

Tal vez hasta aquí aún no sea tan fácil advertir claramente la vinculación de este planteamiento con la gestión de una política de seguridad. Sin embargo, una mirada más detallada y la atención a los momentos del desarrollo y construcción de la psicodinámica permiten apreciar las conexiones con la cuestión de la seguridad y la utilidad de esta perspectiva de análisis para las intervenciones en salud laboral.

## La subversión de la prescripción

En el conjunto de la obra de Dejours es posible distinguir momentos particulares, según los actores o los sectores del mundo del trabajo a los que dirija su interlocución. *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo* (1980)<sup>2</sup> es un texto que permite ubicar un primer momento en el que –aún desde el campo de la psicopatología del trabajo– el autor comienza a comunicar a quienes intervienen e investigan las problemáticas del trabajo, las dificultades y los aspectos que lo motivan a diseñar una perspectiva distinta.

En primer lugar, los estudios del trabajo permiten advertir la complejidad de las variables que intervenían como posibles causas de la enfermedad mental, lo que impedía adscribir una determinada patología a un solo agente; esto se presentaba en desacuerdo con las concepciones monocausales de la enfermedad, imperantes en el campo de la medicina laboral en ese periodo.

---

2. La publicación reúne dos conjuntos de trabajos: por un lado, *Travail: usure mentale. Essai de Psychopathologie du Travail*, editado en París en 1980; y por otro, una serie de artículos sobre el mismo tema, pero redactados con posterioridad.

También señala la “inmadurez” de la psicología, la psiquiatría y el psicoanálisis. Si bien estas disciplinas se ocupan del mundo de las relaciones entre los humanos, cuando advierte sobre su inmadurez se refiere a que se limitan a las relaciones duales, o a lo sumo en pequeños grupos, lo que les impide dar cuenta de las relaciones en un colectivo de trabajo.

Por otra parte, este autor reconoce que el marco en el que se desarrollaron las luchas de los trabajadores, en las extremadamente duras condiciones de los inicios del industrialismo, llevaron a centrar la preocupación en las problemáticas del cuerpo. Ello dio lugar a políticas higienistas que dejaron en segundo lugar la subjetividad, la vida mental y el sufrimiento mental.

Esta serie de limitaciones de los estudios sobre el trabajo lo llevan a proponer nuevas líneas de análisis no centradas en las condiciones de trabajo referidas al ambiente (agentes químicos, físicos, biológicos, condiciones de higiene y seguridad, características antropométricas del puesto, etc.), sino enfocadas en la organización del trabajo (la división del trabajo, el contenido de la tarea, el sistema jerárquico, las modalidades de gestión, las relaciones de poder, las cuestiones de responsabilidad, etc.).

En esta perspectiva, la ergonomía sirve de referencia para distinguir entre el trabajo prescrito, establecido por quienes diseñan la tarea por ejecutar y el trabajo real; vale decir, el que realmente ejecutan los trabajadores para alcanzar la prescripción por medio de transgresiones y reinterpretaciones, lo que eventualmente la enriquece. Se produce así una articulación significativa entre las contribuciones de la psicopatología y la ergonomía y la teoría social crítica: se recupera la problemática de la alienación en el trabajo, en el sentido marxista, pero también en el sentido psiquiátrico, como reemplazo de la voluntad del sujeto por la del objeto.

Sus estudios previos ya se habían detenido a considerar el par conceptual satisfacción/ansiedad surgido por la actividad de trabajar. Dejours (1980) retoma este aspecto y, en el marco de su perspectiva, lo precisa como la “dinámica de placer y sufrimiento en el trabajo”. Esta categoría es central en la PDT, por lo que el autor señala que su abordaje debe darse por la vía del lenguaje, lo que contribuye a definir la configuración de su propuesta metodológica.

Este conjunto de proposiciones estableció el momento fundacional de la PDT, fuertemente crítico sobre algunos aspectos del trabajo. Se evidencia en esta instancia un diálogo productivo con la ergonomía y el psicoanálisis, el cual permite esclarecer cuestiones no abordadas de modo riguroso hasta ese momento: la vida mental de los trabajadores, la tensión producida en el encuentro de las historias personales y la organización del trabajo, y la repercusión de esa tensión sobre

la salud psíquica y física, ampliando con ello las posibilidades de comprensión de los fenómenos del mundo del trabajo y el registro de los abordajes posibles sobre las cuestiones de la seguridad.

## ¿Falla humana o recurso humano?

Un segundo momento de la obra dejouriana se puede ubicar en el *El factor humano* (editado en Francia en 1994 y traducido al castellano en 1998). En esta oportunidad, el autor plantea una fundamentación epistemológica de la PDT, a fin de facilitar la comprensión de esta perspectiva a otros actores intervinientes en el análisis y la gestión del trabajo: administradores, ingenieros, médicos, psicólogos. Dejours señala que la articulación de este diálogo se da alrededor de lo que denomina “factor humano”, y pone en discusión los paradigmas dominantes que guiaron las investigaciones sobre el sujeto en el trabajo. Aunque reconoce que existen enfoques matizados, los presenta de un modo esquemático, en el que trata de eliminar los sincretismos para fundar la crítica epistemológica de dichos enfoques.

El paradigma de la “falla humana”, propio de las ciencias de la ingeniería y renovado por las ciencias cognitivas, supone la posibilidad de caracterizar de modo completo la situación de trabajo, por lo que se perfila fundamentalmente normativo y otorga alto valor a la prescripción y a la disciplina. Desde esta perspectiva, el trabajador está reducido al papel de operador, y es preparado para ejecutar su tarea mediante la segmentación del comportamiento en procesos modulares. Cuando en este marco surge un error, se entiende que puede deberse solo a dos causas: a una insuficiencia de la prescripción, o –con más frecuencia– a que el operador es inhábil, negligente o descuidado. Por tanto, la preocupación principal es encontrar el modo de controlar las fallas humanas en las situaciones de trabajo.

El otro paradigma analizado es el que considera a los trabajadores un recurso que debe ser movilizado, desarrollado y administrado. Por ello, la motivación y la comunicación son conceptos clave, puestos en línea con la intención de desarrollar valores y cultura de empresa con apoyo de la psicología social, la escuela de las “relaciones humanas” y, más tarde, las ciencias de la administración y la gestión.

Desde esta óptica, la mirada es más holística. Se admite la posibilidad de lo incidental y lo imprevisto, pero es dejada de lado la materialidad del trabajo, con lo que el medioambiente solo se toma en cuenta como contexto de las situaciones de trabajo. Esto hace que los profesionales ubicados en este paradigma, generalmente psicólogos, psicosociólogos o sociólogos, difícilmente

conceptualicen el trabajo. Por el contrario, se llega a un “psicologismo” de las situaciones de trabajo. Inversamente, para los ergónomos, ingenieros o especialistas en seguridad situados en el paradigma de la falla, se dificulta la comprensión de los sujetos trabajadores y las relaciones sociales en ese campo. El enfoque de la falla se limita al orden material del trabajo; en tanto que el enfoque del recurso desconoce su dimensión tecnológica. Para el primero, la pregunta es sobre los medios para controlar las fallas humanas en la situación de trabajo; mientras que el segundo se pregunta cómo movilizar, desarrollar y administrar los recursos humanos.

El telón de fondo de la descripción de estos paradigmas remite a la cuestión epistemológica de si el trabajo tiene que ver con las ciencias de la naturaleza o con las ciencias humanas. Dejours establece su posición al respecto, al acudir a la antropología de las técnicas para definir el trabajo –citando a Mauss– como “un acto tradicional eficaz”. Esa definición condensa en la palabra *acto* la relación del trabajador con el mundo material. La dimensión tradicional del acto técnico enlaza al sujeto que trabaja con los otros, evidenciando con ello los aspectos intersubjetivos y sociales del trabajo. Por su parte, el juicio de eficacia le da a la acción ejecutada el carácter de trabajo racional y productivo.

Este texto, además de contener una mirada crítica sobre las limitaciones y los reduccionismos de los paradigmas, facilita la comprensión de los debates que se producen entre los diversos enfoques y los supuestos epistemológicos en los que se sustentan. Ya no solo como “falla” o como “recurso”, la PDT propone la idea del “factor humano” como territorio común para el trabajo de los profesionales del área, y reconoce la complejidad de la temática por abordar, que demanda también acciones y dispositivos específicos.

## El sufrimiento en el trabajo contemporáneo

Un tercer momento de la evolución de la PDT se despliega en *La banalización de la injusticia social* (editado en Francia en 1998 bajo el título *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale*). En esta obra, Dejours pone en la agenda intelectual de su país la problemática del trabajo contemporáneo y las nuevas manifestaciones de sufrimiento producidas por las formas que toma la organización del trabajo en sistemas de gobierno neoliberales. El autor afirma que esas modalidades de gestión tienen la particularidad de llevar a tolerar lo intolerable, y califica de devastadores los efectos producidos.

Dejours (1980) analiza nuevamente las defensas elaboradas por los trabajadores para enfrentar las condiciones de trabajo, esta vez enfocándose en una condición particular: el miedo. Pero no se refiere a los casos en que este es inherente

a la naturaleza de la actividad (trabajo en las minas, de construcción o el de los miembros de un ejército), sino a situaciones más generales: el miedo a ser incompetente, a ser degradado en las funciones o a ser despedido. Advierte que, aunque las defensas se organizan en relación con la autopreservación, en el trabajo contemporáneo también pueden producir otros efectos en el registro político moral, cuando promueven el acatamiento a las normas como medio para adormecer la conciencia moral. Dejours (2006) las define como “anteojeras voluntarias” (p. 124), usadas para negar ciertos aspectos de la realidad.

La obra evidencia también una serie de nuevas modalidades de sufrimiento de los trabajadores con gran impacto en su economía psíquica, como verse forzados a trabajar mal, a negar el sufrimiento o desarrollar actitudes de sumisión. Todas ellas pueden condensarse en su referencia a la presencia extendida de “normopatía”, entendida como conformismo excesivo frente a normas de comportamiento socioprofesional —en este caso, normas crueles e injustas—, y derivada de los altos niveles de disciplinamiento y codificación que adquiere el trabajo contemporáneo. Las referencias a la obra de Arendt (2001) son muy significativas, principalmente en lo relacionado con la “banalidad del mal”, entendida como la ausencia, suspensión o borramiento de la facultad de pensar, para analizar las situaciones en las que algunos agentes ejecutan con celo acciones de violencia e injusticia.

En este texto, Dejours (2006) llama la atención sobre un aspecto nuevo en el mundo del trabajo, que va más allá de la presencia de injusticia, inequidad y sufrimiento, y advierte que

*(...) este sistema pueda pasar por razonable y justificado, que se lo considere realista y racional, que una mayoría de ciudadanos lo acepte e incluso lo apruebe y, finalmente, que hoy en día se lo preconice como un modelo que hay que seguir* (p. 145).

Frente a las expresiones del sufrimiento de los trabajadores por estas nuevas condiciones de la organización del trabajo, Dejours señala la preocupante ausencia de reacciones de movilización colectiva, que se mezclan con reiteradas explicaciones que invariablemente remiten a cuestiones de “orden personal” o a fragilidades individuales, combinación que da origen a nuevas patologías de aislamiento y desamparo.

Todo el libro es un fuerte llamado de atención y una convocatoria a profundizar el análisis de la situación en otros países, con el intento de “vencer la extraordinaria tolerancia social frente a la acentuación de la injusticia y la infelicidad que acosan a una parte creciente de nuestros semejantes”.

La apuesta es a ampliar el debate sobre la organización del trabajo y sus efectos sobre la salud y la seguridad de los trabajadores, pero no solo en la agenda del campo científico, sino también del político y el ideológico.

## La centralidad política del trabajo

Para proponer un debate que ahonde en los ejes epistemológico y político y lo inscriba en el campo de la filosofía política, Dejours (2012) escribió *Trabajo vivo*, en dos tomos, el primero titulado *Sexualidad y trabajo*, y el segundo, *Trabajo y emancipación*. En estos textos recupera la categoría marxista de “trabajo vivo”, en referencia a la distinción entre “trabajo objetivado” y “trabajo como subjetividad”; es decir, no como objeto, sino como actividad. Sin embargo, este autor indica que para la construcción de la subjetividad es necesario un doble trabajo, el de producción (*poiesis*) y el psíquico, que Freud llama *arbeit*; es decir, un trabajo psíquico para superar los fracasos frente a lo real de la actividad y también frente a lo real del inconsciente.

En ese proceso de construcción de subjetividad, el cuerpo –entendido no solo en su dimensión biológica, sino también como cuerpo erógeno– es “el lugar geométrico a partir del cual se despliega progresivamente la subjetividad”. De acuerdo con el autor, en esta relación íntima entre cuerpo, sexualidad y trabajo se configura una inteligencia anclada en el cuerpo, que se apoya en la intuición y la sensibilidad corporal, enriquecida por el ejercicio de la actividad y particularmente por el afrontamiento de los fracasos que allí se producen. Se trata de una inteligencia que actúa por astucia, que improvisa, inventa soluciones, recorre caminos insólitos; la que los griegos veneraban en la diosa Metis, a quien le atribuían una “inteligencia curva”, porque “no sigue las vías bien trazadas del razonamiento lógico” (p. 25).

La psicodinámica, según el autor, reclama para el trabajo un lugar de pleno derecho en la agenda política, al subrayar su carácter social, en el que se establecen reglas y acuerdos que permiten construir un oficio. El debate que hace posible instituir las normas de un oficio no supone solo la esfera técnica de la actividad, sino también un “hacer deóntico”, que le da al trabajo potencia civilizatoria como producto de la deliberación, la construcción de los acuerdos normativos y la ética.

El trabajo, entendido no solo como actividad productiva, sino como lugar de discusión reflexiva para la construcción de acuerdos, permite aprender lo mejor o lo peor. En *La banalización de la injusticia social*, Dejours (2006) plantea la posibilidad del aprendizaje de lo peor: deslealtad, cobardía, instrumentalización del otro, e intenta señalar las vías que ayudan a invertir ese movimiento para

generar lo mejor: respeto, solidaridad, democracia. Así, la organización del trabajo y el proceso de construcción de reglas desbordan su ámbito y producen efectos políticos sobre la comunidad en general. Ubicar esos efectos en la agenda pública dará posibilidad emancipatoria al trabajo tanto en el aspecto de la alienación mental como en términos políticos.

En relación con la cuestión de la seguridad en el trabajo, la contribución más relevante se refiere a la vinculación esencial entre la subjetividad, el cuerpo y la inteligencia, lo que fuerza la complejidad del diseño y la puesta en marcha de políticas de gestión integral de la seguridad.

## Algunos conceptos centrales

El desarrollo teórico reseñado supone un conjunto de conceptos sistemáticamente articulados. Aunque son numerosos, es importante señalar aquellos que resultan claves por su utilidad para ilustrar los alcances de la PDT en relación con la problemática de la seguridad en el trabajo.

La brecha entre el trabajo prescrito y el trabajo real (distinción tomada de la ergonomía) se convierte en una especie de piedra basal del despliegue conceptual de la PDT, por constituirse en el lugar en que acontece el desarrollo del trabajo y del trabajador. Los objetivos y los modos operatorios diseñados antes de la ejecución jamás son cumplidos en su totalidad. Invariablemente, los trabajadores transgreden lo prescrito (incluso en el caso de tareas cuyo ciclo dura menos de un minuto); pero no lo hacen por el simple gusto de desobedecer, sino por la necesidad de resolver las disfunciones y los imprevistos que inevitablemente complican hasta la prescripción más minuciosa. También porque los trabajadores constantemente buscan y encuentran el modo de hacer lo mejor posible en el menor tiempo y con el menor esfuerzo. Es decir, en la concepción y realización por parte de los trabajadores hay una idea de economía, entendida en relación con el cuerpo y el sufrimiento (Dejours, 1998d).

Los ineludibles inconvenientes, incidentes y desajustes en la ejecución de las actividades lleva a Dejours a establecer otro discernimiento –además del indicado respecto al trabajo prescrito y el trabajo real–, al que designa como “lo real del trabajo”. Se refiere al *trabajo real*, pero también a lo *real del trabajo*. En el primer caso, se trata de adjetivar el trabajo para señalar que eso es lo que sucede en la realidad. Se trata del estado de las cosas, no como fueron pensadas, sino como suceden efectivamente. Pero lo *real del trabajo* –en este caso, “lo real” es usado como sustantivo– indica otra cosa. Dejours (1998c) lo define como “lo que, en el mundo, se hace conocer por su resistencia al dominio técnico y al conocimiento científico” (p. 41), y señala que, aunque tiene una realidad, “se

caracteriza por su resistencia a la descripción. Lo real es la parte de la realidad que resiste a la simbolización” (p. 41).

En cuanto a la ergonomía, Wisner (1993, citado en Dejours, 1998c) hizo el aporte más significativo para identificar el “carácter inevitable, inexorable, inagotable y siempre renovado de lo real del trabajo” (p. 42), que se presenta por fuera de todo cálculo preestablecido.

El primer efecto del encuentro con lo real del trabajo se reconoce por su carácter de fracaso; se lo ubica en el punto en que los saberes técnicos o científicos, o el mismo “saber-hacer” de la práctica, encuentran su límite. Fracaso que produce impotencia, enojo, contrariedad, desaliento, y que al mismo tiempo plantea el desafío de su superación, con lo que relanza la actividad en la búsqueda de la solución.

Este proceso permite afirmar que la actividad real contiene en sí una parte de fracaso y del proceso que permitió superarlo y que la enriqueció. Explica, además, la distancia entre los saberes de la práctica, en los que se acumulan estas experiencias, y los de quienes diseñan la prescripción.

La experiencia de lo real del trabajo supone el encuentro con un obstáculo inédito que impone su resistencia y convoca al esfuerzo para superarlo, apelando al ingenio para desarrollar procesos heterogéneos a lo normado. En esta situación se pone en juego la “inteligencia práctica”. Dejours (1998c) la asimila a la que fuera identificada en la cultura griega clásica como *metis*, reconocible en rasgos inapresables, pero inconfundibles de un oficio: el ojo clínico del médico, la maestría de un piloto, el arte de un fabricante de cestos. Se refiere a una inteligencia comprometida con la práctica, especialmente con las actividades técnicas; la mueve la astucia y se caracteriza por ser inventiva y creadora.

Los procesos de desarrollo de la inteligencia práctica son de difícil abordaje y esclarecimiento por varios motivos. En primer lugar, porque suelen mantenerse en secreto, ya que, al ser efectuados por fuera de la prescripción, constituyen una transgresión o infracción a la norma que puede acarrear sanciones. Sin embargo, no tienen intención de perjudicar la tarea. Se trata, por el contrario, de un proceder para alcanzar los objetivos fijados por la organización del trabajo. Por tal razón, Dejours (2009) habla de una “subversión atemperada” de las reglas.

El secreto es mantenido porque dichos procesos constituyen un recurso que representa un valor estratégico que otorga posibles ventajas: reducir la fatiga, mejorar la productividad y, eventualmente, el salario y el reconocimiento. Son reservados, además, porque esta inteligencia del trabajo, en gran medida asentada en el cuerpo y en sus gestos, casi siempre está adelantada respecto a

la capacidad de formalizarla, justificarla, explicitarla y transmitirla. Un estudio realizado por el equipo de Dejours, sobre asistentes de maternidad, da testimonio acerca de sus características:

*Hay tal vez veinte niños para vigilar al mismo tiempo. Es difícil y las asistentes siempre tienen el temor de no percibir un incidente. La otra dificultad es la de resistir el sueño, porque las mujeres están fatigadas y el sueño de los niños es contagioso. Por eso ellas han encontrado una triquiñuela que es un producto de la inteligencia del cuerpo. Se sientan, toman lana y agujas y tejen. Tejiendo evitan dormirse. Es una actividad silenciosa que tiene también la ventaja de distraer a la asistente de una escucha demasiado aplicada a los niños. Porque cuando uno escucha demasiado, todas las respiraciones parecen sospechosas: ¿es eso un estertor?, ¿es un ruido de la nariz?, ¿es una pausa?, ¿es una vía falsa? Tejiendo y quitando los niños de su vista, la asistente se deja llevar a una especie de escucha flotante. Establece una simbiosis con el ruido y el murmullo de las respiraciones con las que se familiariza. Cuando sobreviene una variación en ese ruido de fondo del “coro respiratorio”, inmediatamente repara en que eso tiene algo de anormal y encuentra enseguida cuál es el niño que no está bien. Es un saber hacer del oficio (Britos, 2012).*

La anécdota, presentada en una conferencia dictada por Dejours en Rosario, Argentina, en mayo de 2012, evidencia una especie de truco de oficio difícil de comprender y valorar por una jefatura, sumado a que quien lo hace probablemente no pueda explicar cabalmente por qué lo hace. Estos saberes prácticos son un desafío crucial para cualquier política de seguridad, ya que, por un lado, configuran saberes y procedimientos que efectivamente se ejecutan para alcanzar los objetivos; y por el otro, son en gran parte invisibles y por ello subestimados. Asimismo, afirma Dejours (1998d) que su subutilización es patógena.

Se señaló que los encuentros con lo real se manifiestan como un fracaso que hace sufrir; además, que el trabajo está atravesado por múltiples restricciones y condicionantes que también provocan sufrimiento. Por ello, Dejours (1980) incorpora la noción de sufrimiento a la PDT para proponer un abordaje diferente, que delimite un campo de acción distinto al de las enfermedades mentales. Al mismo tiempo que verifica la presencia constante y extendida de sufrimiento en el trabajo, constata estados de suficiente salud y normalidad que lo llevan a acuñar el concepto paradójico de “normalidad sufriente” (Dejours citado por Dessors y Molinier, 1998, p. 15), articulando así categorías heterónomas que dan cuenta del trabajo hecho no solo en función de la producción, sino de los trabajadores sobre sí mismos para sobreponerse a las condiciones adversas, mientras establecen una dinámica de placer-sufrimiento.

Ese conjunto de recursos elaborados por los trabajadores, que los sacan de la pasividad, son el resultado de una lucha contra el sufrimiento causado por las demandas organizacionales, y se constituyen en “estrategias colectivas de de-

fensa”, que permiten elaborar el sufrimiento con los recursos del colectivo de trabajadores, al mismo tiempo que ese colectivo es construido a partir de esas defensas. Ese carácter colectivo las distingue de las defensas concebidas en el campo del psicoanálisis, ya que estas tienen carácter individual, pero comparten con ellas el hecho de no formar parte de una intencionalidad racional. A diferencia del mecanismo de defensa individual, estas estrategias se sustentan en el consenso sobre las condiciones externas. En ellas opera también un mecanismo de exclusión hacia aquel que no las acepta.

Las investigaciones entre trabajadores de la construcción permitieron, en un principio, detectar la existencia de las estrategias colectivas de defensa. Fueron reconocidas en el intento de esclarecer algunas cuestiones sorprendentes: por un lado, que estos trabajadores, a pesar de llevar a cabo tareas riesgosas, nunca hablaban espontáneamente del miedo; y por el otro, la manifestación generalizada no solo de cierta falta de respeto a las normas de seguridad, sino incluso de comportamientos inauditos por ser peligrosos. Estos comportamientos se sostienen por una serie de valores compartidos que en su conjunto constituyen el repertorio de la virilidad y definen a un “verdadero” hombre, que como tal no conoce el miedo. Dejours (1980) afirma que lo que caracteriza a estas estrategias colectivas de defensa es que están “destinadas a luchar contra un peligro y un riesgo reales”.

La construcción colectiva de estas estrategias les permite trabajar a pesar del miedo, incluso renegando de él; de lo contrario, el miedo se haría consciente e impediría la ejecución de la tarea. Aunque se manifiestan conductas que a primera vista se podrían considerar irracionales, Dejours (1998b) las adscribe a una “racionalidad subjetiva”, en la que se despliega el trabajo, además de la racionalidad cognitiva e instrumental del mundo de los objetos y la racionalidad axiológica de los vínculos sociales.

Tanto las características de las estrategias colectivas de defensa como los recursos de oficio construidos por la inteligencia práctica desarrollada en el trabajo plantean cierta problemática respecto de otro aspecto fundamental de la PDT: el reconocimiento.

Las habilidades de la inteligencia práctica son fruto de un esfuerzo que también supone riesgos: riesgo de ahondar en el fracaso, tal vez riesgo de sanciones. Pero cuando son exitosas, lo esperado por el trabajador es una retribución. La más ambicionada no es tanto la retribución material –aunque no por ello se desdeñe su importancia–, sino la retribución moral, de naturaleza simbólica, bajo la forma de reconocimiento, el cual tiene dos dimensiones: por una parte, tiene un sentido de constatación de lo hecho; su manifestación no es fácil, incluso provoca

resistencia por parte de las jerarquías, ya que en ocasiones implica también la admisión de las fallas de la prescripción. La segunda dimensión tiene que ver con la gratitud por el aporte realizado.

El reconocimiento se expresa en dos tipos de juicios: los de utilidad y los de belleza. Los primeros se refieren a la utilidad económica y técnica de la contribución, y son emitidos sobre todo por la jerarquía –en la línea vertical de la organización– y, eventualmente, por clientes. Estos juicios permiten que la actividad sea reconocida como trabajo y no como un pasatiempo. Los juicios de belleza se orientan a la calidad, a la conformidad de lo hecho con las reglas del arte y con la elegancia de la solución; los enuncian los pares, es decir, los que conocen bien las reglas del oficio y confieren pertenencia al oficio y al colectivo de trabajo (Dejours, 2000).

Ambos juicios se refieren al trabajo, al hacer, y no al trabajador. Es en el segundo momento de una secuencia cuando estos juicios pueden pasar a articularse con las expectativas subjetivas de realización de sí mismo, y contribuir a la construcción de la identidad del trabajador, al formar parte de la dinámica placer-sufrimiento. Constituyen, además, la posibilidad de que el sufrimiento en el trabajo se transforme en placer.

Este proceso de conquista de la identidad mediada por la actividad de trabajo –que pasa por la dinámica de reconocimiento– implica el juicio de otros. De acuerdo con Dessors y Molinier (1998), “la identidad es una conquista que se capitaliza en el orden de lo singular pero se opera en el orden de la intersubjetividad” (p. 12); es un espacio que permite arribar a la dimensión del colectivo de trabajo, punto sensible y eslabón fundamental de la dinámica intersubjetiva.

Dejours reconoce que en sus escritos de 1980 este no era un concepto de referencia; en ese momento, el colectivo solo era accesible por la mediación de las estrategias colectivas de defensa. Aunque esas estrategias son de gran importancia en la constitución de un colectivo, no era posible admitir que este fuera en esencia el producto de una dinámica defensiva. Investigaciones posteriores revelaron otros aportes específicos en la construcción de los colectivos de trabajo.

Uno de ellos, de gran importancia, es el establecimiento de reglas de trabajo –lo que se designa como actividad deóntica– que implica la tarea de organizar no solo el trabajo, sino también la manera de convivir con otros. Contiene una dimensión axiológica, es decir, implica la creación de normas valorativas y acuerdos en torno a los límites. No es una cuestión sencilla ni que se lleve a cabo de una vez y para siempre; supone discusiones, conflictos, deliberaciones y arbitrajes, y establece la localización del lazo entre el trabajo de producción y

el trabajo civilizatorio que posibilita el trabajo. Esto es así porque en los debates necesarios para su establecimiento se toman en cuenta, además de las cuestiones técnicas y profesionales, otras relativas a la solidaridad y a los valores del vivir juntos (Dejours, 1998d).

Ese proceso de construcción de normas comunes muestra también los esfuerzos necesarios para lograr la cooperación en el trabajo. La ejecución del trabajo exige la coordinación de las actividades singulares, en condiciones lógicas y cognitivas; prescribe la división de las tareas, las atribuciones, las prerrogativas y las limitaciones de roles y funciones. A diferencia de la coordinación funcional, la cooperación no es definible *a priori*, no es posible determinar por adelantado en qué debería consistir en cada caso particular. Y dado que su contenido no puede ser descrito previamente, no puede prescribirse. Además, se requiere de la voluntad de las personas para cooperar. Admitir que depende de la voluntad significa que tiene que ver con la libertad, por lo que no puede ordenarse.

Sin embargo, sin cooperación es imposible el desarrollo del trabajo; sin ella, la situación sería semejante a la del “trabajo a reglamento” o “huelga de celo”, que implica una detención de la producción. Por un lado, postular la forzosa necesidad de la cooperación, y por otro, señalar su carácter estrictamente voluntario se convierte en una dificultad que impone el análisis de sus componentes. Uno de ellos se revela como decisivo: la confianza, ligada a la actividad deóntica mencionada, es decir, a la construcción de acuerdos, normas y reglas del trabajo, que son al mismo tiempo reglas de convivencia.

El examen de la importancia de la cooperación permite concluir que en el trabajo se desarrollan dos niveles de actividad no prescrita, ambas requeridas para un trabajo de calidad: las transgresiones o trucos que permiten superar la brecha entre el trabajo prescrito y el trabajo real, y la actividad deóntica, para superar la brecha entre coordinación y cooperación (Dejours, 1998c; Lhuillier, 2011).

En esta trama conceptual también resulta importante comprender cómo se define la salud en el marco de la PDT. Dejours (1998b) se aparta de las definiciones tradicionalmente acuñadas por las instituciones internacionales, que remiten a la noción de “estado” de salud, “equilibrio” o “adaptación”. La idea de “estado” de salud contenida en esas definiciones permite distinguir solo dos: el estado de salud y el de enfermedad. Distinción demasiado radical, ya que, según el autor, entre ambos estados hay un espacio significativo que se caracteriza por la lucha contra la enfermedad, desde la cual es posible hablar de momentos de cierto equilibrio, pero estos –aun siendo satisfactorios o aceptables– siempre serán precarios y nunca ideales. En esta línea, el autor afirma que “la salud no es un estado estable, sino más bien un fin; lo que cuenta es, una vez más, los

procedimientos utilizados para conquistarla o para recuperarla cuando se ha perdido” (p. 17). Por fuera del ideal, ubica la noción de “normalidad”, la que sí se refiere a un estado real (Dejours, 2007). Normalidad que excluye “la utopía de un trabajo sin sufrimiento” (Dejours, 1998b, p. 17). Definir la salud como una conquista pone en primer plano el papel activo desempeñado en la gestión y la responsabilidad de su tratamiento y cuidado.

En síntesis, desde la PDT se puede afirmar que trabajar es fracasar, debido a los tropiezos de los encuentros con lo real del trabajo. Por eso trabajar es sufrir, padecer el fracaso en ese encuentro; pero también trabajar es llenar el espacio entre el trabajo prescrito y el trabajo real, elaborando colectivamente las reglas que permitan decir que trabajar es vivir juntos. Todo ello demuestra que trabajar no es solo producir, sino también transformarse a sí mismo. Resistir frente a lo real, persistir en la búsqueda de soluciones necesariamente genera nuevas habilidades, nuevas competencias y también nuevas sensibilidades.

## **Operar desde la PDT: propuesta metodológica**

Dejours (1998b) reconoce que la originalidad de su propuesta metodológica, más que constituirse en una cualidad, se presenta como una dificultad para la discusión teórica y epistemológica, y también para su transmisión. Se propone como un proceso en el que la investigación y la intervención son dimensiones indisolubles.

El primer rasgo que se destaca es que no utiliza los recursos tradicionales –cuestionarios y entrevistas–; en su lugar promueve la implicación estrictamente voluntaria de los trabajadores en un colectivo. Con esos trabajadores, los investigadores también trabajarán no de modo individual, sino en un colectivo de investigación formado tanto por los miembros del equipo que interviene en terreno como por el colectivo de control. Es decir, se trata de un proceso que se lleva a cabo “de colectivo a colectivo”.

Se señaló que un aspecto central del trabajo ejecutado tiene que ver con avances logrados por medio de la inteligencia práctica, que tiene la particularidad de adelantarse en muchas ocasiones a la conciencia que el mismo trabajador tiene de ella. También que las defensas construidas colectivamente contribuyen a ocultar la realidad del sufrimiento en el trabajo. Estas consideraciones llevan a Dejours (1998c) a afirmar que la investigación se orienta hacia un objetivo inusitado, porque debe “recolectar datos que el investigador no puede observar directamente en los sujetos que no siempre tienen conocimiento de ellos” (p. 53): la actividad real y el sufrimiento en el trabajo. Lo que define como un esfuerzo de “objetivación de la subjetividad” (p. 53).

Dejours (1998b) propone, entonces, el recurso de la palabra para hacer inteligibles estos aspectos que aún no son conscientes. Según el autor, se trata de “hacer hablar a los trabajadores para reflexionar sobre las razones y motivos para actuar y el sentido de sus conductas habituales en el trabajo”; y añade que “hablar es el medio más poderoso para pensar” (p. 54).

El surgimiento de esa palabra se logra con la oferta de la escucha. En relación con su naturaleza, precisa que se trata de una “escucha arriesgada”, ya que comprender, entender algo inédito, implica riesgos: conmueve y desestabiliza, incluso a la teoría misma. Por eso Mendes (2007) señala que “el investigador debe estar libre para escuchar lo que está fuera de sus expectativas” (p. 29). Supone, además, un compromiso y una toma de posición en relación con lo escuchado (Dejours, 1998b).

En este proceso, el lenguaje actúa en tres niveles: como mediador entre los trabajadores y los investigadores; como mediador entre los trabajadores mismos, con lo que les permite compartir la experiencia vivida del trabajo y en ese proceso colabora en la construcción del colectivo; y por último, como medio de objetivación de lo vivido, particularmente en la forma de lenguaje escrito en el informe que resulta de estos procesos.

Ese informe final tiene un proceso riguroso de construcción que se va dando en cada encuentro de trabajo. Cada sesión se inicia con la lectura del registro del encuentro anterior, para que, de ser necesario, sea corregido o ampliado, y fundamentalmente para que sea validado por los participantes (Mendes, 2015).

La investigación en la PDT se desarrolla en tres etapas: la primera, de preinvestigación, incluye el análisis de la demanda; la segunda es la investigación propiamente dicha; y la tercera es la validación de los resultados.

El modelo de investigación presupone una demanda de los trabajadores, dado que el proceso implica riesgos para la gestión colectiva de la organización del trabajo. Por eso se enfatiza en la importancia del análisis y la construcción socializada de la demanda, que conduzca, en primer lugar, a reconocerla como significativa, para luego valorar la disposición colectiva a asumir los posibles riesgos que conlleve. En esa construcción y deconstrucción de la demanda se podrá reorganizar lo que inicialmente se presenta como una queja y esclarecer el pedido de ayuda.

La tarea del clínico se orientará a sostener esa cadena de habla y escucha, cuidando de promover los lazos de confianza que hagan posible tomar el riesgo de participar de un debate público para construir colectivamente un sentido en el que se pueda procesar el sufrimiento.

La duración de la intervención no se puede precisar de antemano, ya que el número de sesiones puede variar a medida que las cuestiones que motivaron la demanda van siendo esclarecidas y los trabajadores renuevan la agenda de temas con la dinámica de su participación. Sin embargo, Mendes y Reis (2011) afirman que es preciso reconocer un momento para finalizar, aceptando con ello que “la clínica siempre será provisoria” (p. 75). La convicción sobre el cuidado que requieren estos aspectos hace que Dejours destaque la necesidad de mantener el dispositivo de intervención con estas características, aun cuando reconoce su complejidad.

## La psicodinámica y la seguridad en el trabajo

¿Cómo pensar este entramado conceptual desde la perspectiva de la seguridad en el trabajo? ¿Cómo se articulan estos desarrollos con la problemática particular de la seguridad? ¿Qué alcances y limitaciones tiene el enfoque dinámico para el abordaje de los problemas en salud y seguridad?

El concepto de reconocimiento en el trabajo implica, además de los aspectos destacados por Dejours (1998c) en términos de construcción de subjetividad, el reconocimiento explícito de la existencia de saberes producidos en el ejercicio de la actividad y, por lo tanto, absolutamente singulares. Estos saberes se producen por la movilización de la inteligencia práctica, apelan a la *metis* para su desarrollo por medio del ingenio y se acumulan en las reglas que el colectivo va construyendo en el proceso de su propia constitución. Este aspecto en gran medida escapa a la prescripción y al control; sin embargo, cuando es desconocido implica para los trabajadores una afrenta que los lleva a resistir a la aplicación de normas de seguridad aplicadas de modo verticalista (Dejours, Dessors, Molinier, 1998).

Por el contrario, el acento puesto en la escucha de las experiencias y vivencias de los trabajadores se orienta a la recuperación de esos saberes, para que el colectivo de trabajo protagonice la solución de los problemas de seguridad. En este sentido, la propuesta metodológica de la PDT puede constituir una alternativa valiosa para intervenir en el campo de la salud y la seguridad. Aunque a la hora de valorar esa posibilidad se debe tener en cuenta que el mismo Dejours (1998c) reconoce las dificultades planteadas por la metodología propuesta. El dispositivo metodológico de investigación y de intervención que establece se organiza estrictamente según principios ya reseñados, pero a la vez es sumamente flexible, porque está diseñado para que siempre considere las circunstancias particulares de cada proceso en el que se despliega. Su carácter no programático hace lenta la acumulación de casuística y, por ende, la recopilación y la difusión de los

avances. Es un principio de la PDT que los aprendizajes centrales se producen por el afrontamiento de lo real del trabajo y los esfuerzos para superar el fracaso. En el caso del aprendizaje de la PDT misma y de su enriquecimiento, lo señalado produce algunos obstáculos para establecer un diálogo en la comunidad de investigadores sobre sus prácticas y resultados, que permite hacer ajustes, puestas a punto y la mayor consolidación de los conceptos y el método.

Por otra parte, poner en marcha un proceso de intervención e investigación en el marco de la PDT implica un proceso complejo de acuerdos sucesivos; el primero, referido a quien toma la decisión de iniciarlo, debe superar el alto nivel de incertidumbre que produce el hecho de que no hay un objetivo que se pueda definir de modo ajustado previamente, y tampoco resultados garantizados ni medibles. Dado que lo que se produce en los debates públicos culmina en un informe que los participantes pueden decidir si se da a conocer o no, es posible que se esté poniendo en marcha una intervención de la que no se tendrá ningún documento que dé cuenta de lo producido.

Su mayor interés está dado por la inmersión en profundidad en los casos en que participa, lo que posibilita un conocimiento a fondo de aspectos de las problemáticas del trabajo que muchas veces son ignoradas o de difícil aprehensión; sin embargo, la focalización de la mirada en un ángulo tan agudo impide incluir en la perspectiva el alcance de los fenómenos bajo estudio. Por tal razón, ese déficit es también un obstáculo al momento de poner estos estudios al servicio de la toma de decisiones políticas en un contexto más extendido que el ámbito de trabajo donde se desarrolló la investigación.

Inversamente, en el caso de estudios de gran extensión, la PDT es útil para dar espesor y consistencia a datos puramente cuantitativos y estadísticos, en términos de su ubicación en el campo de la teoría social crítica.

Toda la potencia del abordaje se pone de manifiesto a la hora de iluminar los procesos subjetivos involucrados en el trabajo, la construcción colectiva de defensas frente al sufrimiento que provocan las restricciones propias del trabajo, o las condiciones en que este se desarrolla, y los lazos que constituyen a esos trabajadores en un colectivo de oficio. Su utilidad se orienta también a la reconstitución de esos lazos, en momentos en los que es conveniente hacer tomar distancia a los actores de lo concreto, del entorno de la actividad, para tratar de que se discuta lo que tienen en común. Ese aporte destacado respecto a las construcciones colectivas de significado es particularmente robusto en los casos en los que se debe tramitar un duelo por un accidente extremo, superando los modos habituales como se reenvía a los trabajadores a su propia capacidad individual de afrontamiento.

Así las cosas, la PDT se ofrece como un modo sobresaliente para complementar otro tipo de investigaciones de alcance mayor en extensión, aportando de esta manera su punto de vista cualitativo y en profundidad. Su contribución principal tiene que ver con su capacidad para acoger y poner en valor la voz de los actores, recuperar sus saberes y movilizar su subjetividad para resignificar las experiencias de sufrimiento, con el fin de favorecer el proceso de emancipación de las condiciones alienantes y la consecuente intervención en aquellos aspectos que sean considerados necesarios por el grupo para mejorar la organización del trabajo. Ese será el camino para la participación plena y con carácter protagónico de los trabajadores en la gestión de su propia salud y seguridad. En palabras de Dejours (1998c), la posibilidad de “pasar del registro de la resistencia a la enfermedad al registro de la construcción en sentido propio” (p. 150).





# Género, salud y seguridad en el trabajo

DORIS MARLENE ACEVEDO IZAGUIRRE

## El género en el trabajo

La representación social del trabajo es predominantemente androcéntrica. La orientación de los estudios y las prácticas en aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo han sido pensados para un mundo laboral masculino. Se considera a las mujeres con carácter un secundario o subsidiario del varón y con esa visión se han estructurado los sistemas de salud y seguridad en el trabajo. El reconocimiento institucional de la presencia de las mujeres como componente no secundario (protagónico) de los procesos de trabajo es reciente.

El género es la construcción social de lo masculino y lo femenino, que en la actualidad alcanza expresiones sexodiversas. Una visión de género en salud y seguridad en el trabajo contribuye a ampliar y profundizar la caracterización del factor humano del trabajo, al reconocer su carácter sexuado, sus diferencias y necesidades psicobiológicas, sociales y culturales, y sus implicaciones en la organización del trabajo, la actividad de trabajo, las relaciones sociales entre los sexos que se establecen en el proceso de trabajo, las consecuencias en la salud de los trabajadores (hombres y mujeres), y la gestión de la seguridad. Otro aporte de la visión de género es que permite visibilizar la presencia y particularidades del trabajo de las mujeres.

## El trabajo productivo de las mujeres

De acuerdo con Acevedo (2002), “las mujeres continuamente han aportado su trabajo al desarrollo de la actividad económica dependiendo de los modos como se organiza la producción, en las formaciones sociales cambiantes” (p. 56). En

los distintos modos de producción, las mujeres se han incorporado en diversas fases de los procesos de trabajo. En los modos precapitalistas de producción, las mujeres realizaban tareas agrícolas, artesanales, de comercialización y minería; a partir de la industrialización y la expansión de las ciudades, las mujeres se incorporaron masivamente a las fábricas y a ocupaciones en los sectores de servicios sociales, como salud, educación y servicio doméstico.

En el proceso social de trabajo, las mujeres tienen una doble participación: en la producción de bienes y servicios, y en la reproducción biológica y social de la fuerza de trabajo. Es lo que se ha denominado doble presencia. La participación de las mujeres en esos dos momentos: productivo y reproductivo del proceso de trabajo, está en constante interacción, influenciándose mutuamente. En general, las mujeres suelen retardar la edad de inicio al trabajo productivo, preferir trabajos a tiempo parcial o retirarse por periodos a causa de los embarazos, la lactancia materna o los cuidados familiares; por consiguiente, interrumpen la formación profesional y limitan los ingresos familiares.

De allí que cada vez cobra mayor interés social desarrollar mecanismos institucionales de corresponsabilidad social para equilibrar los derechos y los deberes de hombres y mujeres en la producción y la reproducción, hacia la igualdad y la equidad de género. Desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo formuló convenios y resoluciones para regular las relaciones entre trabajo y vida familiar, tal como lo expresan los convenios de la OIT: 3 (1919), 103 (1952) y 183 (2000) de protección a la maternidad, 111 (1958) no discriminación, y 156 (1981) trabajadores con responsabilidades familiares.

Muy a pesar de la mirada androcéntrica del trabajo, podemos rastrear el papel preponderante de las mujeres en las actividades económicas desde las primeras constituciones de los grupos humanos, tal como lo informa, por ejemplo, la arqueóloga Iraida Vargas (2007), al examinar los vestigios humanos localizados en territorios de la hoy República Bolivariana de Venezuela: “El trabajo colectivo femenino debe haber jugado un papel importante ya que ellas representaban un porcentaje relativamente alto de la fuerza de trabajo” (p. 65).

En las explotaciones coloniales esclavistas de América, entre los siglos XVI y XVIII, las mujeres tenían un doble propósito: como productoras en las plantaciones y minas, y como reproductoras biológicas y sociales de la fuerza de trabajo. La estratificación social determinaba el tipo de responsabilidades y tareas, según el rango social. Las blancas europeas y criollas eran amas, gobernantas, encomenderas, comerciantes; las aborígenes y mestizas libres, lavanderas, costureras, vendedoras, cocineras; las esclavizadas afrodescendientes hacían trabajos agrícolas, nodrizas, cuidadoras y servicios domésticos. Todas las mujeres

reproducían biológicamente su clase y la estratificación social, pero todas tenían una función en el proceso productivo.

Ramazzini (1983) estudia minuciosamente el trabajo de la Europa del siglo XVIII, predominantemente artesanal, y publica por vez primera, en Italia, su *Tratado de las enfermedades de los artesanos* (1703), en latín. De los 54 oficios en él expuestos, cinco corresponden a oficios femeninos: comadronas, nodrizas, lavanderas, tejedoras y vírgenes consagradas (monjas); esos eran, quizás, los oficios femeninos más relevantes en las sociedades europeas de entonces.

Del oficio de las tejedoras, este autor señala:

*Este tipo de trabajo es ciertamente fatigoso, pues se ejercita todo el cuerpo, ambas manos, los brazos, los pies y la espalda, de manera que no hay parte alguna que no se esfuerce al mismo tiempo en esta tarea. (...) las mujeres tejen sentadas, pero de tal manera que, en cierto modo, parecen estar de pie. Dado pues que se trata de un oficio fatigoso, tiene sus inconvenientes propios, especialmente para las mujeres; pues si están embarazadas, fácilmente abortan y expulsan el feto, de lo cual sobrevienen luego muchos males. (...) puede ocurrir que las menstruaciones les fluyan con mucha abundancia si en esos días se dedican al tejido más de lo conveniente (p. 300).*

El autor expone las exigencias particulares de trabajo y los trastornos reproductivos que padecen estas trabajadoras, lo que no se aleja mucho de las realidades experimentadas por las trabajadoras textiles industriales, a pesar de los más de tres siglos transcurridos. En una investigación llevada a cabo en 1995 en textiles industriales, se encontró mayor riesgo relativo de abortos espontáneos y prematuridad de recién nacidos, relacionados con posiciones en movimiento y altos ritmos de trabajo (Borges y Acevedo, 1999).

En los pueblos de la América del siglo XVII, los colonialistas dictan medidas para proteger el embarazo de las esclavas con el interés de salvaguardar el fruto de ese embarazo, futuro esclavo. La intensidad de explotación de la fuerza de trabajo masculina y femenina era bastante similar, así como los castigos recibidos por lo que los amos consideraban descuidos en el trabajo. La trabajadora-esclavizada embarazada recibía los latigazos acostada boca abajo para proteger la barriga mediante un hoyo en la tierra (García, 2006).

A inicios del siglo XX, una de las primeras resoluciones de la OIT, del año de su creación (1919), es el Convenio No. 3, que estipula los descansos pre y posnatal de seis semanas cada uno, remunerados. La mujer no podrá ser despedida en ese lapso y, al reincorporarse, tendrá dos descansos diarios de media hora cada uno mientras esté amamantando a su criatura. Actualmente, la estrategia global de la OIT (2011), en materia de salud y seguridad en el trabajo (SST) entre sus

consideraciones generales señala que “es preciso tener en cuenta los factores específicos de género en el contexto de las normas, los demás instrumentos, los sistemas de gestión y la práctica en materia de SST” (p. 8).

## Género y trabajo

La tasa de actividad económica expresa la intensidad en la incorporación al trabajo de la población mayor de quince años, la cual generalmente es mayor en los hombres que en las mujeres, debido a que en las mujeres recae la función reproductiva biológica y social. Según datos de Cepal (2012), en países de América Latina los hombres presentan tasas de actividad económica de 63 % a 77 %, mientras que en las mujeres se sitúan las más bajas, de 34 % a 35 %, en República Dominicana y Honduras, respectivamente; y las más elevadas, de 57 % a 55 %, en Perú y Barbados, respectivamente. La diferencia porcentual en las tasas de actividad económica de hombres y mujeres es menor en Barbados, con 9 %, y Brasil, Jamaica y Perú, con 17 %; las mayores diferencias están entre 30 y 35 puntos porcentuales en Costa Rica, Honduras, México y Panamá.

No obstante, buena parte de las actividades económicas que efectúan las mujeres quedan ocultas, no se reflejan en las estadísticas porque se trata de tareas insertas en unidades económicas familiares, no remuneradas, que no derivan de un empleo fijo, o que las realizan en sus casas, fundiéndose con las tareas domésticas. La trabajadora no reconoce la actividad económica que hace como trabajo, sino como una actividad complementaria a las tareas del hogar, no la declara como actividad económica, y pasa a registrarse como “tareas del hogar”. Al no haber un reconocimiento público de esos miles de trabajos de las mujeres desde sus espacios familiares, no son considerados en las políticas de gestión de riesgos ocupacionales, y los daños que de ellos se derivan son registrados en la morbilidad general, no ocupacional.

## División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo (DST) se refiere a la asignación diferencial de ocupaciones, responsabilidades y tareas según el sexo de las personas, argumentando atributos y limitaciones naturales, pero que en realidad responden a estereotipos culturales. La incorporación de hombres y mujeres al trabajo sigue los estereotipos de género que predominan en las sociedades, según tiempo y lugar. Messing (1998) señala que “las ocupaciones de hombres y mujeres son tan diferentes que podríamos hablar de dos fuerzas de trabajo separadas” (p. 1), lo que genera perfiles de riesgo diferenciados por sexo.

La DST ha restringido el acceso de las mujeres a determinados trabajos; sin embargo, en diversos momentos históricos las mujeres han desempeñado trabajos que tradicionalmente eran asignados a los hombres, por necesidades productivas coyunturales, tal como ocurrió en la industria armamentista durante la Primera y Segunda Guerra Mundial. Touraine (1965) señala que hubo un incremento del trabajo femenino, desempeñando todo tipo de tareas, las que usualmente les eran asignadas por su delicadeza, y las tareas consideradas más duras, que eran efectuadas por los hombres. Entre 1913 y 1917, la proporción de mujeres en la industria francesa pasa de 33 % a 40,2 %.

*Las mujeres realizan de modo excelente estas tareas repetitivas y fragmentarias que requieren más rapidez de reflejos que fuerza física (...) se les encomiendan puestos de trabajo hasta entonces reservados a los hombres: mando de las prensas hidráulicas, levantamiento de las puertas de los hornos, descarga de los vagones en las fábricas de acero (p. 151).*

Actualmente observamos un patrón universal de segmentación y segregación de la fuerza de trabajo según el sexo, concentrándose las mujeres en el sector servicios, con reducida participación en las ramas de minería, agricultura, transporte, construcción, seguridad y defensa, entre otras; mientras que los hombres están distribuidos más equilibradamente en todas las ramas de la actividad económica. Si bien hay una mayor diversificación de las oportunidades de estudio para las mujeres y presencia en áreas de formación donde predominan los hombres, el acceso al empleo en sectores masculinizados permanece casi inamovible. Se produce una resistencia al ingreso de las mujeres a sectores como construcción, transporte, minería, seguridad y defensa. Cuando ingresan, lo hacen en tareas subalternas o relacionadas con estereotipos de género (cocineras, limpiadoras, trabajadoras sexuales). Es el caso de las mujeres en campamentos mineros. De acuerdo con Morato (2008):

*Una parte de las mujeres que se encontraban presente en los campamentos mineros tenían el objetivo de estar un tiempo corto, hacerse de un dinero mínimo que les permitiera emprender negocios en otra parte y marcharse. Para esto se empleaban en servicios domésticos, vendedoras ilegales de alcohol y trabajadoras de bares y prostíbulos (p. 2).*

Es una realidad mundial que los estereotipos de género han impactado el acceso de las mujeres a las actividades económicas, y se han concentrado en los sectores de servicios a personas, comercio menor, restaurante, hoteles. Esta es la segmentación y segregación del trabajo femenino. En países de América Latina, la distribución por sector económico y sexo difiere bastante entre hombres y mujeres. Las mujeres presentan una fuerte concentración en el sector de servicios, 77 % en promedio, mientras que en industrias y agricultura representan

el 13 % y 10 %, respectivamente. Por su parte, los hombres se distribuyen un poco más equitativamente entre los sectores: 58 % están en servicios, 28 % en industrias y 20 % en agricultura.

La DST se reproduce dentro de los sectores también relacionado con los estereotipos de género. En el sector industrial, las mujeres se concentran en las industrias de alimentos y textiles, y en el sector agrícola son más numerosas en las fases de siembra, recolección, clasificación y empaque. Las mujeres están bastante ausentes en actividades que requieren manejo de maquinarias y tecnología avanzada, y más presentes en tareas subalternas, de mayor concentración, menos autonomía, trabajo minucioso y a ritmos rápidos, lo que las expone más a factores de riesgo psicosocial y ergonómico.

### **Ejemplo 1**

Resultados de un estudio de caso en una empresa manufacturera de alimentos (Acevedo, 2008): 120 trabajadores, de los cuales el 28 % son mujeres. Se encuesta a 4 gerentes (3 mujeres y 1 hombre) y a 81 trabajadores (48 hombres y 33 mujeres).

En opinión de los gerentes encuestados:

- Las mujeres no pueden estar donde se levanta peso o se trabaje de noche, o se considere que el trabajo es pesado: “En el área ‘X’ no pueden trabajar mujeres porque deben levantar sacos de 20 y 50 kilos, y deben rotar tres turnos incluido el nocturno o trabajar sobretiempo”.
- Los hombres están en puestos que se consideran de trabajo pesado o deben trabajar de noche: hornos, empaque de cajas, elaboración de masa y crema, “donde tienen que cargar peso o donde hay que trabajar por turnos (...) las mujeres están donde el esfuerzo es menor y no tienen que mover cantidades grandes”.
- Se considera que el trabajo que se asigna a las mujeres es liviano y sencillo y que ellas son más cuidadosas: “(...) el área de las mujeres es muy artesanal (...) tienen que hacer el llenado del producto manualmente (...) es un trabajo más delicado (...) están más pendientes de su trabajo (...) son muy detallistas (...) tienen más precaución (...) se dan cuenta más rápido que los hombres”.
- Se cree que las tareas asignadas a las mujeres no requieren de preparación especial, sino que prevalece la habilidad manual, la cual se considera innata.

ta; por ello hay pocos cambios tecnológicos en las líneas donde operan las mujeres.

- En cuanto a la percepción del riesgo, los hombres perciben más que su trabajo requiere de mucha concentración y las mujeres perciben más que su trabajo es pesado, al contrario de lo que opinan los gerentes. En la encuesta, más hombres (83,3 %) que mujeres (60,6 %) responden que su trabajo requiere siempre de mucha concentración, en tanto que similar proporción de hombres (25 %) que de mujeres (27,3 %) señalan que su trabajo es pesado siempre, y más mujeres (69,7 %) que hombres (45,8 %) manifiestan que su trabajo es pesado a veces.

En esta empresa, las tasas de accidentes para hombres y mujeres no tienen diferencias significativas. En las encuestas, 14,6 % de los hombres y 12,6 % de las mujeres manifiestan haber sufrido un accidente mientras laboraban en la empresa. Según los registros de días de reposo, los días perdidos a causa de los accidentes es algo mayor en las mujeres que en los hombres. Resultados de otras investigaciones en empresas de alimentos han sido coincidentes al encontrar tasas de accidentalidad similares para ambos sexos (Villegas *et al.*, 1997 y Messing *et al.*, 1998, citados en Acevedo, 2008, pp. 119-120).

La organización del trabajo en los centros de trabajo o unidades productivas también sigue criterios de división sexual, concentrando a las mujeres en actividades administrativas y tareas laboriosas, poco presentes en funciones de dirección.

Las estrategias de flexibilidad productiva que se han extendido ampliamente a partir de los ochenta también han sido permeadas por la DST, considerándose una flexibilidad sexuada: la flexibilidad interna –polivalencia, rotación, integración de tareas y trabajo en equipo– concierne a la fuerza de trabajo masculina; mientras que la flexibilidad externa –empleo precario, horarios flexibles, contratos eventuales, trabajo a domicilio– invade la fuerza de trabajo femenina (Hirata, 2001).

La inserción laboral de hombres y mujeres difiere por sectores de ocupación, contratación, remuneración y asignación de funciones y tareas, lo que produce una particularización genérica de las condiciones de trabajo que afecta diferencialmente a hombres y mujeres, con un impacto también diferencial sobre su salud y en los procesos de desgaste.

Dejours (2012) destaca la importancia de las relaciones de género en el trabajo, como un componente interactuante con los factores objetivos (lo real de la tarea) y los aspectos subjetivos (lo real del inconsciente):

*(...) las relaciones sociales de trabajo son siempre relaciones sociales de género que tienen en su centro la dominación de las mujeres por parte de los hombres (...) teniendo como principal objetivo el dominio del trabajo que producen las mujeres (...) en lo productivo y en lo doméstico (p. 152).*

Esto se aprecia claramente en el relato que hace Klubock (citado en Morato, 2008) de las minas de El Teniente en Chile:

*La división sexual del trabajo relegaba a las mujeres a las labores menos remuneradas dentro de la actividad minera. Es más, estas labores eran consideradas marginales dentro de dicha actividad siendo tan extenuantes como la de los propios mineros, pero la ideología dominante de género y laboral le otorgaba escaso valor (pp. 2-3).*

## Interacciones trabajo-familia-salud

Se da una estrecha interrelación entre las condiciones de trabajo, las condiciones de vida, las relaciones familiares, la constitución y el desarrollo de las familias y la salud de los trabajadores (hombres y mujeres), mediadas por las relaciones sociales de género que se expresan en los espacios laborales y familiares. Estas intermediaciones pueden generar conflictos tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Las medidas de armonización entre las responsabilidades laborales y familiares ayudan a prevenir los conflictos y a evitar consecuencias a la salud de los trabajadores (hombres y mujeres) o a su exclusión laboral.

La cultura patriarcal predominante dispone que las responsabilidades familiares deben ser desempeñadas en su gran mayoría por las mujeres, aun cuando tengan responsabilidades laborales que les ocupen gran parte del día. Para las trabajadoras que tienen horarios irregulares o jornadas continuas, la carga familiar las rebasa. En los arreglos familiares se estimula la práctica de la responsabilidad paterna y la solidaridad de otros miembros para asumir colectivamente las numerosas y complejas necesidades familiares.

La corresponsabilidad social apela a los empleadores y a las instituciones gubernamentales para generar las iniciativas, acciones y programas que cubran necesidades educativas, de salud, recreativas, culturales y de servicios que demandan los trabajadores (hombres y mujeres) y sus familias. El caso de las mineras chilenas puede aplicarse idénticamente a trabajadoras de cualquier sector, ya que, según Díaz (2014):

*(...) no han sido eximidas de la responsabilidad del trabajo en el hogar, principalmente de la crianza de los hijos. Las trabajadoras no sustituyen roles: los suman. El sistema familista que descansa sobre las mujeres resulta así bastante perverso (p. 87).*

(...) Para algunas operarias de faena en cambio se sale del sistema de vida habitual, hay un impacto psicológico y emocional fuerte en sus vidas, se ven afectadas por la pérdida de la cadena de relación con la familia, el esposo, los hijos (p. 85).

Lo anterior se refleja en el comentario de una de ellas: "(...) a veces me siento sobrepasada con una carga demasiado grande, con cosas pendientes en el trabajo y problemas en la casa" (p. 87).

## Sesgos de género en el trabajo

El sesgo de género se refiere a desviaciones en la apreciación de una situación o fenómeno según las atribuciones estereotipadas de género o la naturalización de las mismas por el hecho de que los sujetos pertenezcan a determinado sexo o identificarse con determinado género. Se produce un sesgo porque no se considera la potencialidad real de los seres humanos y la variabilidad física y emocional intrasexo o intragénero. Existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres, pero estas no son determinantes de las habilidades y capacidades, así como de las posibilidades reales de realizar las actividades de trabajo, puesto que las personas se apoyan en medios, instrumentos y maquinarias para su ejecución, los cuales pueden adaptarse a las diversas características individuales.

En el trabajo, los sesgos de género más comunes se producen en:

- *La asignación de tareas.* Se asignan los trabajos o puestos de trabajo a determinado sexo al considerar aptitudes naturales o adquiridas específicas para varones o para mujeres. Las mujeres son consideradas débiles, susceptibles, concentradas, detallistas, organizadas, responsables, amables, sumisas, por lo que se les asignan tareas monótonas que requieren concentración, trabajo con público, esfuerzo repetitivo. A los hombres se les considera fuertes, audaces, autoritarios, por lo que se les asignan tareas que requieren esfuerzo físico, cargos de supervisión y dirección, manejo de maquinarias.
- *La percepción de riesgos de salud.* La subestimación o sobreestimación del peligro para las mujeres trabajadoras a causa de estereotipos de género hace que se les excluya de tareas consideradas complejas o de alto riesgo, como pilotar aviones, conducir tractores, excavar en minas, dirigir obras; o se les asignen tareas consideradas fáciles y de poco riesgo, como cuidar personas, administrar medicamentos, organizar archivos, trabajar en telecomunicaciones, educar, administrar recursos, hacer trabajos manuales. Al evaluar las cargas de trabajo y los riesgos físicos, químicos, disergonómicos, psicosociales de estas últimas, pueden resultar tan peligrosas como aquellas de las cuales se les excluye.

- *Virilización de los riesgos.* Aunque no se corresponda exactamente con el universo y la historia de las prácticas laborales, en el imaginario colectivo (las representaciones sociales), el trabajo productivo es considerado un asunto de hombres, de los espacios públicos, que conlleva esfuerzos, desafíos, valentía, agresividad, características identificadas culturalmente con la masculinidad; tal como lo expone Dejours (2009): “La virilidad es construida en relación con el trabajo y para el trabajo” (p. 168). En los hombres puede significar sobreexposición a las situaciones de peligro. De Keijzer (1999) señala que la socialización de la masculinidad es predisponente a peores indicadores de salud en los varones. Para las mujeres, “ir a trabajar” es un reto de emulación al “proveedor histórico”, lo que significa un reacomodo en su estilo de vida y representación de roles en ámbitos muy diferenciados (hogar y trabajo), con multiplicidad de exigencias físicas, emocionales y psicológicas. En este sentido, las trabajadoras entrevistadas manifiestan (Díaz, 2014).

*“Hay maestros que son muy gentiles, muy amables. Pero otros son muy groseros. Todavía no se sacan el chip del hombre rudo de la construcción”.*

*“Tratan de disminuirnos, recalcan que este trabajo es para machitos, no para niñas”.*

*“No es fácil ganarse el respeto, hay que ser pesada y seria, porque piensan que si te ríes mucho eres coqueta; si eres muy distante es porque te falta marido”.*

*[Los jefes] “tienden a ser prepotentes, solo dan órdenes y una tiene que entrar en un proceso permanente de demostrar que puede hacer su trabajo”.*

*“Dudan de mis conocimientos, dicen: ‘yo llevo 25 años en esta profesión, usted no me va a venir a enseñar a mí, a decirme cómo hacer las cosas’ (p. 118).”*

## Ejemplo 2

La indumentaria para la protección del personal de salud que interviene en quirófano (traje, gorros, guantes y botas) fue diseñada según modelo masculino (dimensiones, tipo de material, etc.), pese a que la presencia de mujeres es significativa. Las médicas cirujanas manifiestan (Massín y Parada, 2014):

*“Los pantalones y batas se nos arrastran por el piso y las blusas nos quedan grandísimas (...). Que no sean transparentes y se adapten a la estructura del cuerpo de la mujer, para que no nos queden grandes o apretados y así tener mejor movilidad y seguridad con el uso del traje (...) ¡Ah!, hacer modelos para embarazadas, ya que somos cada día más mujeres en el quirófano (...) los gorros femeninos que sean amplios para recoger toda la cabellera y las orejas”.*

- *Las medidas de seguridad y de protección a la salud.* En general, los equipos de trabajo y medios de protección disponibles no se adaptan a las característi-

cas físicas de las mujeres y pueden ser contraproducentes al convertirse en factores de riesgo al ser usados. Por ejemplo, vestuario, botas y guantes muy grandes. Las mujeres embarazadas tienen más dificultad para ajustarse al uso de los medios de protección, debido a los cambios anatómicos progresivos durante el embarazo.

- *La gestión de los riesgos y las acciones en salud y seguridad.* Es muy común que ni siquiera se clasifique por sexo la composición de la fuerza de trabajo de determinada empresa o centro de trabajo, con lo que se produce un sesgo de género, por omisión, hacia el modelaje masculino. El diseño de planes y programas en salud y seguridad en el trabajo que no considere la división sexual del trabajo, las diferencias en la exposición a los factores de riesgo de hombres y mujeres y sus consecuencias a la salud, incurrirá en descuido y desatención a las particularidades que estas generan.
- *La valoración de los daños a la salud ocasionados por el trabajo.* Las estadísticas de accidentes laborales revelan que las mujeres se accidentan menos que los hombres y los accidentes que les ocurren son menos graves (OIT, 2012). Existe una subvaloración del daño a la salud de las mujeres ocasionado por el trabajo, lo que en parte puede explicarse por un subregistro de accidentes y enfermedades laborales en sectores de trabajo donde se concentran las trabajadoras: salud, educación, servicios comunitarios, trabajo a domicilio, contrataciones eventuales, trabajo informal, servicio doméstico, maquilas. Por ejemplo, en el sector de la salud es frecuente el “pinchazo” o contacto con objetos punzocortantes, que en la mayoría de los casos no se reporta por considerarlo insignificante (León y Mago, 2010), a pesar del riesgo biológico implícito en este accidente.

### Ejemplo 3

Un estudio ergonómico hecho en trabajadores (de ambos sexos) de un supermercado encuentra una frecuencia mayor de trastornos musculoesqueléticos en mujeres que en hombres, y atribuye la causa a una mayor carga familiar de las mujeres. El contenido del trabajo era diferente en hombres y mujeres: los hombres levantaban y trasladaban cargas y organizaban la mercancía; las mujeres eran cajeras, lo que implica hacer movimientos rápidos y repetitivos con torsión de cintura, en jornadas largas y posiciones fijas (sentadas) e incómodas (Sandoval, 2014).

El estudio que se presenta con enfoque de género sugiere que las tareas familiares de las trabajadoras determinan la mayor presencia de daños musculoesqueléticos, porque ellas manifiestan llegar cansadas al trabajo y le restan importancia

al contenido de la tarea como causa determinante de los daños encontrados, y dejando de lado, además, la notoria división sexual del trabajo.

De acuerdo con Martínez, Alarcón, Lioce, Tennasse y Wuilborn (2008),

*Las lesiones percutáneas constituyen la causa más común de exposición ocupacional a sangre y la principal causa de transmisión de agentes patógenos de la sangre (...). Latinoamérica tiene la prevalencia más elevada de transmisión por virus de la hepatitis B, 52 % atribuible a causa ocupacional (p. 53).*

Los procesos de certificación de enfermedad ocupacional suelen ser más largos y pueden quedar inconclusos por abandono del trabajo de la afectada, a causa de la misma enfermedad, o ser atribuidos, erróneamente, a otras causas, como la carga familiar de la trabajadora, por no profundizar en el análisis.

En general, la morbilidad ocupacional que se reporta con mayor frecuencia son los trastornos musculoesqueléticos y los causados por exposición a factores psicosociales: estrés, acoso sexual y laboral, y Burnout, los cuales están íntimamente relacionadas con las características de los trabajos que desempeñan. Los problemas musculoesqueléticos afectan más a las mujeres en la parte alta de la espalda, el cuello y las extremidades superiores; los hombres, en la parte baja de la espalda y las extremidades inferiores.

## **Igualdad de género en el trabajo. Nuevos perfiles en el enfoque de riesgos**

### **Mujeres en empleos no tradicionales**

Las políticas de igualdad de género en el trabajo y de defensa de derechos económicos de las mujeres han promovido el acceso de las mujeres a cargos de dirección en las empresas y a ocupaciones donde habían predominado los hombres, en las ramas de minería, construcción, transporte, seguridad y defensa. Se produce una virilización de los riesgos al entrar en espacios donde predomina la cultura machista, con un costo importante para la salud mental de las trabajadoras. Dejours (2009) lo explica así:

*Ser admitidas en un colectivo de trabajo viril supone por consiguiente que esas mujeres deban recurrir a engaños respecto de la virilidad, lo cual no es tan fácil, en la medida en que con frecuencia se ven por ello desgarradas entre su identidad sexual de mujer y la virilidad a la que deben atenerse so pena de ser excluidas,*

*a menudo sin miramientos, por los hombres del colectivo, pasando por múltiples humillaciones*<sup>3</sup> (pp. 168-169).

Las mujeres ingresan en sectores masculinizados por escasez de fuerza de trabajo masculina, por promoción de políticas de igualdad de género en el trabajo, o como estrategia empresarial para bajar costos de producción (flexibilidad laboral). En algunos países se promueven cuotas para el ingreso de mujeres en esos sectores masculinizados donde habían tenido poco o ningún acceso.

## Ejemplo 4

*Mujeres en trabajos de hombres: minería y construcción* (Díaz, 2014) Chile.

La escasez de mano de obra masculina y las políticas de igualdad de género en el trabajo han propiciado el ingreso de mujeres en sectores de trabajo altamente masculinizados. En Chile, dichas políticas se amparan en la Norma NCh 3262-2012: Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para el caso de las minas de cobre en Chile, las empresas que han aumentado el ingreso de trabajadoras lo han hecho preparando las mejores condiciones para su incorporación a los establecimientos mineros: equipos y medios de trabajo ajustados a sus características, servicios higiénicos y vestidores para ellas, capacitación en prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales y facilidades para conciliar las responsabilidades trabajo/familia.

En las empresas mineras, las trabajadoras encuentran muy atractivas las remuneraciones y las condiciones de contratación, pero no dejan de impactarles el aislamiento, la separación de sus familias y resienten las resistencias expresadas por sus compañeros varones y la rudeza de su comportamiento (cultura machista). Una de las entrevistadas manifiesta que “para acostumbrarse a trabajar con hombres hay que aceptar su forma ruda de hablar; una no se puede poner grave y si escucha una grosería no se puede espantar (p. 75).

La división sexual del trabajo sigue siendo una constante: en minería, las mujeres son más requeridas en las áreas administrativas (88 %) y dirección media (ingenieras, 10 %) y menos como operarias (1 %). En la construcción, se encuentran en la base de la pirámide, 80 % como jornaleras y muy pocas pasan a ser ayudantes.

Las trabajadoras de la construcción tienen condiciones de trabajo muy precarizadas: contratos temporales, bajos salarios, equipos de protección insuficientes,

3. Traducción propia del francés.

carga física de trabajo, condiciones ambientales variables, escasa formación en prevención y seguridad, sin disfrute de derechos maternales, jornadas largas. Su empleo permite “bajar costos de producción”, “incorporar a mujeres podría asegurar trabajadores más fieles al rubro: al ser dueñas de casa, pueden amoldarse más fácilmente a los horarios de las empresas constructoras” (p. 116) (opinión de un empresario).

Las trabajadoras que logran finalmente acceder a estos puestos quedan expuestas a situaciones generadoras de fuerte estrés, tal como lo afirma Díaz (2014): “Las mujeres trabajan para que las reconozcan y muchas veces deben sufrir maltratos, acoso, los hombres tienen prefijado el camino del éxito, ello no se discute” (p. 119).

Hay una mayor aceptación del personal femenino y colaboración de sus pares masculinos: “(...) deben desarrollar mecanismos para adaptarse a un entorno altamente masculinizado, tener mucha resistencia emocional y física” (Díaz, 2014, p. 119).

## Hombres en sectores laborales feminizados

Se observa exclusión o poca aceptación de los hombres en espacios laborales fuertemente feminizados, como docentes en los primeros niveles de educación (guarderías, jardín de infantes, preescolares), en labores de enfermería y de cuidados a las personas, en la confección de vestidos (sobre todo en las tareas manuales), en preparación de alimentos, en servicios de limpieza; cuando ingresan, lo hacen en tareas especiales, siguiendo una división sexual del trabajo. Los hombres que ingresan en ocupaciones feminizadas pueden ser rechazados por los usuarios de servicios o ser víctimas de hostigamiento laboral.

## Políticas de equidad de género en el trabajo

Para corregir los desequilibrios de género en el trabajo, los organismos internacionales que se ocupan de regular los asuntos del trabajo y la salud han dictado normas, convenios y resoluciones que deben ser adoptados por los países miembros, a favor de la igualdad de género: la OMS, la OIT y la Unión Europea se han ocupado de la formulación de políticas en este sentido. La OIT y la OMS han transversalizado la perspectiva de género dentro de sus instituciones y han desarrollado y promovido investigaciones para análisis de situación, planes y programas a favor de la igualdad de género en el trabajo, en el mundo<sup>4</sup>.

4. En las páginas web de la OIT y la OMS hay abundante documentación al respecto.

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, que se realiza cada cinco años, a partir de 1990, organiza y presenta sus resultados clasificados por sexo y presenta un análisis con enfoque de género, en un suplemento analítico<sup>5</sup> que permite ver tendencias y plantear estrategias a favor de la equidad de género en el trabajo.

Entre las conclusiones de la quinta encuesta llevada a cabo en 2010, se tiene que:

*(...) más mujeres se incorporan a puestos directivos y dirigen de manera creciente a otras mujeres (...). Se precisarán políticas que promuevan la igualdad de sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social (Eurofound, 2010, p. 1).*

## Ejemplo 5

Seguridad y defensa: bomberas, policías, militares. Venezuela.

A partir del año 2000 se incrementa el ingreso de mujeres en la Armada, la Policía y en labores de seguridad y defensa ciudadana. Las aspirantes rebasaron las expectativas e ingresaron bajo las mismas condiciones del personal masculino, teniendo que vencer múltiples dificultades en su proceso de adaptación (se estima en el 14 % para 2012). Las resistencias por parte de los varones no se hicieron esperar, lo que llevó a las mujeres, en muchos casos, al abandono de la carrera.

Algunas de las dificultades encontradas, según Salazar (2014) y Zingales (2014), fueron:

- Incompatibilidades entre las responsabilidades familiares y las tareas asignadas (no poder atender a los hijos menores por alejarse del hogar durante largos periodos).
- Equipo de protección no adecuado a características corporales femeninas (chalecos antibalas, botas, uniformes).
- Espacios para la higiene y el descanso no aptos (estrechos, antihigiénicos y compartidos con varones).
- Hostigamiento, chantaje y acoso sexual de los jefes hacia subalternas.
- Negación o postergación de ascensos.
- Virilización de las mujeres para equipararse al varón o para acceder a cargos de comando.

5. Disponible en su página web en varios idiomas, entre ellos, el español.

En el caso de la Policía y la Armada, la respuesta fue la creación de un Consejo Nacional de Igualdad y Equidad de Género para hacerle seguimiento y dar respuesta a las dificultades encontradas, creando ambientes saludables para la convivencia y el trabajo productivo de hombres y mujeres en todos los espacios de trabajo.

En el caso de bomberos (de ambos sexos) (Montilla, 2013), la estrategia inicial fue dar a las mujeres trabajo administrativo, de formación, de comunicaciones y no asignarles tareas operativas por considerarlas no aptas para ello. Sin embargo, su desempeño en casos de emergencias en labores de salvamento y extinción de incendios les ha hecho ganar los espacios que estaban destinados solo al personal masculino.

## Por la igualdad de género en la gestión de la seguridad integral en el trabajo

La tendencia es a una mayor integración de las mujeres y los hombres en las diferentes ramas y sectores de la actividad económica, sin abandonar los patrones de la división sexual del trabajo, lo que recomienda la gestión de la seguridad en el trabajo con perspectiva de género. Las siguientes son las orientaciones para empleadores, representantes, sindicatos y funcionarios institucionales de salud y seguridad laboral:

- Clasificación de la población trabajadora según el sexo, en general y en los departamentos y secciones de trabajo, a fin de visibilizar la ubicación de mujeres y hombres e identificar las particularidades y diferencias en la exposición a los factores de riesgo.
- Dar igual oportunidad a hombres y mujeres para el entrenamiento, la capacitación, el desarrollo de habilidades y capacidades técnicas, la formación en higiene y seguridad, y la promoción en el trabajo.
- Dotar al personal femenino de implementos de protección adecuados a sus características físicas.
- Conceder igual importancia a las quejas y reclamos de hombres y mujeres, a fin de evaluar sus condiciones de trabajo, identificar sus necesidades y requerimientos para responderles satisfactoriamente.
- Promover la participación de las mujeres, al igual que de los hombres, en los comités (o similares) de salud y seguridad en el trabajo.

- Promover investigaciones cuanti-cualitativas con participación de los hombres y las mujeres para identificar y explorar los problemas de salud y seguridad laboral.
- Desarrollar una cultura de igualdad de género en las políticas, planes, programas y actividades que se impulsen en el centro de trabajo, erradicando los estereotipos de género y el lenguaje sexista.
- Dar especial atención a los trabajadores (de ambos sexos) con responsabilidades familiares, y facilitarles acciones que permitan compatibilizar satisfactoriamente las exigencias laborales y familiares.





---

## CAPÍTULO 4

---

# Temas normativos en Latinoamérica



# El derecho al trabajo es un derecho humano

PABLO GARAÑO

## A modo de introducción

Con el objetivo de profundizar en el conocimiento de los marcos jurídicos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, fue necesario ampliar la Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad Integral en el Trabajo (Ripsit), y para ello se hizo un convenio con la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL), la cual, por su gran trayectoria, podría aportar al desarrollo del derecho de los trabajadores al trabajo seguro en América Latina. Se establecieron acuerdos institucionales con el fin de fortalecer los mutuos esfuerzos para avanzar en la calidad e integralidad de los marcos jurídicos de la salud y la seguridad en el trabajo. Este capítulo es uno de los productos de esa alianza.

El campo de la salud y la seguridad social en el trabajo es un territorio de intensa disputa (Bourdieu, 1997; Spinelli, 2010). Diversos actores sociales, empresarios, trabajadores, funcionarios, sindicalistas, expertos, profesionales, dirigentes políticos, bancos, compañías de seguros, “lobbistas”, corporaciones, organizaciones de la sociedad civil, entre otros, hacen su juego en función de sus intereses para incrementar su poder y así aumentar su participación económica en él. Estas tensiones y conflictividad también se expresan en las leyes y normativas vigentes. Este capítulo intenta dar cuenta de la lucha social y política que se expresa en sus marcos jurídicos, en particular, en Argentina y, en general, en los países de América Latina (Meik, 2014). Es claro que en el campo del derecho de la salud y la seguridad en el trabajo la neutralidad es imposible.

El presente capítulo lo conforman tres artículos: el primero, de Luis Enrique Ramírez; el segundo, de Jorge Elizondo, y por último, el de Octavio Orozco, Mabel Bertot y Jorge Román.

Luis Enrique Ramírez, en su artículo “La seguridad en el trabajo y el actual paradigma laboral”, señala:

*Cada año, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo más de 270 millones de trabajadores sufren accidentes laborales, mientras que aproximadamente 160 millones contraen enfermedades profesionales. De ellos, más de 2 millones pierden su vida, de manera tal que el trabajo asalariado mata a casi 5.500 personas por día. Y, agrega ese informe, los datos son parciales y están por debajo de la realidad, ya que no hay estadísticas de los siniestros ocurridos entre los trabajadores del sector informal de la economía.*

El mundo del trabajo, cuando se expresa en cifras de accidentes laborales, enfermedades vinculadas al trabajo y muertes en ocasión del trabajo, representa una realidad dramática, marca a cada trabajador y deja su huella epidemiológica en nuestros pueblos. En un alto porcentaje, tanto en su incidencia como en su prevalencia, estos eventos son evitables. Su impacto no es ajeno a las relaciones laborales que establece el capital con los trabajadores.

Por su parte, Jorge Elizondo, en su trabajo “Tercerización. Fragmentación del sujeto colectivo. El caso argentino. Insuficiencias de la normativa vigente”, pone en el centro del análisis una de las características de esta etapa histórica de la organización de la producción y el trabajo: el avance de las corporaciones y empresarios frente al derecho de los trabajadores a través de la denominada precarización laboral. Este autor es claro al decir que:

*La descentralización productiva no sólo implica un efecto centrífugo a través de la subcontratación y la aparición de otras empresas subordinadas; sino también un efecto centrípeto que se traduce en la coordinación de las diversas firmas por parte de una sociedad matriz. Hay una correlación entre estos fenómenos y el auge de la flexibilidad laboral, ya que los objetivos de los grupos económicos no sólo se orientan al control de los mercados y los precios, sino a un mayor control de las fuerzas productivas, y el incremento de la plusvalía.*

Enriquece y completa este capítulo el trabajo de Octavio Orozco, Mabel Bertot y Jorge Román: “Las alteraciones de la salud mental asociadas al trabajo y su reconocimiento en Iberoamérica”. Partiendo de la premisa de que una enfermedad profesional deriva de la actividad laboral, los autores hacen un recorrido histórico de cómo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) avanza en el reconocimiento de los factores psicosociales laborales. El periodo 2005-2010 es significativo en este proceso, y está consignado en un apartado

dedicado a las alteraciones de la salud mental. En este contexto de visibilización del sufrimiento psíquico en el trabajo, el doctor Ivan Ivanov, experto invitado por la OIT y representante de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), expresó categóricamente que “no podía considerarse la salud sin tener en cuenta la salud mental”, y que “una lista de enfermedades profesionales (LEP) que no contemplara un punto sobre trastornos mentales y del comportamiento no podría considerarse una lista completa”.

El artículo analiza cómo la recomendación de la OIT se refleja en los marcos normativos de los países iberoamericanos y constata que su influencia es dispar y con una baja expresión en los listados de enfermedades profesionales nacionales. Afirma que las razones para la exclusión de la salud mental de los LEP suelen ser ajenas a la etiología médico-clínica.

Este trabajo muestra que aún el camino hacia el reconocimiento legal del padecimiento psíquico causado por el trabajo, exigirá nuevos y sistemáticos esfuerzos.

Por otro lado, señala que solo Ecuador y Venezuela tienen un LEP que sobrepasa el de la propia OIT, el cual únicamente incluye el trastorno por estrés postraumático (TEPT). Además del TEPT, en estos dos países se consideran el estrés ocupacional, el acoso psicológico y el sexual, la fatiga laboral, el síndrome de Burnout y los trastornos no orgánicos del sueño.

Finalmente, a las propuestas de la OIT de elevar y actualizar sistemáticamente la cultura en salud ocupacional de los especialistas en salud mental y fortalecer el nivel primario de atención y servicios de salud, los autores sugieren “la acción participativa de los empleadores, los trabajadores y los recursos de la comunidad”.

## El contexto de nuestro trabajo

Zaffaroni<sup>6</sup> (2011) afirma en su libro *La palabra de los muertos* que en el mundo hay una disputa por dos modelos de Estado: modelo Roosevelt vs. modelo Reagan-Thatcher, o Estado de bienestar frente a Estado gendarme, en el que se trata de asegurar al 30 % de la población dentro y mantener afuera al 70 % a fuerza de represión.

6. Zaffaroni (1940) es un abogado y escribano argentino, graduado en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad Nacional del Litoral (1964). Fue ministro de la Corte Suprema de Justicia de Argentina (SCJA) desde 2003 hasta 2014, cuando al cumplir 75 años, edad máxima para integrar la SCJA, presentó su renuncia. Es autor de numerosos artículos sobre derecho penal y filosofía del derecho. Actualmente es juez integrante de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de la Organización de Estados Americanos (OEA).

Es obvio que el modelo 30/70 lleva necesariamente a un control violento del 70 % excluido. Representa una discriminación que provoca muertes: violencia entre los propios excluidos, muertes por discriminación en la salud, o sea, todas las consecuencias del subdesarrollo. Además, es una causa indirecta de morbilidad en el trabajo.

Este autor afirma que en Derecho (los marcos normativos) de lo que se trata es de asegurar la realización de los derechos humanos, entendiendo claramente que el primero es el derecho a la vida, seriamente comprometido en todo programa político que implique frenar el derecho al desarrollo humano progresivo. La tipificación internacional sería una señal en ese sentido. Los actuales genocidios por goteo no son como los pasados: se mata por medio de un colonialismo financiero, no por ocupación territorial.

En esta misma línea, este autor cita el premonitorio discurso de despedida, en 1961, de D. Eisenhower, "Farewell Address", en el que el estadista norteamericano advierte:

*Los responsables del gobierno, tenemos que estar atentos a la adquisición de una influencia ilegítima, provenientes de los sectores oligárquicos y otros clanes financieros ligados al complejo militar-industrial. El riesgo de poder desarrollar o utilizar un poder usurpado existe y persistirá. Jamás debemos permitir que el peso de esta amenaza nos impida o nos arrebate nuestras libertades y procesos democráticos. Nada debe considerarse como absolutamente ganado. Sólo una vigilancia y una conciencia ciudadana pueden garantizar el equilibrio entre la influencia (lobby) de la gigantesca maquinaria industrial y militar de defensa que hemos desarrollado y nuestros métodos y objetivos pacíficos, de tal forma que la seguridad y la libertad puedan desarrollarse armoniosamente (Red Voltaire, 2012).*

Eisenhower llamaba la atención sobre el peligro latente, constante y real de que tenebrosos poderes dentro del mismo país, provenientes de los sectores oligárquicos y clanes financieros ligados al complejo militar-industrial, usurparían el poder democrático y constituirían un gobierno secreto (en EE. UU.), manipulando así, como si se tratase de un títere, al gobierno de turno elegido por el pueblo. Su señalamiento fue profético y hoy arroja luz para "comprender" los procesos históricos de nuestros pueblos.

Para Zaffaroni (2011), la tarea más importante que el derecho latinoamericano tiene por delante es la de asumir la necesidad de reforzar su papel de instrumento de lucha contra el colonialismo, contribuir a despertar a nuestras poblaciones de la ensoñación televisiva, erigirse en un freno al actual genocidio por goteo, asegurar los derechos elementales de los habitantes y jugarse decididamente por el modelo de sociedad inclusiva. Para lograrlo, de acuerdo con Zaffaroni

(2015), debe “otorgar prioridad doctrinaria y jurisprudencial al derecho al desarrollo humano, íntimamente conglobado con el derecho a la vida individual y colectiva de la humanidad en el planeta” (p. 144).

Pero no alcanza solo con el derecho, es necesario fortalecer los actores sociales que sostengan la lucha por el ejercicio efectivo de los derechos y la vigilancia constante, ya que los logros no se consiguen de una vez y para siempre. La historia nos enseña que se avanza y se retrocede.

A riesgo de simplificar lo complejo (Morin, 1995), esta tarea emancipadora en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo puede ser planteada con el enfoque clásico de la medicina social/salud colectiva latinoamericana. Para ello es necesario analizar las prácticas y las políticas de salud, por el carácter contradictorio entre la acumulación de capital y la legitimación del orden social. A este respecto, Laurell (2014) señala que:

*Sus relaciones con la acumulación involucran varias vertientes: la prestación de servicios como actividad lucrativa; el aseguramiento como ámbito de ganancias del capital financiero; la realización del plusvalor de productos de consumo final o tecnológicos; los contratos de asociación público-privada y la reproducción de la fuerza de trabajo (p. 854).*

En cuanto a la salud en la legitimación del orden social, hoy por hoy ningún Estado puede ignorar el valor social del derecho a la salud y a la vida. Aun los Estados liberales lo reconocen y establecen mecanismos para no desamparar a los muy pobres. En los Estados de bienestar o sociales, el derecho a la salud se da principalmente a través de instituciones públicas o seguros universales y públicos como una responsabilidad estatal; seguramente en respuesta a las luchas del pueblo y los trabajadores organizados. Las necesidades de acumulación y de legitimidad tienden a entrar en contradicción, particularmente con el aseguramiento y la prestación de servicios con fines de lucro. En este contexto trabajan la Ripsit y la ALAL.

Para terminar, una reflexión: durante los días en que se preparaba este capítulo, algunos sucesos en Europa conmocionaron al mundo. En uno de ellos, la crónica periodística decía:

*“Esta es una tragedia humana que requiere una decidida respuesta política colectiva. Es una crisis de solidaridad, no una crisis de cifras”, lamentó el viernes 28 de agosto de 2015 Ban Ki - moon, Secretario general de Naciones Unidas (ONU), en un comunicado, al referirse a los más de 70 cadáveres hallados a bordo de un camión en una autopista en el este de Austria y a la muerte de cientos de inmigrantes que intentaban llegar a Italia desde Libia (Hispanvt, 2015).*

El otro suceso lo enmarcaba la foto de un niño muerto en la playa que “recorrió” y conmocionó al mundo.

Ante esto, cabe preguntarse, ¿estos “no ciudadanos” no eran trabajadores que migraban en busca de fuentes de trabajo? Es evidente que hay un hilo conductor entre los que propician las guerras, el complejo industrial militar-financiero, el capital financiero transnacionalizado, su faceta comunicacional, los medios de comunicación social hegemónicos y estas tragedias humanas. Las decisiones que se toman en esos centros de poder determinan en gran parte estas muertes y las condiciones de trabajo inseguras, riesgosas para la salud de los trabajadores.

El escándalo causó indignación por algunos momentos, pero no alcanzará para modificar esta realidad lacerante.

Finalmente, esta es una invitación a que los lectores les den una mirada a los temas normativos latinoamericanos y accedan a la Carta Sociolaboral Latinoamericana, que no es otra cosa que una propuesta a la globalización y a la crisis del capitalismo en esta etapa denominada neoliberalismo.

En este sentido, la ALAL propone al movimiento obrero y a los gobiernos de la región un sistema de relaciones laborales que tiene como eje la dignidad de la persona que trabaja, rechazando toda pretensión de considerarlo un factor de producción o un objeto de mercado de trabajo.

Esta invitación queda resumida en las palabras de Luis Enrique Ramírez, quien en su artículo es enfático al decir que:

*Esa tarea nos demanda recordar algunas cuestiones que parecen obvias, pero que por ser obvias no se mencionan, y por no mencionarse... se olvidan. Los derechos de los trabajadores como derechos humanos, el derecho del trabajo como producto del sistema capitalista, al igual que la globalización, la tercerización, la flexibilidad y la desregulación laboral, y todas esas cosas que los trabajadores conocen más por sus consecuencias que por su definición técnica. Todo, absolutamente todo, se vincula directamente con la salud de los trabajadores y con los riesgos del trabajo.*

# La seguridad en el trabajo y el actual paradigma laboral

LUIS ENRIQUE RAMÍREZ

## Introducción

Es imposible abordar con seriedad el tema de la seguridad en el trabajo, sin una previa caracterización del modelo de relaciones laborales vigente en la inmensa mayoría de los países del planeta, en los que se han ordenado las relaciones económicas, sociales y políticas conforme a las pautas del sistema capitalista.

Esa tarea nos demanda recordar algunas cuestiones que parecen obvias, pero que por ser obvias no se mencionan, y por no mencionarse... se olvidan. Los derechos de los trabajadores –como derechos humanos–, el derecho del trabajo –como producto del sistema capitalista–, al igual que la globalización, la tercerización, la flexibilidad y la desregulación laboral, y todas esas cosas que los trabajadores conocen más por sus consecuencias que por su definición técnica, todo, absolutamente todo, se vincula directamente con la salud de los trabajadores y con los riesgos del trabajo.

Pero aquellos que no nos conformamos con describir la realidad y ser simples espectadores, debemos también plantearnos si es posible un paradigma laboral diferente, o sea, un nuevo modelo de relaciones laborales de cara al siglo XXI, el siglo de los derechos humanos.

## El trabajo asalariado, ¿enferma y mata?

Cada año, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.), más de 270 millones de trabajadores en el mundo sufren accidentes laborales, mientras que aproximadamente 160 millones contraen enfermedades

profesionales. De ellos, más de 2 millones pierden su vida, de tal manera que el trabajo asalariado mata a casi 5500 personas por día. Y, agrega ese informe, los datos son parciales y están por debajo de la realidad, ya que no hay estadísticas de los siniestros ocurridos entre los trabajadores del sector informal de la economía.

Las muertes causadas por el trabajo dependiente superan holgadamente las originadas en accidentes de tránsito, guerras, hechos de violencia o sida. Además, del total de trabajadores muertos anualmente en siniestros laborales, 12 000 son niños que trabajaban en condiciones peligrosas. A este tributo que pagan los trabajadores para poder subsistir, lo podemos calificar, sin exageración, como un auténtico “impuesto de sangre”. Y si hacemos una proyección de estos números a todos los años de vigencia del sistema capitalista, veremos que estamos en presencia de un genocidio de la clase trabajadora. Hay que recordar que el genocidio, para la Corte Penal Internacional, es el “sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial (OIT-Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe, 2017).

El sistema capitalista reconoce la existencia de dos grupos de individuos: aquellos que tienen la titularidad de los medios de producción y los que únicamente cuentan con su capacidad de trabajo para subsistir. Entonces, es claro que solo se podría aspirar a un mínimo de legitimación si se les garantizara a los trabajadores el cuidado y la preservación de su vida y su salud. Este “compromiso” tuvo que ser parte de un “pacto social”, el que llevó a un gran sector del movimiento sindical a renunciar a su histórica pretensión de destruir el sistema capitalista. Pacto social que, además, debió incluir, necesariamente, el derecho a un trabajo decente y a una remuneración justa, ya que solo así puede explicarse tamaño renunciamiento. Pero la caída del Muro de Berlín y la implosión de la Unión Soviética llevaron al poder económico mundial a una indisimulada denuncia de ese “pacto”.

En efecto, el neoliberalismo se pasea triunfante por el mundo, con sus recetas económicas y su feroz ofensiva contra los derechos de los trabajadores. La internacionalización de la economía se ha transformado en globalización, que en el mundo laboral se traduce en desregulación, flexibilización, precarización, tercerización, y demás palabras paridas por su matriz ideológica, que sus víctimas conocen más por sus consecuencias que por su significado literal.

El formidable progreso tecnológico de la humanidad, cuyo objetivo principal es mejorar la tasa de ganancias del capital, no se ha reflejado en una reducción de los siniestros laborales. Por el contrario, hay un sostenido incremento al compás de las nuevas reglas de juego del neoliberalismo. Se impuso un nuevo concepto

de empresa, supuestamente más apta para adaptarse a las fluctuaciones del mercado: una empresa que solo conserva un núcleo de trabajadores permanentes y externaliza la mayoría de sus funciones y tareas. En la periferia de ese núcleo aparecen como satélites empresas contratistas y subcontratistas, las cuales hacen el “trabajo sucio” de la flexibilización laboral y el abaratamiento de la mano de obra, generalmente mediante procedimientos con escaso apego a la legalidad.

Los trabajadores entran y salen de la empresa principal en un marco de enorme inestabilidad, gracias a las empresas o agencias de servicios eventuales y a los contratos temporales, siguiendo el flujo y el reflujo de la demanda de los bienes o servicios que aquella produce. Entre los trabajadores que tienen en ella una inserción precaria, la siniestralidad es altísima. Su capacitación es un “costo” laboral que la mayoría de los empleadores se resiste a asumir (Baylos y Pérez, 2009).

La globalización capitalista fomenta el *dumping* social. Los capitales se trasladan con asombrosa facilidad y velocidad a aquellos países con menor costo laboral, generando entre los gobiernos una competencia para ver quién es más eficaz en reducir los niveles de protección que los trabajadores de ese país pudieron conseguir. Se busca desarticular toda la estructura jurídica que tutela sus derechos, para mejorar la competitividad empresarial. Es así que se exportan los riesgos laborales a poblaciones más vulnerables, de países en los que no hay mayores exigencias en materia ambiental y de gestión de la seguridad y la higiene en el trabajo, en particular (Ramírez, 2013). La propia OIT pudo comprobar que las empresas multinacionales son mucho más estrictas en temas de salud y seguridad laboral en la sede central, que en las filiales ubicadas en países en desarrollo.

## Los derechos de los trabajadores en clave de derechos humanos

Tal como nos lo recuerda constantemente la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de Argentina, inspirada en el derecho internacional de los derechos humanos, el ser humano debe ser eje y centro de todo sistema jurídico y, con mayor razón, del laboral. Su persona es inviolable, y constituye un valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre un carácter instrumental. El trabajo humano, señala, tiene características propias que obligan a considerarlo con criterios que desbordan el marco del mercado económico, y el contrato de trabajo debe tener como principal objetivo la actividad productiva y creadora del hombre, apareciendo solo después la relación de intercambio económico.

En efecto, en el trabajo humano está en juego, en primer lugar, la dignidad de la persona que trabaja. En el actual modelo de relaciones laborales, en cambio, hay una indisimulada pretensión de cosificarlo, considerándolo solo un factor de la producción y un objeto del llamado “mercado de trabajo”. Pero, como lo ha sostenido aquel tribunal, el ser humano es el señor de todos los mercados, los que encuentran legitimación únicamente si tributa a la realización de sus derechos (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2004).

Desde esa óptica se impone, a la luz del derecho internacional de los derechos humanos, un cambio en el paradigma laboral que hizo del trabajador un ejecutor silencioso y sumiso de órdenes que vienen de arriba, transformándolo en un simple engranaje, fácilmente intercambiable, de una maquinaria manejada por manos cuyo dueño generalmente desconoce. Este modelo autocrático de empresa, en el que uno manda y los demás obedecen, y en el que el trabajador tiene una inserción precaria, está claramente desajustado respecto a la evolución de la conciencia social de la humanidad y del ritmo universal de los derechos humanos.

En un nuevo paradigma laboral debe tenerse en claro que la actividad humana prometida al empleador en el contrato de trabajo es inseparable de la persona que la realiza. Durante la prestación de los servicios contratados quedan involucradas todas las energías físicas, mentales, emocionales y espirituales del individuo. El trabajador queda íntegramente comprometido, ya que lo que se hace y el que lo hace son indivisibles. En el trabajo dependiente hay una implicación personal del trabajador, motivo por el cual conserva todos los derechos que el ordenamiento jurídico interno y los tratados internacionales reconocen a toda persona humana, cualquiera que sea su condición o actividad. Son los derechos que la doctrina laboral denomina “inespecíficos”, que adquieren particular relevancia cuando se trata de derechos humanos fundamentales. El trabajador, en consecuencia, no deja su condición de ciudadano en la puerta de la fábrica.

La dignidad, reconocida expresamente hace más de medio siglo por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es inherente a todas las personas humanas, por el hecho de serlo. De ese reconocimiento emana una serie de derechos esenciales del ser humano, que lejos de perderse o atenuarse cuando ejerce su rol de trabajador, se potencian con singular énfasis por medio de los tratados internacionales y convenios de la OIT que lo protegen.

Los derechos laborales son derechos humanos, porque están directamente vinculados con la subsistencia de la persona que trabaja en relación de dependencia, que es lo mismo que decir que están vinculados con el derecho a la vida, que es el primer derecho humano.

## El derecho del trabajo

Para saber a qué nos referimos cuando hablamos del derecho del trabajo, debemos comenzar por reconocer que su objeto es el trabajo humano que se presta bajo la dependencia de otra persona y a cambio de una remuneración. Otra característica es que en este trabajo por cuenta ajena, los frutos pertenecen al empleador y no al trabajador. Este en ningún momento adquiere un derecho sobre la cosa producida, ya que tan solo tiene derecho al salario pactado o prometido.

Un sector de la doctrina laboral, a las notas de dependencia, ajenidad en el resultado y contraprestación salarial, le agrega la condición de trabajo “libre”, para diferenciarlo del que se presta en régimen de esclavitud, servidumbre, trabajo forzado, etc. Sin embargo, y desde la perspectiva del trabajador, parece indiscutible que la finalidad inmediata de su aceptación de una situación de subordinación y sumisión es la remuneración. Pretende que su prestación personal sea remunerada. Trabaja por dinero. Así de simple. ¿Por qué? Porque es la única posibilidad que tiene de obtener los recursos para subsistir dignamente, ya que las otras alternativas de las que dispone en el sistema capitalista son la caridad, pública o privada, o el delito (Castel, 1997).

Y en este marco nos encontramos con un sujeto que al carecer de recursos propios no puede escoger entre trabajar o no. Trabaja por necesidad, no por elección, y esta necesidad pone severamente en cuestión el tema de su libertad contractual. Por todo ello, la relación que vincula a un trabajador con un empleador es de poder (Zas, 2006), pero no como una situación de hecho, sino como un poder aceptado por el ordenamiento jurídico que da fundamento legal a la supremacía del dador de trabajo, al que se le reconoce la potestad de organizar, dirigir, modificar e, incluso, sancionar (Ley 20.744, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1976).

Así nos vamos aproximando a una definición: el derecho del trabajo es un subproducto del sistema capitalista. En efecto, cuando las luchas obreras de fines del siglo XIX y principios del XX pusieron en peligro al propio sistema, los sectores sociales dominantes ofrecieron concesiones a los trabajadores, reconociéndoles derechos que mejoraron enormemente las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora. Un sector importante del movimiento sindical aceptó la oferta y resignó su pretensión de destruir el sistema capitalista y, como los abogados saben, una oferta aceptada es un contrato, y cuando las partes son los actores sociales, entonces estamos frente a un contrato social, el que ha permitido que el capitalismo sobreviva hasta nuestros días. De este contrato social emerge lo que conocemos como derecho del trabajo, que contiene en su código genético

una terrible ambivalencia: representa un avance formidable en la situación de los trabajadores, pero, como bien se dijo, consolida su explotación y aplaza su emancipación (Duarte, 2014).

El derecho del trabajo parte de una premisa que no se cuestiona: en la sociedad capitalista, como ya se dijo, hay dos importantes sectores sociales, los titulares de los medios de producción y los que solo tienen su capacidad de trabajo, la que tienen que “vender” a los primeros para subsistir. De este reconocimiento nacen las facultades patronales de organización y de dirección de la empresa, aceptadas por casi todos los ordenamientos jurídicos (Meik, 2014).

Pero más allá de esta caracterización, lo cierto es que el derecho del trabajo avanzó hasta mediados de la década de los setenta, con la incorporación de nuevos derechos y conquistas sociales, hasta que, en el marco de una de las tantas crisis del sistema capitalista, aparece con toda intensidad lo que llamamos “neoliberalismo”, que levanta tres banderas:

1. Culpar al derecho del trabajo por el mal funcionamiento del mercado laboral y por el desempleo. Aquí aparecen la flexibilización, la precarización y la desregulación laborales.
2. Eliminar las fronteras nacionales para la libre circulación de bienes y capitales (no de personas). Con esto toma enorme impulso la globalización de la economía internacional, planteada como la panacea que resolverá todos los problemas de la humanidad.
3. Imponer un nuevo concepto de empresa, mucho más pequeña y adaptable a las fluctuaciones de mercados inestables y cambiantes, con un grupo reducido de trabajadores permanentes y bien pagados, y empresas satélites y periféricas que aportan mano de obra dócil y barata, y que, como ya se dijo, vienen a hacer el trabajo sucio de la flexibilización y el fraude laboral, mientras la empresa principal se presenta ante la sociedad como la campeona en el cumplimiento de las normas laborales y los derechos humanos. Nace así la temida (por los trabajadores) tercerización (Ramírez, 2008).

La caída del Muro de Berlín y el colapso de la Unión Soviética llevó a los poderes económicos y financieros mundiales a pensar que había llegado “el fin de la historia”, con el triunfo definitivo del capitalismo. Por lo tanto, creyeron que podían denunciar aquel contrato social que con temor y a disgusto habían celebrado en los albores del siglo XX. Desde ese momento se inicia una feroz ofensiva contra los derechos de los trabajadores, siempre acompañada por un bombardeo de falsos eslóganes, de una supuesta racionalidad económica que logra influir en el sentido común de la gente.

En 2008 se produce en los Estados Unidos la quiebra de Lehman Brothers y se inicia una nueva crisis del sistema capitalista, quizás una de las peores. Lo que comenzó como una debacle financiera, rápidamente extendió sus efectos al resto de la economía mundial, lo que generó aumento del desempleo, agudización de la pobreza y agrandamiento de la brecha de la desigualdad social. Y, como es fácil comprobar, nuevamente las consecuencias las pagan los trabajadores y los sectores más vulnerables de la sociedad. Millones de dólares para salvar a los bancos y eliminación o reducción de derechos laborales y sociales. Los trabajadores de España, Portugal, Grecia, etc., pueden atestiguarlo. Nuevamente estaba en jaque la seguridad en el trabajo, considerada una variable de ajuste de los costos empresariales.

## El constitucionalismo social

En el desarrollo del llamado derecho constitucional advertimos tres etapas: la primera es la de las constituciones decimonónicas, inspiradas en el liberalismo y en los principios y valores de la Revolución francesa. Son los derechos humanos de primera generación que hacen eje en la libertad del individuo frente al Estado. Aparecen los derechos civiles y políticos, pero se ignoran las desigualdades sociales.

La segunda etapa es la del constitucionalismo social, que pretende dar solidez y garantías a ese pacto social mencionado anteriormente. Con la constitución mexicana de 1917, la alemana de Weimar de 1919, y la española de 1931, se inicia la etapa del constitucionalismo social. Entran en escena los derechos sociales y económicos, o derechos humanos de segunda generación, como resultado de la aparición de los trabajadores como un nuevo sujeto político, de la consecuente ampliación de la base electoral y de su acceso al poder constituyente.

La última etapa, la de los derechos humanos de tercera generación, corresponde a la incorporación a los textos constitucionales de los derechos del consumidor, del usuario y los vinculados a la protección del medioambiente, acompañados generalmente por una batería de remedios de orden procesal, para intentar hacer realmente efectivos los derechos humanos.

Pero mientras los derechos humanos de primera y de tercera generación tienen indudable vigencia, los derechos sociales y laborales son presentados muchas veces como meras directrices o simples expresiones de buenos deseos.

El constitucionalismo social ha representado un paso gigantesco en dirección a la construcción de un orden social más justo, pero claramente insuficiente, al menos en Latinoamérica. ¿Por qué? Porque los derechos sociales y laborales

ponen en cuestión los criterios de distribución de la riqueza. Por ello su falta de efectividad no es para nada casual. De hecho, para desactivar los efectos de la constitucionalización de los derechos sociales, las usinas doctrinarias vinculadas a los grandes grupos económicos desarrollaron la teoría de la existencia de normas constitucionales “operativas” y de normas constitucionales “programáticas”. Las primeras serían las que funcionan *per se*, y son autosuficientes y plenamente aplicables. Las segundas, entre las que, no por casualidad, se encuentran las sociales y laborales, necesitarían la mediación del legislador ordinario, el que debe dictar las normas reglamentarias para su implementación. Hasta que esto ocurra, la norma constitucional resulta inoperante.

Es así como, mediante el simple procedimiento de no dictar nunca la reglamentación o, peor aún, dictar una que termine desnaturalizando la disposición constitucional, se logran construir auténticas ficciones constitucionales. Entre la norma constitucional y la realidad se crea una brecha de alarmantes proporciones. Cuando esto sale a la luz, se nos propone como solución “racional” bajar la norma a la realidad, en lugar de operar sobre la realidad con voluntad transformadora, para ajustarla al mandato constitucional.

En consecuencia, es posible postular la inexistencia de cláusulas constitucionales “programáticas”. Sostener lo contrario es igual que aceptar la no vigencia de normas constitucionales, lo que transformaría al legislador ordinario en depositario del poder constituyente; una clara estrategia de los defensores del *statu quo*, sin fundamento científico o jurídico alguno.

El mandato que reciben los jueces de la constitución es el de asegurar el pleno goce del ejercicio de los derechos y garantías que ella consagra, para la efectiva vigencia del estado de derecho. Los derechos constitucionales existen por el solo hecho de estar en la Constitución e, independientemente de sus leyes reglamentarias, no pueden constituir un obstáculo para su plena vigencia.

En efecto, la ausencia de esas normas reglamentarias no es una valla para que los jueces adopten los recaudos necesarios para una efectiva tutela de las garantías constitucionales. Bien se ha dicho que estas no son simples fórmulas teóricas, sino que tienen fuerza obligatoria y deben aplicarse en la plenitud de su sentido, sin admitirse ambigüedades que desnaturalicen la expresa significación de su texto.

En Argentina todavía estamos luchando para darle plena efectividad al artículo 14 bis de la Constitución Nacional (Corte Suprema de Justicia de la Nación-Biblioteca del Congreso de la Nación -Biblioteca Nacional, 2010), que claramente manda, a todos los poderes, proteger al trabajador. Mandato desconocido por el legislador al sancionar la Ley de Riesgos del Trabajo y colocar a operadores privados que tienen fin de lucro como gestores, ya que las aseguradoras de riesgos

del trabajo (ART) tienen intereses contradictorios con los de las víctimas. Y esta contradicción se dirime en el marco de una correlación de fuerzas totalmente desfavorable para los trabajadores.

## El derecho internacional de los derechos humanos

En las últimas décadas, el derecho internacional clásico ha sufrido una enorme transformación como consecuencia de la irrupción de los derechos humanos como temática fundamental, provocada por la evolución de la conciencia social de la humanidad. Conforme con lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la obligación de respetar ciertos derechos humanos esenciales es considerada hoy una obligación *erga omnes* (Opinión Consultiva OC-10/89, párr. 37 y 38, Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2003; Maul, 2015).

Son innumerables los instrumentos jurídicos internacionales que actualmente regulan los derechos humanos, entre los que se encuentran la mayoría de los derechos laborales. En efecto, se trata de derechos vinculados con la subsistencia y con la dignidad de la persona que trabaja por cuenta ajena, o sea, con el derecho a la vida, el primer derecho humano.

Los tratados internacionales sobre derechos humanos conforman un auténtico *corpus iuris*, con sus propios principios y reglas; en tanto la CIDH (2003) establece que, cuando un instrumento internacional beneficia a la persona, otorgándole derechos que no están garantizados o reconocidos por el derecho interno, los Estados igualmente tienen la obligación de hacerlos respetar y garantizar.

Los Estados están comprometidos con las declaraciones, los pactos, los protocolos y otros tratados sobre derechos humanos que hoy integran lo que bien se ha llamado un “patrimonio jurídico de la humanidad” (Mercosur, 2015). Podemos citar, entre otros, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948) y la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988).

Todos estos instrumentos internacionales tienen como objetivo que los derechos humanos que allí se consagran tengan efectiva vigencia en la jurisdicción interna de cada Estado, o sea que resulten plenamente exigibles y aplicables. Esto genera

una convergencia y una relación de influencia y complementariedad entre el derecho internacional de los derechos humanos y el constitucionalismo social, que deriva en una repotenciación de esos derechos (Maul, 2015; Ramírez, 2008).

A partir de la aparición de los primeros instrumentos regionales y universales sobre los derechos humanos, se inicia un proceso que impacta el ordenamiento jurídico de cada Estado. El derecho internacional de los derechos humanos no lo excluye, sino que lo complementa, de modo tal que ambos se fusionan en un todo indisoluble. Este plexo normativo goza de la presunción de autoejecución o autoaplicabilidad, ya que es impensable que sus autores hayan tenido el propósito de crear normas desprovistas de efectividad.

El carácter de normas operativas y autoaplicables que tienen la mayoría de las disposiciones del derecho internacional de los derechos humanos, nos permite sostener que este constituye una etapa superior en la evolución del constitucionalismo social.

Es claro, por lo tanto, que el actual modelo de relaciones laborales está absolutamente desajustado del marco normativo constitucional y convencional vigente.

## Hacia un nuevo paradigma

El sistema capitalista, como ya se dijo, está pasando por una nueva crisis que se inició en 2008 con la quiebra de Lehman Brothers. Se podría pensar que está en crisis porque sus responsables continúan gozando de sus prebendas y privilegios, mientras sus consecuencias se descargan impiadosas sobre las espaldas de los trabajadores. Es posible creer que el sistema social y económico en el que vivimos está en crisis porque los gobiernos corren presurosos a salvar a los bancos con billones de dólares, mientras se despoja a los trabajadores de sus derechos y aumenta la desocupación, la pobreza y la marginación en vastos sectores de la población.

Y no sería ilógico sostener que la prueba de la gravedad de la crisis la encontramos en el hecho de que se pretenda superarla con la misma lógica, la misma racionalidad y por el mismo camino, en lugar de hacerse un profundo replanteo de los pilares y fundamentos del sistema capitalista.

Sin embargo, el verdadero rostro de la crisis son los mil millones de personas que sufren hambre y desnutrición en el mundo. Es el 40 % de la humanidad que sobrevive con menos de dos dólares diarios, y es la tremenda desigualdad social que enfrenta a los marginados y desposeídos con la impúdica ostentación de riqueza de las minorías privilegiadas.

El sistema capitalista está en crisis, porque en nombre del progreso tecnológico y el desarrollo económico se está llevando al planeta a un desastre ecológico sin precedentes. Por eso, esto que está ocurriendo no parece una crisis cíclica más. Muchos pensamos que se trata de una crisis civilizatoria. El agotamiento de un modo de vida. El principio del fin de un paradigma. Pero entre el final de un paradigma y el nacimiento de uno nuevo hay un largo trecho. Entre lo viejo que no termina de morir y lo nuevo que no termina de nacer hay mucha confusión. Y los intereses asociados al viejo paradigma se resisten con todas sus fuerzas a perder sus privilegios. Por eso son épocas de mucha violencia.

Pero en el universo todo avanza y evoluciona, por lo que el cambio de paradigma parece inevitable, y nosotros debemos ayudar a la historia a parir uno nuevo. Y en ese sentido vamos cuando proponemos desarrollar un nuevo modelo de relaciones laborales.

Lo que postulamos es un modelo de relaciones laborales con principios y valores totalmente diferentes a los actuales, que reemplace una visión materialista y economicista del mundo del trabajo por otra profundamente humanista. Un sistema laboral que coloque la dignidad de la persona que trabaja en el centro del escenario. El hombre ubicado como eje del ordenamiento jurídico, y el trabajo humano inserto en un marco de valoración que desborda el mero mercado económico. Pasar del trabajo-mercancía, sujeto a las leyes del mercado, al trabajo digno.

Ante la crisis del sistema capitalista, los sectores sociales dominantes proponen más capitalismo, o sea, más explotación de los trabajadores. La integración de Latinoamérica será, sin lugar a dudas, la mejor respuesta a esta nueva ofensiva. Y en ese proceso de integración será clave establecer un idéntico nivel de protección para todos los trabajadores latinoamericanos, con el fin de evitar los movimientos especulativos del capital y el *dumping* social.

El primer paso es intentar producir un cambio cultural que rompa con la idea de que el orden social vigente es el orden natural de las cosas. Décadas de bombardeo con eslóganes que, por repetidos, terminan pareciendo verdaderos. Nosotros debemos intentar demostrar que, desde principios y valores diferentes, otro mundo, más justo y solidario, es posible.

Por lo tanto, frente al escenario que hemos descrito, nos preguntamos qué deben hacer los sectores populares, la clase trabajadora y el movimiento sindical. Frente a la globalización capitalista, globalizar la lucha. El internacionalismo que predicaba en sus albores el naciente sindicalismo, es hoy una dramática necesidad. Frente a la estrategia patronal de la tercerización, por ejemplo, globalizar los derechos de los trabajadores. Y desde nuestra región, esto se llama

integración latinoamericana, pero una integración política, social y económica, no meramente arancelaria o aduanera. Es decir, la construcción definitiva de la patria grande con la que soñaron nuestros próceres.

## La seguridad en el trabajo en el nuevo paradigma laboral

En un nuevo paradigma laboral, cuyo eje sea el reconocimiento de la dignidad de la persona que trabaja por cuenta ajena, y su consecuente tutela, la vida y la salud del trabajador deben ser valores centrales por proteger, ya que son su único patrimonio. Esto no puede estar condicionado al éxito de la empresa, ni ser considerado un costo.

En el informe de la OIT que se menciona al principio, se reconoce que el 80 % de los accidentes de trabajador son evitables. Si son evitables, significa que alguien ha omitido tomar los recaudos necesarios para que no ocurran. Y en cualquier ordenamiento jurídico, el que por su culpa o negligencia, por acción u omisión, causa un daño, debe responder civil y penalmente. El Código Penal argentino, como todos, establece las figuras de las lesiones y los homicidios culposos, que alcanzan perfectamente a los siniestros laborales. Aceptada esta premisa, es necesario preguntarse cuántas condenas penales a empleadores negligentes y responsables de un accidente conocemos. Seguramente ninguna.

¿Cómo se explica este fenómeno? En Argentina se producen miles de accidentes laborales por año, la mayoría evitables, y no hay condenas penales a los responsables. La sociedad, impulsada por los medios de comunicación, se desgarras las vestiduras con los accidentes de tránsito provocados por conductores irresponsables y reclama un endurecimiento de las penas, pero permanece impasible ante el genocidio que sufren los trabajadores.

Es evidente que se trata de una cuestión cultural, muy conveniente para el adecuado funcionamiento del sistema capitalista. El mensaje internalizado por casi toda la sociedad es que es el precio que hay que pagar para alcanzar el desarrollo social y económico que se pretende. Lo más grave es que parecería que los propios trabajadores, las víctimas, aceptan resignados esta situación (Ley de Riesgos del Trabajo; Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 1995).

En España existe el delito de “riesgo”, es decir, que no hace falta que ocurra un accidente para que se pueda perseguir penalmente al responsable. Y las organizaciones sindicales tienen abogados penalistas para impulsar los procesos. En Argentina, lo adecuado sería que los jueces penales aplicaran las normas

vigentes. Sin embargo, puede ser conveniente pensar en una reforma legislativa que ayude a romper con esa pauta cultural mencionada anteriormente.

## Hacia una carta sociolaboral latinoamericana

La Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas<sup>7</sup> (ALAL) viene sosteniendo hace tiempo que ha llegado la hora de que los trabajadores dejen de decir solo lo que no quieren, para avanzar en el diseño del modelo de relaciones laborales al que legítimamente aspiran. La propuesta es salir de la trinchera en la que debieron refugiarse para protegerse de la feroz ofensiva neoliberal contra sus derechos y conquistas, y comenzar el proceso de construcción de un nuevo orden social, justo, igualitario y solidario.

En este proceso, el aporte de la ALAL es un proyecto de carta sociolaboral (Ramírez, 2011) para los trabajadores latinoamericanos, para que sea debatida por el movimiento obrero y, posteriormente, sometida a los gobiernos de la región. La idea consiste en que sea instrumentada mediante un tratado multilateral, que le dé jerarquía supralegal, poniendo a salvo los derechos allí consagrados de los flujos y reflujos políticos, con su secuela de avances y retrocesos en el nivel de tutela de los trabajadores. Además, un piso común de derechos para todos los trabajadores latinoamericanos funcionará como una valla efectiva contra el *dumping* social y contra los desplazamientos especulativos del capital, que buscan asentarse allí donde encuentra mano de obra dócil y barata.

Los derechos y las garantías que contiene la carta sociolaboral no están sueltos ni aislados, sino relacionados entre sí por un conjunto de principios y valores absolutamente coherentes. Aunque sujeta al debate, perfeccionamiento y modificación por parte de los trabajadores, la carta instrumenta un sistema de relaciones laborales que responde armónicamente a una lógica. Redimensiona la figura del trabajador, la del empleador y la de la empresa. La estabilidad laboral pasa a ser el eje del sistema, ya que es la madre de todos los demás derechos laborales. La democracia y la libertad sindical son, en este modelo, la garantía del ejercicio y disfrute de esos derechos.

En el tema de seguridad en el trabajo, el proyecto de la ALAL postula la amplia participación de los trabajadores. Ellos deben tener el derecho y la obligación de participar, tanto en el diseño del sistema de prevención de los riesgos del trabajo como en su implementación en cada lugar de trabajo.

---

7. Actualmente preside la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.

Nadie mejor que ellos conoce cuáles son los riesgos. Esto garantizará, además, el cumplimiento de las normas y procedimientos de prevención. La capacitación permanente es necesaria, pero insuficiente. El trabajador debe participar activamente en todas las cuestiones relativas a la seguridad laboral, ya que es el principal interesado.

Cuando la prevención haya fracasado y el siniestro se haya producido igual, la legislación interna de cada país debe establecer un sistema de reparación integral de los daños sufridos por el trabajador. Una indemnización que no sea integral no es justa.

En forma expresa, el punto 11 del proyecto de la Carta Sociolaboral Latinoamericana (Mercosur, 2015) establece que la gestión del sistema de prevención y reparación de los riesgos del trabajo “no podrá estar en manos de operadores privados que actúen con fin de lucro” (p. 126). La experiencia en países de la región en los que se habilitaron aseguradoras de riesgos del trabajo como principales agentes del sistema, ha sido nefasta.

## **A modo de final**

El desafío de proporcionar a los trabajadores seguridad laboral y salud, es hoy mayor que nunca. El primer paso es tomar conciencia de la dura realidad que se ha intentado describir. Esa toma de conciencia del genocidio al que es sometida la clase trabajadora es el punto de partida para la construcción de un nuevo paradigma laboral, en el que “salir a ganarse la vida” no signifique perderla.

# Tercerización. Fragmentación del sujeto colectivo. El caso argentino. Insuficiencias de la normativa vigente

JORGE LUIS ELIZONDO

## Las nuevas formas de organización de la empresa

El capitalismo actual se caracteriza por la expansión mundial de las corporaciones, la diversificación y la fragmentación de la actividad financiera e industrial.

Así como las multinacionales de la industria automotriz fragmentan su producción en unidades más manejables y organizan divisiones más o menos autónomas encargadas de las diversas marcas, otros grupos optan por el establecimiento de firmas separadas, aparentemente independientes, que pueden adoptar diferentes formas societarias, pero que se hallan bajo el control de la empresa más grande. No existe prácticamente ningún tipo de actividad que no sea alcanzada por estos rasgos comunes del capitalismo actual, que son a su vez manifestaciones de la concentración y centralización del capital monopolista.

La descentralización productiva no solo implica un efecto centrífugo a través de la subcontratación y la aparición de otras empresas subordinadas, sino también un efecto centrípeto que se traduce en la coordinación de las diversas firmas por parte de una sociedad matriz. Hay una correlación entre estos fenómenos y el auge de la flexibilidad laboral, ya que los objetivos de los grupos económicos no solo se orientan al control de los mercados y los precios, sino a un mayor control de las fuerzas productivas y al incremento de la plusvalía. Así, “la empresa

con estructura de grupo aparece como una nueva forma de gestión indirecta y flexible de las relaciones de trabajo” (Rullani, 1988)

Esta nueva forma de organizar la producción, que implica una nueva manera de acumulación en el sistema capitalista y se apoya en los avances de la revolución tecnológica, con particular relevancia en la informática y las comunicaciones, no encuentra una respuesta en la normativa laboral vigente, ni siquiera en sus manifestaciones más avanzadas. Tal como señala Rodríguez (2001), se crea

*(...) una suerte de brecha, fractura o divorcio que tiene lugar entre un ordenamiento jurídico social, que no ha evolucionado de aquel modelo que constituyó su referente durante décadas, y la realidad económica que avanza incontrolada hacia nuevas formas de organización empresarial, marcadas por la pretensión de reducir riesgos, flexibilizando la utilización de la mano de obra y debilitando el poder de los sindicatos. Esta anomia legal, incrementada por el hecho de la falta de reconocimiento de la personalidad jurídica del grupo de empresas, se traduce en una contradicción permanente: una realidad económica caracterizada por la unidad de decisión del grupo de empresas, frente a una realidad jurídica definida por la prevalencia de la personalidad de cada empresa integrante del grupo con actuación formalmente independiente (p. 114).*

La diversificación de las actividades por parte de los grupos económicos lleva a la fragmentación productiva y a la división de los trabajadores, que no aparecen como dependientes del grupo, sino de cada una de las firmas que lo componen. De esta forma, se agudizan las desigualdades y se generalizan formas de discriminación en el empleo: en cuanto a los salarios, en las condiciones de trabajo, en el convenio colectivo aplicable y en el sindicato que los agrupa.

## Las insuficiencias de la normativa laboral vigente en Argentina

Las carencias e insuficiencias normativas en el derecho laboral argentino resultan innegables. Frente a una moderna estrategia de descentralización y fragmentación productiva coordinada por los grupos económicos, los trabajadores solo disponen de una panoplia de armas defensivas que datan de una época muy anterior al desarrollo capitalista, la del nacimiento del derecho del trabajo, cuando la concentración no había alcanzado los niveles de expansión actuales, y los grupos económicos no habían desarrollado aún las estrategias para combatir la tendencia decreciente de la tasa de ganancia y aumentar la plusvalía a escala mundial.

Las normas contenidas en los artículos 29, 30 y 31 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 1976) revelan esas carencias, ya que en todos los casos están basadas en los conceptos tradicionales de “empresa”, “empresario” y “establecimiento”, que muy poco tienen que ver con las formas modernas de descentralización productiva, empresas en red y otras conformaciones propias del capital monopolista actual. Estas herramientas jurídicas fueron gravemente deterioradas a partir de su modificación por la llamada Ley 21.297 de la dictadura militar, que introdujo elementos subjetivos como condición para que los mecanismos de solidaridad previstos pudieran operar eficazmente, sin que los gobiernos constitucionales hubieran restaurado siquiera su redacción original en la Ley 20.744.

Las carencias normativas implican que los trabajadores dependientes de un grupo económico, y aun de una empresa determinada, sufran discriminaciones en el trabajo; si bien no limitadas a los casos de despido, sí alcanzan diversas etapas de su vida laboral, tanto al ingresar como durante el desarrollo del contrato de trabajo.

El empleador que comete un acto discriminatorio viola el artículo 16 de la Constitución Nacional (CN; Corte Suprema de Justicia de la Nación -Biblioteca del Congreso de la Nación-Biblioteca Nacional, 2010) (igualdad ante la ley y admisibilidad en los empleos sin otra condición que la idoneidad), reafirmado por los tratados internacionales, enumerados en el artículo 75 inc. 22 de la CN. Entre estos, cabe mencionar el artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948), que expresa: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (p. 61).

Así mismo, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966) determina que:

*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (p. 128).*

La fragmentación del proceso de trabajo y su consecuencia, la subcontratación de otras empresas para cumplir determinadas actividades propias del mismo –mantenimiento, limpieza, transporte, vigilancia, etc.–, determina que gran cantidad de trabajadores sean ocupados en tareas propias del convenio principal

a cambio de retribuciones y condiciones de trabajo inferiores a las que regula el convenio colectivo aplicable a la actividad. De esta forma, las empresas lesionan el principio de “igual remuneración por igual tarea” (artículo 14 bis de la CN; Corte Suprema de Justicia de la Nación-Biblioteca del Congreso de la Nación-Biblioteca Nacional, 2010). El trato desigual en igualdad de situaciones constituye trato discriminatorio, por cuanto se excluye a una persona del beneficio que las demás obtienen en igualdad de circunstancias.

## El conjunto económico. El empleador múltiple o complejo

El artículo 31 de la LCT (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 1976) se basa en elementos objetivos (control de una o más empresas por otras; relaciones estrechas entre ellas), empresas relacionadas, subordinadas o de grupo. Sin embargo, hay quienes sostienen que como la norma está dirigida a combatir el fraude en materia laboral y a los organismos de la seguridad social, la solidaridad solo nacería como consecuencia del fraude o de la temeridad, no del incumplimiento de las obligaciones laborales por imposibilidad económica o financiera. A tal extremo ha llevado la modificación que la dictadura cívico-militar hiciera de la norma original de la LCT.

Las empresas controladas, de acuerdo con el artículo 33 de la Ley de Sociedades Comerciales (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1984) se definen a partir de dos elementos: **a.** participación que otorgue los votos necesarios para obtener la voluntad social (control interno), y **b.** influencia dominante de una sociedad sobre otra (control externo).

Los grupos de empresas se definen por alguna de estas dos características: **a.** fusión y absorción de empresas o concentración primaria, que determinan la existencia de una única empresa; y **b.** concentración secundaria, pluralidad de empresas formalmente autónomas. Ello se logra a través de mecanismos complejos de coordinación y centralización de las decisiones y diversificación o fragmentación de la actividad.

Se arriba a este resultado mediante el mecanismo tradicional de adquisición de participaciones, acciones o cuotas societarias de otra empresa (dominación orgánica o interna); pero también por medio de contratos de dominación empresarial, de disposiciones estatutarias, de directorios entrecruzados.

La influencia dominante se caracteriza por una aparente igualdad jurídica y una relación hegemónica que se expresa a través de diversos mecanismos.

El control externo, económico o inorgánico se da mediante contratos comerciales de exclusividad en el suministro, comercialización (*franchising*) o distribución, grupos de interés económico, consorcios, etc. Es aquella forma de unión de empresas en la que, sin perjuicio del mantenimiento de la personalidad jurídica, hay una dirección económica única ejercida por la sociedad dominante. Las sociedades son jurídicamente independientes, pero la dirección es unitaria. Actúan acordes con una forma coordinada que obedece a una planificación común de recursos y política empresarial conjunta diseñada por la sociedad dominante o matriz.

Los rasgos principales son el control o dominación y la dirección económica unitaria. En esta última, cabe distinguir entre grupos por subordinación o grupos por coordinación. En los grupos por subordinación, la política viene marcada por la sociedad matriz. En los grupos por coordinación o colaboración, la relación es horizontal y no existe en apariencia una relación de dominación: *joint ventures*, uniones transitorias de empresas, consorcios, contratos asociativos o de colaboración, *know how*, acuerdos comerciales, de cooperación, interconexión, asistencia financiera, entre otros. En su forma más compleja: las redes de empresas. Hay plena independencia de objetivos mercantiles de cada empresa, hay una falta de unidad de titulares, dirección económica o de caja.

En síntesis, existen las siguientes formas:

- Grupos de base societaria (propiedad de acciones).
- Grupos contractuales (poder de dirección mediante un contrato).
- Grupos personales (coincidencia de las personas con cargos dominantes).

Aun probada la existencia de alguna forma de conjunto económico, ya fuere a través de las formas de subordinación o de coordinación, la aplicación del artículo 31 de la LCT a los casos concretos ha dado lugar a diversas interpretaciones respecto al elemento “subjetivo” incorporado por la llamada Ley 21.297, como lo demuestra un fallo de la Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario (2005), recaído en autos “Moya, Orestes Gabriel c/ Sindicato de Conductores Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas”:

Si bien el fraude a la ley laboral es un recaudo esencial para que se configure la responsabilidad solidaria del art. 31 LCT, ello no significa que deba probarse el dolo del empleador o una intención fraudulenta del mismo. No se requiere una intención subjetiva de evasión respecto de las normas laborales, sino que basta que la conducta empresarial se traduzca en una sustracción a dichas normas laborales, con intenciones o sin ellas.

La conformación de un conjunto económico por sí solo no es suficiente para responsabilizar a las empresas codemandadas por la condena laboral en forma solidaria, en cuanto no se acredite la existencia de conductas fraudulentas, simuladas o temerarias, genéricamente tendientes a perjudicar intereses ajenos al grupo o específicamente que propenden al vaciamiento económico de este o de alguna de las empresas que lo integran.

## Responsabilidad laboral de los grupos de empresas

La traslación mecánica de conceptos económico-mercantiles al derecho laboral puede llegar a contradecir o desnaturalizar la función y los principios fundamentales y normas tuitivas de este derecho.

El derecho del trabajo tiene la suficiente autonomía científica como para considerar que determinados fenómenos económicos tienen personalidad laboral propia –sin que ello implique otorgársela a todos los efectos jurídicos– y también para descartar la personería derivada de otras ramas del derecho, que trasladadas al derecho del trabajo generarían perjuicios al trabajador.

La redacción del artículo 26 de la LCT permite una amplia extensión del concepto de empleador múltiple que rompe con las reglas del derecho civil y comercial, conforme a las cuales solo excepcionalmente el grupo adquiere personalidad propia en virtud de la autonomía formal de las empresas.

La traslación mecánica y restrictiva de los conceptos del derecho societario lesiona en muchos casos el principio de primacía de la realidad.

Sería una ficción mantener el criterio de que son unidades autónomas las que conforman un grupo económico o red de empresas y engañoso utilizar el mecanismo de la solidaridad.

Al respecto, el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil ha utilizado el concepto de simetría para proteger al trabajador ante los cambios de titularidad de las empresas, reconociendo la “unicidad contractual del empleador” cuando hay un grupo económico (Raffaghelli, 2013).

El conjunto económico revela una unidad empresaria, existe, por lo tanto, un único obligado respecto a los trabajadores, y sería innecesario acudir a las reglas de la solidaridad. Hay una única empresa, un único empleador y un único deudor.

Si partimos de la aparente autonomía de las empresas, nos quedamos en lo formal y superficial, y desconoceríamos la realidad subyacente.

## Conclusiones

Hay un único deudor respecto a los trabajadores dependientes de cualquiera de las unidades del grupo.

Hay una responsabilidad objetiva del grupo por el hecho mismo de haber sido constituido.

Carece de sentido analizar la conducta de cada una de las unidades empresarias para determinar si procede la comunicación o extensión de la responsabilidad frente a los trabajadores.

La redacción del artículo 31 contiene un elemento subjetivo extraño al objetivo del legislador de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Es indudable que Norberto Centeno<sup>8</sup> tenía claro que el objetivo del artículo era responsabilizar objetivamente al grupo económico, sin que fuera necesario demostrar una intención dañosa respecto a los trabajadores. La conducción temeraria o la intención fraudulenta fueron incorporadas por el gobierno ilegítimo que asaltó el poder en 1976, con el objetivo de favorecer a los grupos económicos que se adueñaron de nuestro país, recurriendo al asesinato y la desaparición de delegados y también de empresarios a los que se despojó de sus bienes.

El “elemento subjetivo” que se insertó en el artículo 31 es, por lo tanto, claramente inconstitucional por cuanto tiende a que los grupos económicos puedan evadir su responsabilidad por las deudas de las unidades que los integran, porque contradice el principio de primacía de la realidad y el fin protectorio del derecho del trabajo, y en virtud de los fines perseguidos por el legislador *de facto*: facilitar el dominio de la economía y el endeudamiento del país por parte de los grupos concentrados transnacionales y nacionales. El efecto depredador producido por el cuerpo extraño agregado al artículo 31 de la LCT se traduce en miles de quiebras que dejaron en la calle a decenas de miles de trabajadores, sin que estos pudieran siquiera percibir sus indemnizaciones y salarios.

---

8. Norberto Centeno (1927-1977), abogado laboralista y jurista argentino, autor del anteproyecto que fue el antecedente principal del Régimen de Contrato de Trabajo Ley 20.744. Fue secuestrado y asesinado por la dictadura militar el 11 de julio de 1977, en Mar del Plata, Buenos Aires. Ese día se recuerda como “La noche de las corbatas”, ya que en forma simultánea se produjo el secuestro de otros profesionales del derecho. Solo uno recuperó su libertad el doctor Carlos Bossi.

## La subcontratación (artículo 30 de la LCT)

Se ha dicho que la subcontratación no es un fenómeno de origen jurídico, sino que obedece a la modificación del régimen de acumulación en el sistema capitalista. Ha sido una respuesta destinada a recuperar la tasa de ganancia y la productividad que la aplicación del modo de acumulación fordista y su contrapartida, la resistencia de los trabajadores organizados en sindicatos, había reducido significativamente.

A partir de la década de los noventa y en consonancia con los dictados del Consenso de Washington, se da en la Argentina un proceso de flexibilización en el trabajo que provoca la precarización de una gran parte de la fuerza de trabajo.

La tercerización se generaliza como consecuencia de la introducción de innovaciones tecnológicas en los procesos productivos de nuevas formas de organización del trabajo y modalidades flexibilizadas de gestión del personal.

La empresa tercerizada periférica o secundaria, si bien es jurídicamente independiente, se encuentra económicamente subordinada esté dentro o fuera de la principal, condicionada a las exigencias de cantidad y calidad del producto, precio, plazos de entrega y marca de fábrica. Ello le permite reducir sus costos fijos y variables, le da flexibilidad al externalizar el riesgo de contracción y le evita reducir personal en caso de recesión económica. Es el fin de la integración vertical de la producción y de la empresa propia del paradigma fordista. Así, en los balances de la empresa fragmentada no aparece la subcontratación como “gastos en personal” sino en el rubro “compras”.

Al trabajo a domicilio, primera expresión de externalización o descentralización de la empresa capitalista a partir del siglo XVIII, le suceden la fabricación de subconjuntos para ensamblar sobre el producto final (en el caso de la industria metalmecánica, automotriz y electrónica), los servicios de logística y transporte de mercaderías y personal, las tareas de tipo administrativo contable, las actividades de mantenimiento periódico, las de limpieza y los servicios médicos, entre otros. Como lo destaca Raffaghelli (2013),

*(...) cuando la empresa principal recurre a varias tercerizadas para la provisión de piezas o productos, finalmente contrata una nueva firma para el seguimiento y control de calidad, dando lugar al proceso de cuarterización, lo que fragmenta aún más la figura del empleador frente al colectivo laboral, tomando ambigua la figura del responsable (p. 29).*

La subcontratación se encuentra regulada en el artículo 30 de la LCT modificado por la Ley 25.013 (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1998):

*Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.*

*Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, una cuenta bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.*

*Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.*

*El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social (p. 26).*

La primera observación al texto del artículo es que pone en cabeza del cedente o empresario principal, la obligación o carga de exigir al cesionario o subcontratista el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social. El precepto no crea la solidaridad sin más entre cedente y cesionario en forma incondicionada. Aun cuando se trate de una cesión o subcontratación de una actividad normal y específica de la empresa en sentido estricto, es condición para que opere la solidaridad que se dé un incumplimiento de las obligaciones laborales o de la seguridad por parte del cesionario o subcontratista.

Pero no basta con ello. Es necesario que se cumpla con las condiciones previstas en el primer párrafo: debe tratarse de una cesión o delegación parcial de tareas o servicios que son propios de la actividad normal y específica del establecimiento. Debe tomarse en cuenta que el artículo se refiere expresamente a “establecimiento” y no a la “empresa”. Una empresa puede tener uno o varios establecimientos, y desarrollar actividades diferentes en ellos.

La interpretación dominante del artículo 30 de la LCT surge de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en su anterior composición.

En Rodríguez Juan R. c/ Compañía Embotelladora Argentina (fallo del 15 de abril de 1993, Corte Suprema de Justicia de la Nación, 1993), la CSJN señaló que:

*No corresponde la aplicación del art. 30 de la LCT toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución. Este efecto se logra en la práctica comercial por contratos de concesión, distribución, franquicia y otros que permiten a los fabricantes o en su caso a los concedentes de una franquicia comercial, vincularse exclusivamente con una empresa determinada sin contraer riesgo crediticio alguno por las actividades de esta última, que actúa en nombre propio y a su riesgo.*

*Lo anterior sin perjuicio de los derechos del trabajador en supuestos de fraude (artículos 16 y 31 de la LCT).*

En cuanto a la responsabilidad solidaria, el artículo 30 de la LCT:

*(...) comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Son supuestos en los que se contraen prestaciones que completan o complementan la actividad del propio establecimiento, esto es “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones (artículo 6 de la LCT); pero en los contratos de concesión, distribución y los demás mencionados, la actividad normal del fabricante o concedente excluye las etapas realizadas por el distribuidor o concesionario.*

También se afirma en dicho fallo que:

*(...) no obsta a ello la lata formulación del objeto social, pues el art. 30 de la LCT no se refiere al objeto societario sino a la actividad real propia del establecimiento. Las figuras delegativas previstas por aquella norma, en lo pertinente a contratación o subcontratación, son inherentes a la dinámica del giro empresarial, y por ello no cabe examinar su configuración con respecto al objeto social.*

La solidaridad del artículo 30 no sería aplicable automáticamente en cualquier caso en que haya contratos de colaboración o vinculación interempresarial. Una extensión de responsabilidad excesivamente amplia atentaría contra el derecho de propiedad y contra la seguridad jurídica.

La CSJN sostiene la inaplicabilidad del artículo 30 en los casos en que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución, sin que sea relevante la exclusividad. Solo sería posible la extensión de responsabilidad en caso de fraude.

En síntesis, la doctrina de la CSJN en Rodríguez c/ Embotelladora sobre la responsabilidad solidaria del artículo 30 de la LCT se basa en las siguientes condiciones:

1. La solidaridad del artículo 30 es inaplicable en los casos en que medie un contrato de concesión, distribución, franquicia, etc.
2. Solo sería viable en tales casos cuando exista fraude en perjuicio de los trabajadores.
3. Debe existir una unidad técnica de ejecución, sin que sea relevante que la actividad esté comprendida en el objeto social de la sociedad.
4. Es aplicable solo cuando haya servicios subcontratados que complementen la actividad normal de la empresa y exista unidad técnica de ejecución. Por supuesto que se excluyen todos los servicios que –aunque fueren necesarios– no están comprendidos dentro de dicha actividad normal y no formen parte de una unidad técnica de ejecución: transporte, seguridad, mantenimiento, servicios médicos, etc.

La insistencia en la necesidad de que la subcontratación implique complementar o completar la actividad normal y que debería existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, hizo imposible en muchos casos la aplicación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, aun cuando haya quedado demostrado que la proveedora o distribuidora sea parte del objeto social de la empresa principal.

En su nueva composición, a partir de 2004, la CSJN fue revisando sus decisiones, sin fijar una doctrina diferente. Generalmente, los fallos que condenaban a la empresa principal por aplicación de la solidaridad del artículo 30 de la LCT quedaban firmes por la aplicación del artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

El 22 de diciembre de 2009, la CSJN fijó un criterio sustancialmente diferente al anular un fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IX en autos Benítez Horacio c/ Plataforma Cero S.A. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2009), en el que el a quo había rechazado la solidaridad por aplicación de la doctrina de la CSJN en el caso Rodríguez c/ Embotelladora.

El voto mayoritario de la CSJN afirma que “es impropio de su cometido jurisdiccional en el marco de un recurso extraordinario formular una determinada interpretación de la norma citada, dado el carácter común que esta posee”. Todas las normas invocadas por las partes: Ley de Contrato de Trabajo, leyes 24.013 y 25.345, artículos 54, 59 y 274 del Código de Comercio son de derecho común, no federal, y en consecuencia –de acuerdo con el artículo 75 inc. 12 de la Constitución– su aplicación y, por ende, su interpretación están a cargo de los tribunales provinciales.

La decisión anulada por la CSJN no se había apoyado en un criterio propio sobre la interpretación del alcance de la norma, sino que se había reducido a sostener dogmáticamente la doctrina del fallo Rodríguez c/Embotelladora.

El nuevo criterio de la CSJN se funda en que son los jueces locales quienes deben interpretar las normas de derecho del trabajo que deberían estar contenidas en el Código del Trabajo y la Seguridad Social, nunca sancionada por el Congreso de la Nación. Son los jueces laborales quienes deben asumir la responsabilidad de resolver con sus propios criterios los casos concretos, sin que puedan aferrarse exclusivamente a una “doctrina de la Corte” para fundar sus sentencias.

En fallos posteriores, la mayoría de los miembros de la CSJN, siempre con la disidencia de su presidente, doctor Ricardo Luis Lorenzetti, reiteran el mismo criterio:

- Batista, Heraldo A. y otro c/Perrucci, Graciela y otros s/despido, del 9 de marzo de 2011. En este se incorpora un nuevo argumento: la reforma de la Ley 25.013, en lo que respecta al control de los recaudos laborales enumerados por el artículo 30. Ello refuerza el concepto de que es inaplicable el fallo Rodríguez c/Embotelladora, ya que el mismo fue dictado cuando aún no había sido sancionada dicha reforma.
- Matwijiszyn, Martín Damián c/Sintelar S.A. y otra s/ despido, del 27 de diciembre de 2011. Se destaca que se refiere a un fallo de la Sala IX de la CNAT, en la que se rechaza la solidaridad en virtud de que los trabajos realizados por el actor se hallan comprendidos en el régimen estatutario de la Industria de la Construcción (Ley 22.250; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1980). Se declara la arbitrariedad del fallo, por las siguientes razones:
  1. El *a quo* falló una cuestión fáctica y probatoria sin tomar en cuenta las actividades realmente desarrolladas por Sintelar S.A. a favor de Telefónica de la Argentina S.A; es decir, sin tomar en cuenta que la actividad principal de la empleadora Sintelar S.A. no se hallaba vinculada a la construcción, sino a las telecomunicaciones.
  2. Porque la actividad probatoria de la actora demostró que las tareas que se realizaban no se limitaban al tendido de líneas, sino que fueron variadas y siempre en la rama de las telecomunicaciones, y porque la inclusión en la Ley 22.250 requiere la concreta consideración de la totalidad de las tareas realizadas, del lugar físico y de la categoría laboral que le correspondía (artículos 1 y 2 de la Ley 22.250).

3. Porque hubo una lectura parcial del estatuto social de Sintelar S.A. Solo se tuvo en cuenta la inclusión del término “obra civil” dentro del objeto social y no el conjunto de actividades previstas en el mismo.

En este fallo, la CSJN avanza en algunas pautas de interpretación, sin que pueda afirmarse que existe una nueva doctrina que haya sustituido a la del fallo Rodríguez c/ Embotelladora, que –resulta evidente– fue abandonada por el máximo tribunal de nuestro país.

La jurisprudencia de los tribunales del trabajo se ha ido liberando de la tutela doctrinaria de Rodríguez c/Embotelladora, es así que la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha resuelto en autos “Barco, Adriana Verónica c/Organización Fiel y otra s/Despido”:

*En cuanto a la responsabilidad solidaria pretendida con relación a la codemandada Metrovías S.A. adelanto que a mi juicio corresponde admitir el reclamo. Ello así, por cuanto las tareas de vigilancia y seguridad realizadas por la actora, fueron llevadas a cabo íntegramente durante todo el desarrollo del vínculo en el ámbito de las instalaciones del subterráneo metropolitano donde explota su actividad comercial la codemandada Metrovías S.A., y las mismas abarcaban el control de evasión de los pasajes y la asistencia al público usuario, con lo cual cabe considerar que dicha actividad resulta necesaria y coadyuvante para el adecuado cumplimiento del objeto específico y propio de la empresa codemandada, en tanto que el transporte de pasajeros constituye una actividad lucrativa donde resulta imprescindible el control de la evasión de los pasajes y la asistencia de los pasajeros para el adecuado cumplimiento de los fines de la empresa, por lo que corresponde a mi juicio considerar las tareas desarrolladas por la actora en el supuesto de solidaridad previsto por el art. 30 de la LCT. En tal contexto, cabe precisar que en el presente caso no se configura el presupuesto fáctico que tuviera en cuenta la Corte Suprema de Justicia de la Nación al fijar la doctrina sustentada en los autos ‘Rodríguez Juan Ramón c/Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro’, 14/4/93, para excluir la proyección del art. 30 de la LCT, ya que no se verifica que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución; sino más bien la hipótesis favorable a su aplicación, al corroborarse que “un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento, contrata prestaciones que completan o complementan la actividad del propio establecimiento”, esto es, la “unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”.*

Las contradicciones en la interpretación de esta norma en los casos concretos, que no son más que la expresión de las diversas orientaciones ideológicas existentes en el poder judicial de la nación y de las provincias, solo podrá superarse con la sustitución del actual artículo 30 por una nueva redacción que debería recuperar en lo esencial el texto original del artículo 32 de la Ley

20.744 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 1976), mutilado por la dictadura cívico-militar:

*Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.*

*Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.*

En síntesis, en todos los casos de subcontratación o tercerización, ambas empresas deben responder solidariamente frente a las obligaciones laborales y de la seguridad social, aunque se trate de actividades accesorias. En los casos en que se subcontraten actividades propias del establecimiento y dentro de su ámbito, se considera que los trabajadores de la tercerizada tienen una relación directa con la principal. El convenio aplicable y la representación sindical de los dependientes de las empresas subcontratadas deben ser los que corresponden a la actividad de la empresa principal.

## La solidaridad como regla en el derecho del trabajo

Es importante establecer que –a la inversa de lo que ocurre en el derecho civil– en el derecho del trabajo la solidaridad es la regla y no la excepción; y en consecuencia, la misma se aplica a la sucesión de empresas, cesión total o parcial del establecimiento, conjunto económico, etc. El concepto surge de las propias normas de la Ley de Contrato de Trabajo (artículos 29, 30, 31, 225, 228 y concordantes).

Es cierto que una vez verificada la realidad fáctica, la solidaridad funciona como en el derecho común, por lo tanto, puede recurrirse a las normas del Código Civil y Comercial de la Nación (artículos 827, 833 y concordantes; Ministerio

de Justicia y Derechos Humanos, 2014) para determinar su alcance, de lo que se desprende que el trabajador puede demandar su crédito *in totum* a cualquiera de los obligados; pero ello no significa negar el carácter específico de la solidaridad en el derecho del trabajo.

Este carácter específico surge de la realidad económica que constituye el sustrato de la norma jurídica. El desarrollo de una actividad productiva, comercial o financiera por parte de un capitalista o grupo económico (persona física o jurídica) lo obliga a contratar trabajadores, limitando su responsabilidad a través de las sociedades de capital, mediante la constitución de tantas como lo considere necesario, la tercerización o la fragmentación la actividad productiva, comercial o financiera. Así como la descentralización administrativa del Estado no implica la pérdida de su *imperium*, ni la volatilización del poder concentrado en el mismo, la fragmentación constituye una estrategia de las grandes corporaciones nacionales e internacionales, que se convierte en la regla seguida por la mayoría de las empresas.

Por lo tanto, la solidaridad, como regla en el Derecho del Trabajo, se desprende necesariamente de la propia realidad económica actual y constituye una derivación de los principios protectorios y de primacía de la realidad. La pluralidad de sociedades, ya sea a través de la tercerización o la creación de empresas por medio de un centro económico, de la sucesión o del conjunto económico, no puede perjudicar el interés legítimo de los trabajadores, que es objeto de protección constitucional (artículos 14 bis y artículo 75 inc. 22).

Por ello, si bien los trabajadores tenían ya a su disposición un medio procesal de asegurar sus créditos, a través de las disposiciones de la Ley 11.867 (de transferencia de fondos de comercio), la Ley de Contrato de Trabajo –recogiendo el principio del anterior artículo 157 inc. 4 CCom. (Ley 11.729)– establece una protección de fondo, que no está sujeta al requisito formal de la oposición en término a la venta, que es de difícil –por no decir imposible– cumplimiento por parte de los trabajadores (conocimiento de la publicación de edictos, etc.).

Por ello, el cesionario debe hacerse cargo del pago de deudas que no contrajo. En el acto de adquirir el establecimiento, él está en condiciones de averiguar el pasivo que pesa sobre el cedente; y, en todo caso, puede exigir las garantías adecuadas para no verse perjudicado más allá de lo previsto. El trabajador, en cambio, carece de esas ventajas y su único conocimiento se limita al lugar de trabajo y probablemente el de la persona de quien aparece como “nuevo patrón”.

El cedente y el cesionario son responsables por la totalidad de las obligaciones laborales contraídas por el cedente antes del acto de la transferencia y también por los créditos de los trabajadores desvinculados con anterioridad a la transmisión.

La Ley de Contrato de Trabajo tiende al concepto de unidad de empresa y de empleador múltiple para impedir la fragmentación de la responsabilidad.

En el caso de sucesión de titulares (cedente-cesionario), el trabajador mantiene su antigüedad y su régimen convencional, porque continúa trabajando en la misma empresa, independientemente de quién sea su titular. El adquirente que continúa dicha explotación no puede pretender que se divida el riesgo empresario, eximiéndose de responsabilidad. En estos casos se aplica el *disregard* hacia fuera.

En los casos de cesión parcial, subcontratación o tercerización y conjunto económico (artículos 29, 30 y 31), se aplica el concepto de empleador múltiple y el *disregard* hacia adentro. Pero la jurisprudencia no ha avanzado demasiado en lo que respecta al tema de la solidaridad dentro de un conjunto económico, lo que implica que no se supere la regulación del artículo 31 de la LCT, lo cual requiere de “maniobras fraudulentas” o “conducción temeraria”, de tan difícil prueba para los trabajadores.

Entre las prácticas más habituales de los grupos económicos, en la actualidad se destaca la conformación –por parte de estos– de empresas denominadas de “servicios empresarios” (que nada tienen que ver con las empresas de servicios eventuales), que tienen a su cargo la contratación de personal destinado exclusivamente a tareas propias inherentes a los puestos de trabajo de carácter permanente de las empresas principales del grupo. Este personal no es registrado correctamente de acuerdo con las normas de la Ley 24.013 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 1991) y su decreto reglamentario, no se les aplican las normas del convenio colectivo de la actividad, sino que se encuadra unilateralmente en un convenio que contiene cláusulas normativas menos beneficiosas para los trabajadores, percibiendo remuneraciones inferiores a las de los dependientes de la principal, situación discriminatoria que se mantiene a veces durante años. No hay duda alguna acerca de que en estos casos resulta aplicable el artículo 29 de la LCT, por cuanto los trabajadores han sido contratados por un “tercero” (en este caso, la empresa proveedora de “servicios empresarios”) con vistas a proporcionarlos a las empresas, por lo que deben ser considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

Como lo demuestra la experiencia nacional e internacional –particularmente las empresas de trabajo temporario (ETT), en España–, tales “tercerizaciones” solo sirven para precarizar el empleo y evitar la sindicalización de los trabajadores en la organización sindical correspondiente a la actividad. De manera tal que, aunque el convenio de la actividad, por ejemplo el N° 2/88 de la industria lechera (Provincia de Santa Fe. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988), determi-

ne que el personal comprendido abarca “todos los obreros, empleados, viajantes y técnicos con relación de dependencia laboral afectados a la industrialización, envasado, comercialización y/o transporte de la leche y sus derivados” (p. 1), se excluye solo el personal “que cumpla funciones decisorias, con responsabilidades ejecutivas” (p. 1). En virtud de la descentralización operativa del grupo económico, muchos trabajadores pertenecientes a las empresas de “servicios empresarios” contratados para cubrir tareas correspondientes a la actividad normal de la principal, son excluidos de la aplicación del convenio colectivo.

En todos los casos existe una empresa dominante que planifica la descentralización o la red de empresas, manteniendo así un férreo control del proceso a través del uso de diversas formas jurídicas como la franquicia, los contratos de asistencia o de colaboración, sin que sea necesario para ello alcanzar la mayoría del paquete accionario de las sociedades subordinadas. Pero esta realidad económica solo es reconocida en los conflictos individuales llevados a juicio, a condición de que exista una profusa acumulación de pruebas a cargo de los trabajadores y en muy pocas ocasiones a través de la teoría de la carga dinámica de las pruebas y la aplicación del *disregard* por parte de los jueces laborales.

## El *disregard* o inoponibilidad de la persona jurídica

La teoría del *disregard*, o inoponibilidad de la persona jurídica, permite develar la realidad económica rasgando el velo de la persona jurídica.

Creada por Serick (1958) en su obra *Apariencia y realidad en las sociedades mercantiles*, esta teoría tuvo su primera expresión jurisprudencial en el fallo dictado el 8 de noviembre de 1971 por el doctor Salvador María Lozada en el caso Swift Deltec y fue confirmada por la CSJN en 1974.

El juez Lozada rechazó en dicha sentencia la propuesta de concordato presentada por Swift de La Plata en el marco de su concurso preventivo, por cuanto esta sociedad se hallaba bajo el control de la corporación multinacional Deltec, extendiendo la quiebra a todas las sociedades integrantes de dicho grupo económico.

El principio de primacía de la realidad en el derecho del trabajo orienta a los organismos laborales administrativos y judiciales a descubrir la verdad real, por encima de las apariencias con las que los empleadores pudieran recubrir sus intenciones.

La normativa laboral sostiene un duelo constante con el fraude, que aparece una y otra vez con distintos ropajes, en procura de burlar el efecto tuitivo de la legislación protectora del trabajador.

El fraude a la ley es una de las formas de su violación que con mayor empeño estudian los juristas para precisar su naturaleza, sus elementos esenciales y su alcance. Algunos lo definen con un criterio amplio: fraude es toda maniobra, todo procedimiento empleado para eludir la ley; otros, como Ripert (1949), reparan en la actividad consciente y voluntaria de la ilicitud a través de medios lícitos.

Uno de los instrumentos más frecuentes del fraude laboral es el uso desviado o el empleo abusivo de una figura societaria en fraude a los derechos de los acreedores. Quienes se apropian del producto del trabajo utilizan las ventajas que brinda la persona jurídica para obtener fines ilícitos.

Desde los albores del capitalismo mercantil se ha recurrido a determinadas formas jurídicas para estimular la inversión en actividades productivas, legitimando con ello la posibilidad de que el dueño del capital asuma el riesgo de la empresa, si tiene una mínima seguridad de obtener una ganancia, o al menos la certeza de perder solo lo aportado a la empresa, pero no todo su patrimonio.

Pero si la forma societaria se ha convertido en una máscara que sirve para encubrir la obtención de beneficios a cualquier costo, burlando los derechos de los trabajadores y de la comunidad, se impone el descorrimiento del velo y la responsabilidad se extiende al patrimonio de las personas que integran la persona jurídica.

La inoponibilidad de la persona jurídica ha sido reconocida –en el ámbito del derecho comercial– por el artículo 54 de la Ley de Sociedades 19.550 (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1984). Sin embargo, cabe destacar que la interpretación que la jurisprudencia ha hecho hasta hoy de los artículos 54, 59 y 274 de la Ley de Sociedades no es uniforme, lo que ha imposibilitado en muchos casos la percepción de los créditos laborales.

El Código Civil y Comercial de la Nación (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014), en vigencia desde el 1 de agosto de 2015, determina en su artículo 144:

*Inoponibilidad de la persona jurídica: La actuación que esté destinada a la consecución de fines ajenos a la persona jurídica, constituya un recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe, o para frustrar derechos de cualquier persona, se imputa a quienes a título de socios, asociados, miembros o controlantes directos o indirectos, la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados. Lo dispuesto se aplica sin afectar los derechos de los terceros*

*de buena fe y sin perjuicio de las responsabilidades personales de que puedan ser pasibles los participantes en los hechos por los perjuicios causados (p. 29).*

La importancia de este artículo radica en que la teoría del *disregard*, o inoponibilidad de la persona jurídica, ha adquirido carta de ciudadanía en el derecho común y es aplicable no solo a las sociedades comerciales, sino a todas las personas jurídicas reconocidas por el nuevo código: asociaciones civiles, simples asociaciones, fundaciones, iglesias o comunidades religiosas, mutuales, cooperativas, consorcios de propiedad horizontal y toda otra contemplada en las disposiciones del código o en otras leyes, y cuyo carácter de tal se establece o resulta de su finalidad y normas de funcionamiento. Sin ninguna duda, la norma alcanza también a las entidades deportivas.

Esta norma extiende, por lo tanto, la posibilidad de la aplicación del *disregard* a personas jurídicas constituidas como entidades sin fines de lucro. Ninguna de estas personas jurídicas, aun aquellas que hayan sido constituidas con fines no comerciales, podrá ser utilizada para encubrir el fraude laboral o para evadir aportes a los organismos de la seguridad social.

## Los efectos en la representación sindical, en el conflicto y la negociación colectiva

En el plano del derecho colectivo, la fragmentación productiva se refleja en la pertenencia de los trabajadores a sindicatos diferentes, sin que exista un órgano o comité de empresa que unifique la representación de los mismos. El derecho colectivo del trabajo en nuestro país, y en particular el congelamiento de las estructuras sindicales existentes que, contrariamente a la tan aclamada “unidad”, perpetúa la división de los trabajadores en diferentes gremios dentro de una misma empresa o grupo económico y dentro de una misma rama de la producción, contribuye al debilitamiento del colectivo laboral que permanece desmembrado. El derecho sindical argentino no reconoce la legitimidad de la coordinación de las comisiones internas o cuerpos de delegados dentro de un mismo grupo económico. Así que mientras el grupo económico centraliza su poder de decisión y organización, los trabajadores enfrentan, desunidos y fragmentados en distintos gremios o seccionales de una unión, la política de la patronal. No existe ningún comité de empresa que pueda unificar la política de los trabajadores frente a ella misma. Cuando se producen los conflictos colectivos de derecho o intereses, el organismo laboral convoca a las conducciones nacionales o regionales de los sindicatos, por lo general con exclusión de otras formas de organización de los trabajadores dentro de la empresa.



# Las alteraciones de la salud mental asociadas al trabajo y su reconocimiento en Iberoamérica

OCTAVIO ALBERTO OROZCO  
MABEL BERTOT GONZÁLEZ  
JORGE JUAN ROMÁN HERNÁNDEZ

## Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2010 dio a conocer su última lista de enfermedades profesionales, con la sugerencia expresa de que fuera adoptada por los países miembros de esa institución.

En 2002 comenzó un extenso y laborioso proceso para actualizar la lista de enfermedades profesionales. El procedimiento incluyó consultas sobre esa cuestión a los gobiernos de los países miembros, así como a empleadores y organizaciones de trabajadores. Dos reuniones de expertos fueron celebradas en 2005 y 2009, precedidas de las mencionadas consultas.

Resultó novedoso y polémico que la nueva lista incluyera un acápite dedicado a las alteraciones de la salud mental. En la reunión de expertos celebrada en Ginebra (Suiza), del 13 al 20 de diciembre de 2005, para analizar las propuestas de cambios a la lista entonces vigente, el doctor Ivan Ivanov, quien asistió como representante de la Organización Mundial de la Salud, apoyó dicha inclusión. En el informe correspondiente elaborado por la OIT (2010) se menciona que:

*El representante de la OMS hizo hincapié en que no podía considerarse la salud sin tener en cuenta la salud mental y destacó además que una lista de enfermedades profesionales que no contemplara un punto sobre trastornos mentales y del comportamiento no podría considerarse una lista completa (p. 32).*

Durante ese proceso, los países iberoamericanos adoptaron posturas diversas. Luego de aprobada y divulgada, su instrumentación no ha dado iguales resultados en todos ellos, específicamente en cuanto al reconocimiento de los riesgos psicosociales laborales y de las alteraciones de la salud mental.

En estas páginas se aborda el concepto de enfermedad profesional y los requisitos fundamentales para la determinación de origen laboral. Se recorren aspectos del proceso de elaboración de la lista de enfermedades profesionales de 2010, con énfasis en la posición de los países iberoamericanos respecto de la inclusión de los trastornos de la salud mental. Seguidamente, se ofrece un panorama de la situación actual de los países iberoamericanos sobre el reconocimiento de los riesgos psicosociales y de los trastornos de la salud mental. Se concluye con sugerencias para evitar o compensar las actuales dificultades en este sensible aspecto.

La ampliación de la lista de enfermedades profesionales despierta inquietudes y actitudes cuyo origen extravasa la protección de los trabajadores y otras razones morales que nunca deben perderse de vista. Las motivaciones económicas, los intereses de las diversas clases sociales y de los gobiernos de las naciones están muy probablemente en sus raíces. Sin embargo, este capítulo no pretende hacer un análisis de ese asunto, sin desconocer su importancia.

## Enfermedades profesionales

El criterio más generalizado para denominar a una enfermedad como profesional radica en que sean causadas por la actividad laboral. Desde 1965, la OIT señala que se deben “considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones” (OIT, 2010).

Seguidamente, en el mismo documento se precisan dos condiciones: **a.** la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad específicos, y una enfermedad específica; y **b.** que la enfermedad se produzca con una frecuencia superior en personas expuestas a la tasa media de morbilidad del resto de la población.

Ciertamente, la definición admite la multicausalidad, siempre que las causas cumplan las anteriores condiciones. Trastornos de la salud que puedan deberse a causas originadas en el entorno laboral y fuera de él quedarían excluidas de la calificación de enfermedades profesionales. Por tanto, también se excluirían de las medidas protectoras que establecen las leyes. Esas otras enfermedades son denominadas “enfermedades relacionadas con el trabajo”, en las cuales se

admite una parcial relación etiológica con la exposición a condiciones del entorno laboral, pero carecen del mismo tratamiento médico-legal y de similares prestaciones de seguridad social que las profesionales.

Tal definición de las enfermedades profesionales estrecha el diapasón de la admisibilidad de nuevas enfermedades en la lista, con especial detrimento de las alteraciones que, como las mentales, se originan y configuran a expensas de diversas influencias a pesar de que unas, como las propias del trabajo, pudieran tener la mayor cuota etiológica en un momento o caso dado.

Los trastornos de la esfera subjetiva han elevado su incidencia en la población trabajadora. Por citar un hecho, el incremento de la depresión a nivel global que previeron Murray y López (1997) hace alrededor de veinte años, es un fenómeno actualmente perceptible. Más aún, hoy en día se observa que muchos trabajadores aluden a la relación de su estado de salud mental con condiciones adversas de su actividad laboral.

Por otra parte, la relación entre la exposición a factores de riesgo psicosociales y la aparición o empeoramiento de trastornos somáticos, como los cardiovasculares, ha sido demostrada por numerosas investigaciones (Schnall, Belkić, Landsbergis y Baker, 2000; Schnall, Dobson y Roskam, 2009).

Otras enfermedades y alteraciones de la llamada salud física, como la diabetes mellitus, las lesiones osteomioarticulares e incluso los trastornos del embarazo, han producido evidencias de su asociación con condiciones psicosociales adversas de la actividad laboral que afectan la esfera subjetiva y el comportamiento (Román, 2009). No tomar en cuenta estas evidencias impide favorecer y ampliar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

## Antecedentes

Transcurrida la Nonagésima Conferencia Internacional del Trabajo, en 2002, comenzaron los trabajos para actualizar la lista de enfermedades profesionales. Para ello, la OIT, como se ha dicho, convocó dos reuniones de expertos que se celebraron en 2005 (OIT, 2005) y en 2009 (OIT, 2010). Estas reuniones fueron precedidas de consultas a los gobiernos de los países miembros y, por su conducto, a asociaciones de empresarios y organizaciones de trabajadores. Cada reunión produjo una propuesta de enfermedades profesionales, tal como se expone más adelante.

A la reunión de 2005 fueron invitados treinta expertos. En cuanto a la representación de los gobiernos de países iberoamericanos, de los seleccionados so-

lamente hubo participación de Chile. Entre los representantes de empleadores, un colombiano y un argentino. El grupo de las asociaciones de empleadores contó con una experta argentina. Entre los observadores no se incluyó ninguna asociación regional iberoamericana.

En la de 2009 solo participaron tres delegados iberoamericanos de un total de veintiuno. Una chilena, propuesta para el grupo de representantes de los gobiernos, y dos argentinos, uno en el grupo que representaba a los empresarios y otro en el grupo de representantes de asociaciones de trabajadores. Entre los observadores, tampoco participó institución alguna regional iberoamericana. Esta reunión resultó particularmente importante, ya que de ella salió la propuesta definitiva de la lista de enfermedades profesionales.

La primera de las consultas, que precedió a la reunión de expertos de 2005, fue facilitada por un cuestionario cuyas respuestas fueron remitidas por alrededor de ochenta países miembros, de los cuales, catorce (17,5 %) eran iberoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Portugal y Venezuela). De los anteriores, solo Argentina y España declararon haber consultado con organizaciones de trabajadores y de empresarios. De modo que en los restantes cuestionarios las respuestas obedecieron más bien a los criterios de los gobiernos. Las preguntas 22, 23 y 24 del cuestionario correspondían al tema de la salud mental.

La pregunta 22 refería: “2.4. Nueva sección. Enfermedades mentales y de la conducta. ¿Está de acuerdo con que se añada esta nueva sección?” (OIT, 2010). Del total de 120 respuestas recibidas, ochenta y seis fueron positivas y treinta y cuatro negativas. Entre los iberoamericanos, quince votaron a favor: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Portugal, República Dominicana y Venezuela. Desaprobaron la inclusión de la sección: la Unión de Industriales de Argentina y la Confederación de Industriales de Portugal y Costa Rica (Gobierno).

La pregunta 22 se trataba de una pregunta filtro respecto de las dos que le seguían. Al responderla positivamente, correspondía pasar a la 23 y 24. Sin embargo, se advierte que Costa Rica respondió negativamente a la pregunta 22 y, contradictoriamente, se pronunció a favor de las preguntas 23 y 24 (OIT, 2005, p. 58 y ss.).

La pregunta 23 refería: “En caso afirmativo, ¿está de acuerdo en añadir 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático debido a una situación estresante?” (OIT, 2005, p. 61). De 99 respuestas, 85 fueron positivas y 14 negativas. Entre los países iberoamericanos, catorce respondieron afirmativamente: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua,

Panamá, Perú, Portugal y Venezuela. Desaprobaron la propuesta: la Unión de Industriales de Argentina y la Confederación de Industriales de Portugal.

La pregunta 24 fue similar a la anterior, pero sobre el acoso moral: “En caso afirmativo, ¿está de acuerdo en añadir 2.4.2. Síndrome psicossomático y psiquiátrico causado por acoso moral?” (OIT, 2005, p. 62). En total, 69 respuestas fueron positivas y 28 negativas. A excepción de Cuba, los países iberoamericanos que respondieron afirmativamente a la pregunta 23, lo hicieron también en la 24; en tanto, de nuevo respondieron negativamente: la Unión de Industriales de Argentina y la Confederación de Industriales de Portugal. No se pronunciaron en ningún sentido cinco países iberoamericanos: Bolivia, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Uruguay.

En sentido general, los asuntos contenidos en las tres preguntas recibieron una buena acogida inicial por parte de los países miembros y, en particular, de los iberoamericanos.

La reunión de expertos celebrada en 2005 concluyó con una propuesta de lista de enfermedades profesionales que incluyó el acápite sobre trastornos de la salud mental del siguiente modo:

*2.4. Trastornos mentales y del comportamiento (nuevo).*

*2.4.1. Trastorno de estrés postraumático debido a un suceso o situación estresante (nuevo).*

*2.4.2. Síndromes psiquiátricos psicossomáticos causados por acoso moral (nuevo).*

*2.4.3. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en los puntos 2.4.1 y 2.4.2 anteriores, cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y el trastorno mental padecido por el trabajador (nuevo) (OIT, 2005).*

Los cuatro años que mediaron hasta la segunda reunión de expertos en 2009, se ocuparon en numerosas consultas con los gobiernos, los empresarios y los sindicalistas.

La reunión de expertos de 2009 convocó a 21 de ellos, a partes iguales nombrados por cada Gobierno y por sus asociaciones sindicales y de empresarios. Esta reunión produjo una última revisión y una última propuesta de lista de enfermedades profesionales para ser sometida a su aprobación por la máxima instancia de la OIT. El acápite sobre trastornos de la salud mental que nos ocupa ha quedado plasmado en la lista definitiva de la OIT publicada en 2010, del siguiente modo:

*2.4. Trastornos mentales y del comportamiento.*

*2.4.1. Trastorno de estrés postraumático.*

*2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador (OIT, 2010).*

Esta propuesta de la OIT ha tenido diversos grados de aceptación entre los países miembros, aun en los iberoamericanos. Esto será evidenciado en el siguiente apartado.

## **Panorama iberoamericano**

Los países iberoamericanos presentan diferencias en sus marcos regulatorios, en lo que a la calificación de origen laboral de las enfermedades se refiere. Algunos de ellos se atienen solamente a su lista nacional de enfermedades profesionales, otros aplican casuísticamente la definición reconocida por su legislación, y algunos más siguen un enfoque mixto en el que combinan ambos criterios. España constituye un caso peculiar, dado que un trastorno no incluido en su lista puede ser reconocido en calidad de accidente laboral, lo que implica que la responsabilidad de la prueba cae en el trabajador. Bajo ese recurso se han reconocido casos positivos de acoso laboral, lo que significa un avance en la protección de alteraciones surgidas de condiciones psicosociales de riesgo (Tovalín, 2011).

Se examinó un considerable volumen de información sobre la legislación vigente en cada uno de los 21 países iberoamericanos participantes –Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela–.

Se han podido constatar serias dificultades para compilar la información. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social, en un informe sobre siniestralidad en esta región, señala la debilidad de los sistemas de información y las dificultades para la localización de los datos y de acceso a los sitios web de las instituciones correspondientes (OISS, 2012).

Un propósito de la indagación fue determinar la presencia de los riesgos psicosociales en las relaciones de riesgos del trabajo contenidas en los documentos normativos.

El reconocimiento de los riesgos psicosociales no determina por sí mismo que las alteraciones de la salud mental sean reconocidas en calidad de enfermedades

profesionales, aunque sí es condición de su inclusión, dada su asociación con los trastornos de la salud mental.

La situación iberoamericana es diversa respecto a los riesgos psicosociales. La legislación en prevención los toma en cuenta explícitamente en diez países: Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Algunos de ellos incluyeron los riesgos psicosociales en sus normas de prevención aun antes de 2010, como Brasil, Colombia y España.

El reconocimiento de las alteraciones de la salud mental en calidad de enfermedad profesional es también desigual en los países iberoamericanos.

Colombia, entre los latinoamericanos, es el país con antecedentes más tempranos y amplios en torno al reconocimiento de los riesgos psicosociales y de las alteraciones de la salud mental (Tovalín, 2011). La Ley 100 de Colombia (Congreso de la República, 1993), que reestructuró el sistema de seguridad social, marcó el inicio de estos desarrollos. En 2008, el Ministerio de la Protección Social (MPS) emitió su Resolución No. 2646 que establece disposiciones y responsabilidades en relación con “la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés psicosocial” (MPS, 2008). Esta resolución ha contribuido a consolidar el desarrollo de la atención a las consecuencias de la acción nociva de los riesgos psicosociales y los trastornos de la salud mental asociados a aquella, a desarrollar los recursos humanos especializados, así como a perfeccionar su marco regulatorio en el campo de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Algunos países, como España y Portugal, tienen una considerable producción normativa en materia de riesgos psicosociales, sin embargo, no reconocen los de la salud mental como trastornos de carácter profesional, a menos que se cumpla la cláusula genérica que alude a casos en que sea demostrado su origen por la parte reclamante.

Otros países, como Chile, Nicaragua y México, aun antes de la publicación de la lista de 2010, ya incluían trastornos de la salud mental en sus respectivas listas de enfermedades profesionales –aunque no con la especificidad de la propuesta de la OIT–; sin embargo, la genérica expresión de “neurosis” estaba contenida en ellas. En otros países, decisiones judiciales –anteriores a la lista de 2010– ante reclamaciones, se convirtieron en precedentes del impacto del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores.

En 2002, el fallo de un tribunal argentino reconoció la reclamación de un trabajador ferroviario lesionado en un accidente con arrollamiento de personas. La decisión se fundamentó en la presencia de un trastorno por estrés postraumático. Constituye el primer reconocimiento legal de daño psíquico a consecuencia del trabajo y sentó un precedente al margen de la aceptación del mencionado trastorno en una lista de enfermedades profesionales (Garaño, 2008; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2002). Este caso puntual señala la posibilidad de que existan otros más que demuestran una disposición favorable de funcionarios judiciales a reconocer el vínculo del trabajo con los trastornos de la salud mental. Obviamente, el levantamiento de este tipo de información es sumamente difícil.

La normativa de la OIT sobre la lista de enfermedades profesionales parece haber tenido un efecto también diverso en los países de Iberoamérica cuya legislación fuera revisada o actualizada después de 2010. Entre ellos, Ecuador y Venezuela, con las listas más extensas de trastornos admisibles en calidad de enfermedades profesionales, sobrepasa la de la propia OIT, que solo incluye el trastorno por estrés postraumático (TEPT). Estos dos países, además del TEPT, consideran el estrés ocupacional, el acoso psicológico y el sexual, la fatiga laboral, el síndrome de Burnout y los trastornos no orgánicos del sueño.

Solo cinco países iberoamericanos contienen trastornos de la salud mental en sus documentos normativos sobre las enfermedades profesionales, ninguno en forma idéntica a la lista de la OIT de 2010, lo que refleja una baja adhesión a la misma. Estos son: Chile (MTPS, 1968), Ecuador (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2009), México (Trueba y Trueba, 1987), Nicaragua (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2013) y Venezuela (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2012). Uruguay asumió como propia la lista de la OIT, con la exclusión precisamente del acápite 4.2.

De los tres países que aportaron expertos a las reuniones convocadas por la OIT en 2005 y 2009 (Argentina, Chile y Colombia), solamente uno de ellos (Argentina) no contiene en su lista los trastornos de la salud mental, aunque esta no ha sido modificada desde 1996 (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 1996).

De los 11 países iberoamericanos que respondieron afirmativamente a la pregunta del cuestionario enviado a los gobiernos acerca de incluir un acápite sobre trastornos mentales, cinco (45 %) los tienen actualmente en sus listas. Solo tres países (México, Nicaragua y Venezuela) que han incluido trastornos mentales en sus listas aceptaron la propuesta del TEPT (24 %) y del acoso moral (23 %). De los países que rechazaron las propuestas sobre salud mental,

ninguno ha actualizado su lista después de 2010, a excepción de Cuba que la revisó en 2014 (Ministerio de Salud Pública [Minsap], 2014).

## Perspectivas

Las consecuencias nocivas para la salud, la integridad física y para el desempeño laboral de las condiciones psicosociales son de tal significación que no deben ser obviadas o banalizadas.

Es previsible que en los escenarios organizacionales estas condiciones de riesgo, vinculadas a los comportamientos humanos en su relación con el diseño del trabajo, aumenten. Las nuevas tecnologías no necesariamente constituyen un paliativo a su acción desfavorable, aunque en algunos casos así ocurra, pues, si bien pudieran favorecer la disminución de esfuerzos físicos, por ejemplo, han hecho surgir o han potenciado otras condiciones de riesgo. El trabajo con videoterminal es ejemplo de ello.

El crecimiento de la esfera de los servicios es otra fuente de riesgos psicosociales que no puede ser desconocida. Igualmente, desde hace más de una década se ha incrementado la intensidad del trabajo, tanto en países industrializados como en los que no lo son.

Por otra parte, aun con todo el conocimiento que se tiene sobre los riesgos psicosociales, estamos lejos de agotar la identificación de sus múltiples expresiones. El impacto de las relaciones familiares sobre el comportamiento organizacional es objeto relativamente reciente de investigación. Las relaciones étnicas, fuente de enriquecimiento cultural, pero también reservorio de prejuicios que dan origen a la violencia física y psicológica en los predios laborales, han sido apenas estudiadas. Su importancia se incrementa en países multiétnicos y en los que son receptores de inmigrantes.

Dadas las anteriores consideraciones, en la perspectiva de un futuro inmediato, los riesgos psicosociales han de experimentar una mayor presencia y relevancia en los contextos organizacionales. En el trabajo autónomo, así como en el sector informal, mantendrán sus considerables impactos. Las consecuencias negativas de su acción afectan tanto a las personas como a las organizaciones, por lo que deben ser objeto de una mayor regulación y más eficiente prevención. Ignorarlos desfavorece a empleados, empleadores y a toda la sociedad.

Las alteraciones de la salud mental surgen de las condiciones laborales inadecuadas y nocivas, incluidas las psicosociales. Asimismo, los factores de riesgo psicosocial tienen su fundamento precisamente en aquellas condiciones y, en primer lugar, en la inadecuada organización del trabajo.

Como resultado, el sufrimiento humano en el trabajo, o mejor, a causa del trabajo, se incrementa en muy variadas manifestaciones. Algunas de ellas son propias del trabajo, como el estrés ocupacional, el acoso laboral –o *mobbing*–, el *karoshi* –o muerte por suicidio o accidente cardiovascular por causa laboral–, y el síndrome de desgaste laboral o Burnout. Otras manifestaciones son inespecíficas, como las diversas formas de depresión, de ansiedad, las adicciones y el propio TEPT, pero en las que se identifica un vínculo de variada intensidad y significación con la actividad laboral. Unas y otras reclaman la debida protección legal y facultativa de los trabajadores, pero existen muchos obstáculos.

Para lograr una adecuada protección legal, los actuales requisitos de la calificación de origen exclusivamente laboral son un gran obstáculo para considerarlos tributarios de esa calificación. El hecho muy frecuente de la concurrencia de diversas causas laborales y extralaborales en esos trastornos impide una decisión dicotómica tajante respecto a la única responsabilidad del trabajo.

Otra dificultad no menos considerable es la elevada prevalencia de esos trastornos, tanto los que antes fueron llamados específicos como los inespecíficos. Las reclamaciones y litigios legales se incrementarían en proporción muy elevada, lo que requiere crear condiciones para su atención. Todo ello es muy probable que se traduzca en un incremento de los gastos de las empresas e incluso en el gasto público.

Desde el punto de vista facultativo, es decir, de la intervención de los especialistas en salud, y más específicamente de salud mental, habría también dificultades que superar.

Todas las expresiones de sufrimiento humano por el trabajo no se encuentran contenidas en los actuales clasificadores de enfermedades, en particular la *Clasificación Internacional de Enfermedades*, décima revisión, de la Organización Mundial de la Salud (OMS, (1992)). Por ello, sin que los problemas laborales queden relativamente fuera de su experiencia teórica o de su práctica cotidiana, los especialistas en salud mental no están en condiciones de expedir una protección legalmente reconocida sobre un cuadro de desgaste profesional o de estrés ocupacional, a menos que lo configure como una entidad reconocida. Sin embargo, esta acción tiene el inconveniente de no hacer visible la especificidad y la responsabilidad del trabajo sobre las muy variadas formas de sufrimiento humano.

Si se trata de un cuadro clínicamente identificable con las entidades nosológicas contenidas en el clasificador en uso, la anterior dificultad es de grado mínimo –presente–, pero no necesariamente se destacaría la intervención del trabajo en el cuadro patológico.

No debe obviarse el hecho, evidenciado en numerosas investigaciones, de que las condiciones de trabajo al generar tensiones emocionales no solo afectan la esfera subjetiva y del comportamiento, sino que precisamente por esa vía llegan a afectar también los procesos funcionales del soma, es decir, de la salud física. Es posible que estas relaciones no sean del todo consideradas en la clínica de ciertos trastornos de la salud, como los cardiovasculares. En perspectiva, debe esperarse que estos eventos relacionados con el trabajo también aumenten.

## ¿Cómo enfrentar unas y otras dificultades?

Las dificultades y las limitaciones anteriores requieren un mayor desarrollo de las normativas vigentes enfoquen en la prevención de las condiciones de riesgo, particularmente en los factores psicosociales de riesgo. Y obviamente, es necesario generar instrumentos legales que garanticen su implementación y práctica.

Esas dificultades y limitaciones, sean de concepto o de método, no deben ser óbice para proteger al trabajador de los daños a la salud mental que le pueda ocasionar el trabajo. Una eficiente labor preventiva evitaría o disminuiría inconvenientes como los antes expuestos, muy probablemente hasta los económicos.

Los actuales requisitos de calificación de las enfermedades profesionales con toda probabilidad serán objeto de modificaciones en un futuro próximo. Algunas de ellas han de tener por objeto las alteraciones de la salud mental.

Los regímenes de compensaciones requieren una revisión que posibilite la aplicación de procedimientos cuya flexibilidad permita el juicio apreciativo de estimación sobre el grado de responsabilidad del trabajo, en una alteración determinada de la salud mental que fuera debidamente comprobada.

Si se trata de no alterar los requisitos de las enfermedades profesionales, pudiera valorarse la posibilidad de que se legisle desde la perspectiva de la protección de las enfermedades relacionadas con el trabajo, al menos en los casos en que criterios socioculturales, epidemiológicos o clínicos así lo aconsejen.

En cuanto a las limitaciones que denominamos facultativas, solo se recomienda considerar dos estrategias: elevar y actualizar sistemáticamente la cultura en salud ocupacional de los especialistas en salud mental y fortalecer el nivel primario de atención y servicios de salud en los casos en que fuere posible, a fin de asumir en sus localidades las acciones de salud ocupacional, principalmente las preventivas (Román, 2016). Para esto último existen numerosas variantes de implementación con la acción participativa de los empleadores, los trabajadores y los recursos de la comunidad. No es mera utopía.







# La innovación en seguridad y el cuidado de la salud. El caso de una empresa argentina de alimentos

FEDERICO BARNES

En el presente texto se desarrolla el caso de una empresa del sector de alimentos de la provincia de Córdoba (Argentina), que emprendió recientemente una serie de innovaciones que propendían al enriquecimiento del sistema de gestión de salud y seguridad de la organización. En virtud de tal propósito, se llevó a cabo una serie de entrevistas y visitas tendientes a conocer tanto la actualidad y la trayectoria de la empresa como sus proyectos, los cuales están orientados a enriquecer sus capacidades, con especial atención en aquellos asociados a la gestión de la salud y la seguridad.

## Una aproximación al concepto extendido de innovación organizacional

Hoy se evidencia un importante consenso sobre el valor que adquiere el aprendizaje organizacional y el desempeño innovador de las organizaciones. Varios autores (Lundvall, 1992; Nelson y Winter, 1982) señalan que dicha capacidad es fundamental para que las firmas logren mejores desempeños, enriquezcan sus procesos y favorezcan su desarrollo. Ahora bien, desde la postura de algunos referentes en la materia, principalmente en países centrales, se circunscribe el estudio de la innovación solo a aquellos procesos que favorecen el desarrollo de nuevos productos y procesos. No se valoran muchos emprendimientos que derivan en el nacimiento y la consolidación de mejoras, que no necesariamente se relacionan con tales resultados, pero que no por ello dejan de ser importantes para las organizaciones.

En oposición a lo señalado, surge una visión amplia de la innovación, definida como la aplicación de ideas creativas, a partir de la movilización de las capacidades desarrolladas y que derivan en un nuevo producto, proceso, modo organizativo, prácticas de gestión o de comercialización. Dicha definición incluye aquellas innovaciones novedosas para el contexto local y no necesariamente son nuevas para el mundo. A su vez, valora las novedades en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que las organizaciones logran en procesos de innovación organizacional. La comprensión de tales procesos innovadores es de gran importancia en economías en desarrollo, ya que colabora en el diseño de acciones que facilitan y aceleran el proceso de acumulación tecnológica, lo que hace posible disminuir la brecha en comparación con organizaciones y países con mayor desarrollo (Miranda y Figueiredo, 2010).

Por lo tanto, el estudio de la acumulación tecnológica que pone en foco la cuestión del cambio organizacional, debe abordar los procesos de desarrollo de las capacidades tecnológicas de la organización, entendidas como el conjunto de recursos necesarios para generar y gerenciar actividades tanto productivas de rutina como innovadoras. Tales recursos están implicados en un sistema de actividad que direcciona los esfuerzos de los diversos elementos a un objeto u objetivo de actividad, e involucra una comunidad que comparte ciertas prácticas y reglas de funcionamiento que están organizadas bajo cierta modalidad con una división de trabajo particular. Los procesos de desarrollo de las capacidades siempre están localmente situados y son producto de una historia que los determina.

Miranda y Figueiredo (2010) afirman que aún no se ha llevado a cabo un estudio profundo sobre cómo las empresas acumulan el conocimiento tecnológico. Además, se cuenta con pocos estudios sobre la trayectoria del desarrollo de las capacidades de innovación en las firmas. Por otro lado, son numerosas las posturas que señalan que es importante, tanto en Argentina como en otros países emergentes, no caer en la restricción de considerar solo aquellas innovaciones que se acercan a la llamada frontera tecnológica mundial. Las investigaciones y las políticas deben partir de la idea de que las firmas locales generan innovaciones cuyas particularidades difieren de las efectuadas por países industrializados.

Al respecto, autores como Lall (1992), Bell y Pavitt (1995) y Figueiredo (2002) sostienen que la acumulación de las capacidades tecnológicas ocurre en “etapas” que evolucionan de básicos para intermediarios a complejos; por lo tanto, para economías en vías de desarrollo, aquellas innovaciones incrementales y de escala local pueden ser vistas como condiciones previas a la realización de actividades innovadoras de niveles más elevados.

Ante tales ideas, la dimensión temporal cobra importancia si es intención de las economías de América Latina transformarse en un importante jugador en el escenario global. Para disminuir la brecha tecnológica es necesario intensificar la dinámica de acumulación de capacidades. Por consiguiente, la innovación es considerada un proceso continuo, cuyos sucesivos acontecimientos, proyectos y desafíos enriquecen la capacidad tecnológica de las firmas.

Dar cuenta de las actividades innovadoras que las organizaciones emprenden, nos lleva inevitablemente a interrogarnos sobre las particularidades que tales actividades poseen. Al respecto, referentes de la teoría de la acción situada y la cognición distribuida resaltan que la organización de la acción que los trabajadores realizan emerge *in situ* a partir de la dinámica de las interacciones en la situación laboral, y no son producto de los mecanismos de procesamiento individual de la información generada por los sujetos ni de la estricta realización de la prescripción organizacional (Beguin y Clot, 2004).

En el caso que nos ocupa, la actividad que ponemos en foco es la relativa a la implementación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad que permita a la empresa prevenir y moderar riesgos, atender incidentes y potenciar recursos, en tanto se favorece el cuidado de la salud y se incrementa la seguridad de los trabajadores. Desde la perspectiva que adoptamos, la implicación y compromiso de los trabajadores constituye un componente clave para el éxito de las acciones que se emprendan. En este sentido, interesa comprender cómo la gestión de la salud y la seguridad integra el trabajo vivo, y a la vez advertir acerca de las limitaciones de las prácticas centradas en la prescripción.

En las perspectivas centradas en el análisis del trabajo, la actividad no debe reducirse al análisis de lo invariante, de lo estable y preorganizado (Beguin y Clot, 2004). Estas posturas, si bien rescatan el papel funcional de los planes para la determinación de la acción, no dejan de señalar que la actividad real no responde solo a lo dado o lo decidido; la actividad tiene que ver, además, con lo desarrollado por el sujeto en su quehacer. Las personas se apropian de los conocimientos de forma activa, los transforman y crean sus propios conocimientos, se apropian de los saberes y productos culturales al mismo tiempo que contribuyen a su desarrollo (Pujol y Dall'Asta, 2009).

Al respecto, la teoría de la actividad en psicología aporta una serie de conceptos que enriquecen nuestras argumentaciones. Se distinguen tres generaciones o etapas de dicha teoría: la primera es la de Lev Vygotsky, quien concibe que toda acción humana es mediada por instrumentos y orientada hacia determinados objetos. La segunda es la propuesta por Leontiev, quien enriquece la perspectiva estableciendo que la transformación del objeto/objetivo es lo que conduce a la

integración de los elementos del sistema de actividad, y que dicho sistema es una compleja estructura mediadora que evoluciona durante periodos sociohistóricos, adoptando la forma de instituciones y organizaciones (Larripa y Erausquin, 2008). La tercera generación tiene que ver con los aportes de Engeström (1987), quien reformula la teoría de la actividad, se vale de los aportes de los autores soviéticos mencionados y aborda la creación del conocimiento en las organizaciones. Toma como principal unidad de análisis los sistemas de actividad y destaca que los procesos de generación de conocimientos van más allá de los propios límites de la organización. Afirma que el aprendizaje en los sistemas se da en sucesivas fases, por medio de las cuales cambian las contradicciones internas del sistema. Según el autor, mediante el cuestionamiento individual y conjunto de las prácticas vigentes y las ideas, análisis y modelado de las causas sistemáticas de los problemas, los integrantes del sistema moldean un nuevo objeto y le dan forma a un nuevo modelo en la práctica (Virkkunen, 2009).

Como otros autores ya mencionados, valora la reflexión colectiva en el proceso de creación de nuevos saberes, pero no lo localiza en el nivel de las representaciones como Nonaka y Takeuchi (1995), sino, sobre todo, en el nivel de fuerzas contradictorias dentro de las actividades humanas. Al respecto, Virkkunen (2009) compara el enfoque teórico de Engeström relacionándolo con los aportes de Nonaka y Takeuchi en el libro *The Knowledge-Creating Company*, publicado ocho años después, en 1995.

Según Virkkunen (2009), Nonaka y Takeuchi (1995) basan las fases de creación de conocimiento sobre la evolución de su forma. Estos autores hacen una caracterización del conocimiento a partir de una doble diferenciación, en cuanto a su aspecto ontológico (individual o colectivo) y al epistemológico (conocimiento tácito y conocimiento explícito). Además, afirman que en las organizaciones opera una serie de mecanismos de conversión de tales saberes. Proponen que el conocimiento de la organización es creado a partir de la interacción social continua del conocimiento tácito y el explícito, y sostienen que dicho proceso es un espiral que implica cuatro modos secuenciales de conversión del conocimiento:

- Socialización: las personas difunden su conocimiento tácito a través de la observación e imitación de experiencias empíricas.
- Externalización: en la comunicación de las situaciones experienciales de los individuos se usan como recursos las metáforas y las analogías.
- Combinación: proceso de sistematización de conceptos que implica el intercambio de conocimientos en diferentes contextos, con énfasis en la transferencia o aplicabilidad, lo que supone el intercambio, la extrapolación y el cruce de conocimientos en diferentes contextos.

- **Internalización:** proceso de asimilación del conocimiento al contexto específico; es la instancia en que se recontextualiza y se transforma en un contexto de acción por medio de la experimentación.

Estos modos secuenciales de conversión del conocimiento no incluyen el estado de necesidad o el cambio de actividad en el proceso de creación de conocimiento adecuado, sino que se centran en la creación, la justificación y la nivelación de un nuevo producto y en los conceptos de negocios. En la teoría de Engeström (1987), la dinámica y las fases del ciclo de aprendizaje expansivo se delimitan a través de un cambio en el tipo de contradicción, que se convierte en central en la nueva fase de los ciclos y define los retos actuales del aprendizaje y la creación de nuevos conocimientos. Este autor postula la posibilidad histórica de que los actores involucrados en una actividad productiva se distancien de su actividad diaria y que se involucren en la actividad de aprendizaje conjunto, con el fin de crear el conocimiento necesario para la transformación de la actividad expansiva y el uso de los nuevos conocimientos para llevar a cabo la transformación (Barnes, Pujol y Saravia, 2013).

Los aportes presentados nos permiten analizar el presente caso con una lectura histórica que recupere la trayectoria reciente de la organización, enfocándonos en los procesos de desarrollo de capacidades tecnológicas, no en función de las características y las capacidades individuales desarrolladas en un momento dado, sino más bien en el desarrollo paulatino de un sistema de actividad, cuyo objeto se vincula principalmente al cuidado de la salud y la seguridad de los equipos de trabajo.

## Una mirada a la gestión desde la macroergonomía y la clínica de la actividad

El diseño de las estructuras organizativas y la modalidad de gestión de una organización, objeto de estudio de la macroergonomía (Montero, 2000), determinan el alcance y el destino de las políticas y las prácticas referidas a la seguridad y el cuidado de la salud en la organización.

Como se señaló anteriormente, la modalidad de gestión de actividades susceptibles de generar innovaciones es esencial para lograr buenos desempeños. La gestión del conocimiento, las modalidades de aprendizaje y las capacidades innovadoras que prevalecen en las organizaciones son fundamentales. Al respecto, nuevas posturas critican las iniciativas que reducen el aprendizaje a un simple *feedback* o realimentación de información. Dichas acciones confunden el conocimiento con la información, simplifican su gestión y generan plataformas

o dispositivos que no repercuten positivamente. Las iniciativas “conexionistas” que se reducen exclusivamente a la organización de redes, tienen la misma suerte si se limitan a simples contactos con poca interacción (Pujol, 2000; 2010). De acuerdo con Hatchuel, Le Masson y Weil (2006), la metáfora de la “recopilación” o de la “transferencia” de los conocimientos que ambas iniciativas enuncian son engañosas, ya que no “recogemos” verdaderamente el conocimiento de otro, más bien transformamos el nuestro por medio de relaciones recíprocas con él.

Si bien el personal de la organización tiene la responsabilidad de gestionar el desempeño de colaboradores y de liderar proyectos, lo que valoran diversos autores, como Hatchuel *et al.* (2006), es la puesta en práctica de acciones tendientes a generar aprendizajes colectivos. Al respecto, los autores afirman que es importante la manera como se organizan las actividades de concepción, pero advierten que es imposible que se prescriba y divida de antemano la actividad. Proponen nuevas relaciones de autoridad y prescripción denominadas “prescripción débil” y “prescripción recíproca”. El primer concepto lo relacionan con la fijación de objetos de trabajo y de conocimiento; es una primera orientación y distribución provisional de las tareas que direcciona, en principio, los esfuerzos, pero a su vez permite que nuevos elementos se incorporen sobre la marcha. En cuanto a la noción de prescripción recíproca, los autores señalan que se trata de la puesta en práctica de una racionalidad interactiva que “surge en la interacción de varios agentes que utilizan una elaboración común de modelos de la situación real como referencia para la acción” (p. 13). Sobre la base de esta argumentación, los aprendizajes se modifican en función de los aprendizajes de las otras personas que participan en la actividad.

Conforme con lo presentado, es posible advertir que una aproximación al desarrollo de capacidades tecnológicas en empresas requiere de un enfoque sistémico que permita tanto el abordaje de las diversas dimensiones implicadas como la reconstrucción del desarrollo de dichas capacidades durante su trayectoria. La macroergonomía puede contribuir al respecto, ya que, de acuerdo con Montero (2000), su objetivo central es optimizar el funcionamiento de los sistemas de trabajo, teniendo en cuenta la interfaz del diseño organizacional con la tecnología, el ambiente y las personas.

Este autor resalta que dicha disciplina estudia los sistemas sociotécnicos, el diseño organizativo y consecuentemente los sistemas de trabajo, con especial atención en el diseño de las interfaces relacionadas: hombre-máquina, hombre-ambiente y usuario. Por lo tanto, los aportes de la macroergonomía son de gran importancia para el análisis del caso aquí presentado. Al respecto, se valoran los cuatro elementos que a criterio de los autores componen el sistema sociotécni-

co: **a.** personas; **b.** tecnología; **c.** organización, y **d.** ambiente (socioeconómico, físico, legal, político, cultural, educacional, etc.).

La sinergia de los elementos de este esquema es fundamental para el desempeño del sistema, es por ello que se estudia de forma integral y no de manera separada (Montero, 2000).

Por otro lado, el análisis del trabajo desde la clínica de la actividad (Clot, 2000; Fernández y Clot, 2007) se presenta como una técnica apropiada para alentar la participación de los trabajadores en instancias de discusión y acuerdo sobre las prácticas más adecuadas que aseguren el cuidado personal y del grupo de trabajo. Se trata de analizar el trabajo en el sentido de valorar el proceso de acople de tres niveles de análisis: las condiciones de trabajo, la actividad de trabajo y los efectos del trabajo, sin reducir la actividad de trabajo ni sus condiciones internas (aptitudes del trabajador) o externas (tarea prescrita), en términos de esfuerzos de los trabajadores, para dar respuesta a los encargos, los objetivos y los condicionantes de la organización del trabajo (Barnes, Pujol y Saravia, 2013).

Como ya se mencionó, Clot (2000) resalta que la acción de los trabajadores se organiza en la misma situación en función de la dinámica de las interacciones, y no es producto de los mecanismos de procesamiento individual de la información ni de la estricta respuesta de los encargos de las prescripciones de la organización. Señala que es importante diferenciar la prescripción oficial que corresponde a la tarea propia de la organización del trabajo, de la prescripción informal o “género profesional”. El género deriva de una transformación de la organización del trabajo que el grupo profesional le impone al trabajador para cumplir con los encargos de lo prescrito, transformación que incluso en ocasiones llega a ir en contra de lo establecido oficialmente. El autor añade el concepto de “estilo profesional”, definido como el proceso que mantiene vivo el género profesional, puesto que lo desarrolla al incluir nuevas variantes valoradas por el colectivo profesional (Barnes, Pujol y Saravia, 2013).

La metodología de análisis del trabajo busca generar debates, reflexiones y controversias entre los integrantes del grupo. Pretende, con diferentes técnicas, alimentar el género profesional, nutrirlo de los aportes individuales y colectivos, y discutir sobre la actividad efectuada, pero también sobre aquellas opciones orientadas a trabajar con mayor seguridad, de forma saludable, que por diversos motivos han sido descartadas por el grupo.

En función de lo expuesto, a continuación se presenta la organización y la trayectoria reciente de una empresa que permitió el desarrollo de nuevas capacidades en materia de productividad, calidad y seguridad. Luego, se ana-

lizarán los resultados, utilizando como insumos los conceptos desarrollados en el presente apartado.

## La empresa

Se trata de una empresa del sector de alimentos con una importante trayectoria no solo en su sector, sino también en la historia industrial del país. Dedicada a la fabricación de galletas, alfajores y cereales para toda la región. Fundada en 1864, cuenta en la actualidad con siete plantas productivas, y distribuye más de cuarenta productos en Argentina, Brasil y Chile. En Córdoba (Argentina), una de las plantas está ubicada a 130 km de la capital provincial. En una superficie de 23 000 m<sup>2</sup>, dicha fábrica cuenta con cuatro líneas de producción de galletas. Las políticas referentes a la salud y la seguridad en la fábrica forman parte del sistema de gestión integral (SGI) que unifica todos los procesos en materia de calidad.

## Trayectoria de desarrollo de nuevas capacidades

Con el fin de establecer los estándares para las buenas prácticas en manufactura, en 1997 la empresa implementó el proyecto BPM, y al año siguiente obtuvo la certificación de las normas de calidad ISO 9001.

En 2002, implementó el método 5S, una técnica de gestión ideada en Japón, que propone cinco pasos para lograr un entorno de trabajo más limpio, ordenado y mejor organizado (clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar, mantener la disciplina), con su consecuente impacto positivo en la calidad de los procesos. Dos años después puso en marcha el TPM (*Total Productive Maintenance*; en español, mantenimiento productivo total), un sistema, también de origen japonés, destinado a eliminar los costos asociados a tiempos muertos, paro de los equipos, productos defectuosos y otras causas que disminuyen la eficiencia del proceso de trabajo. Dicho sistema implica una participación activa de todos los empleados, desde los altos cargos hasta los operarios de planta, y marca los lineamientos para la mejora de los resultados del sistema productivo, en términos de P (productividad), Q (calidad), C (costos), D (*delivery* interno y externo), S (seguridad, higiene y medio ambiente) y M (moral y satisfacción en el puesto de trabajo). El TPM incorpora una serie de nuevos conceptos, entre los que cabe destacar el mantenimiento autónomo y preventivo, el cual es ejecutado por los propios operarios de producción.

En 2005, la empresa se fusionó con una multinacional de origen francés, lo que le permitió abarcar el mercado de galletitas en Argentina y varios países de la

región. Así continuó con la progresiva ejecución de una serie de acciones que se orientaban a la calidad en el proceso.

En 2008 obtuvo la certificación de la norma ISO 14001 de medioambiente. Ese mismo año dio inicio al sistema HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Points*; en español, análisis de peligros y puntos críticos de control), un proceso sistemático preventivo para garantizar la calidad del producto en la industria alimentaria.

El año 2010 marca un hito para la fábrica, con varios logros, resultado de una política sostenida a lo largo de los años. Obtuvo la certificación BRC, normas técnicas sobre seguridad alimentaria que controlan la calidad del proceso desde la producción hasta la venta al consumidor final, y la OHSAS 18001, una norma internacional que define los estándares para el establecimiento, implantación y operación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional. Por último, obtuvo la categoría máxima del premio TPM, por sus altos niveles de resultados y organización en relación con los criterios especificados anteriormente.

A partir de 2010, desde el departamento de Mahpi (Medio Ambiente, Higiene y Psicología Industrial) se implementa el sistema SySO (seguridad y salud ocupacional), que toma lineamientos de la OHSAS 18001 y el TPM.

## Implementación de actividades

Siguiendo los lineamientos de la filosofía de trabajo del TPM, el sistema prevé la conformación de pilares, divididos según las áreas de la fábrica. A su vez, cada pilar se divide en procesos que van conformando grupos específicos de trabajo.

Los jefes de cada pilar forman un comité de planta que se reúne semanalmente para tratar temas sobre el funcionamiento de la planta.

*A mí me toca cada seis semanas realizar una presentación de los indicadores, de qué funciona y qué no funciona en la planta, lo mismo hace recursos humanos, y lo mismo hacen calidad, control de gestión, expedición, ingeniería de proceso (...) después está el sector producciones que maneja todos los indicadores duros de productividad, eficiencia y el jefe de planta. Ahí vemos el resultado de la operación de la planta, de todo el conjunto (voz de uno de los entrevistados).*

El departamento de Mahpi está constituido por cinco personas: un analista, tres operarios y un médico laboral. El jefe de Mahpi señala que la mejora de la seguridad debe contemplar una diversidad de aspectos que van desde las mejoras de los equipos y la identificación de los riesgos, hasta el involucramiento de la familia de los trabajadores y el cuidado del medioambiente y la comunidad.

“Mi visión es que si uno es seguro, es seguro las 24 horas. Nosotros lo pensamos como un todo; si una persona incorpora hábitos de seguridad, lo hace las 24 horas”, manifiesta uno de los entrevistados.

El sistema SySO define siete pasos para la mejora continua de la seguridad:

1. Identificación de los peligros. Esta fase consiste en percibir y tipificar las fuentes con potencial de daño y sus antecedentes, asociados tanto a los accidentes como a las enfermedades profesionales.
2. Valorización de los riesgos. Una vez identificados los peligros, se hace una evaluación de los riesgos, considerando su probabilidad de ocurrencia de un hecho y su gravedad ( $R=P \times G$ ).
3. Priorización de los riesgos. En función del cálculo según probabilidad y gravedad, se clasifica si el nivel de riesgo es alto, medio o bajo.
4. Difusión de los riesgos. Se utiliza una serie de herramientas para señalar los peligros en la planta, las cuales indican las condiciones y las medidas de control que se deben tener en cuenta. Algunas de las herramientas son: mapas de riesgo, cartelera y controles visuales. Otra de las herramientas utilizadas son las charlas de cinco minutos sobre un peligro puntual, por ejemplo, “manipulación de cargas” o “manejo de productos químicos”. Estas charlas son brindadas por los mismos trabajadores al resto de sus compañeros.
5. Plan de acción. Focalizado en los niveles altos y medios, se define un plan de acción para disminuir dichos riesgos, especificando actividades, tiempo, recursos asignados y responsables. Se utiliza una herramienta denominada “tratamiento sistemático de problemas”, que apunta a la identificación temprana y prevención de los problemas de seguridad.
6. Programa de gestión. Las actividades llevadas a cabo por los grupos de trabajo se enmarcan en un programa de gestión de riesgos más amplio, que contempla un conjunto de fines que se proponen alcanzar, alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

*“Si uno ve las inversiones en los últimos tres o cuatro años, yo le puedo asegurar que el 60 % tiene que ver con cosas de seguridad, y si vemos el total de las inversiones, el 90 % tiene que ver con calidad y seguridad, entonces hay una decisión de la Gerencia, una elección de la empresa de trabajar estos temas”* (voz de uno de los entrevistados).

En el marco de este programa, se contrató un equipo de ergónomos para que realizara un estudio de los puestos de trabajo:

*“Antes se trabajaba de una manera más corporal, ahora se han mejorado los equipos y demás para que la persona trabaje lo más cómoda, lo mejor posible, incluso esto de los movimientos repetitivos, se analizan, se van buscando propuestas de mejoras. Todo el tiempo se está buscando mejorar todas estas condiciones de trabajo” (voz de uno de los entrevistados).*

El programa también contempla acciones en la comunidad donde se encuentra la fábrica. “No es posible pensar en generar valor económico sin considerar el impacto social y ambiental, por eso tenemos un plan de sustentabilidad y acción con la comunidad y cuidado del medio ambiente”, así lo explica uno de los entrevistados.

Existe una política de sustentabilidad común a todas las empresas del grupo, que define cinco compromisos específicos: **a.** uso racional del agua; **b.** eficiencia energética y minimización de los impactos ambientales; **c.** uso racional del *packaging*; **d.** vida activa y nutrición saludable, y **e.** respeto y protección de los derechos humanos y laborales. Estos principios se traducen en acciones concretas de lo más variadas, que van desde la mejora de la planta, contempladas en las normas 14000, a la elaboración de un menú saludable para el comedor de la fábrica, a cargo de nutricionistas. Además, se contempla la organización de actividades sociales que involucren a las familias de los empleados.

7. Revisión del sistema y evaluación de los resultados. Desde el departamento de Mahpi se promueve la sinergia entre los grupos de trabajo que se abocan a la gestión de riesgos: Mahpi, departamento médico, relaciones humanas y producción.

Con la información de cada equipo se busca establecer relaciones entre distintas variables, como, por ejemplo, el nivel de ausentismo y las características de la línea de producción.

*Hoy por hoy se está trabajando puntualmente en la línea 4, una línea crítica, se vio que por situaciones, por algunas problemáticas que tiene la misma línea porque es complicada, hay malestar general de la gente, mayor problema hay para generar ciertas cosas, mayores accidentes, mayores reclamos, mayor ausentismo. Entonces este año se propuso que Recursos Humanos pueda empezar a trabajar en algunas instancias con este comité para empezar a trabajar algunas problemáticas puntuales o revelar qué es lo que puede llegar a estar pasando (voz de uno de los entrevistados).*

A partir del análisis de los accidentes, se observó que el 70 % involucraba algún tipo de acto inseguro por parte del operario. Esto resulta un dato muy valioso porque actualmente la empresa intenta pasar de un programa de “seguridad

basada en el riesgo” a un programa de “seguridad basada en el comportamiento”. En este sentido, entienden que en materia de trabajo sobre los riesgos (identificación, manejo, prevención, inversiones, capacitación, etc.) ya se ha llegado al punto máximo, por lo cual ahora se deben focalizar en los actos inseguros. El plan se llama Proyecto Compromiso, y parte de las actividades consiste en constituir patrullas para monitorear y hacer observaciones preventivas, las cuales se registran en tarjetas. El objetivo es hacer dos tarjetas por semana, para luego trabajarlas con el grupo y así conocer en profundidad cada problemática que se presenta.

## Evaluación de los resultados

Es posible advertir los avances alcanzados por la organización en materia de innovación en gestión, orientados al enriquecimiento de los resultados, el aseguramiento de la calidad y el cuidado de la salud de los integrantes de los grupos de trabajo.

Considerando la información revelada, se observa una evolución importante de las prácticas de salud y seguridad en el trabajo, que ha ampliado la mirada no solo a los volúmenes de producción, sino a un equilibrio entre producción, calidad y seguridad. La implementación de las BPM marcó el impulso para un cambio en la política en materia de seguridad.

*Hace diez años que venimos con otro mensaje, con otra visión, hoy a la planta lo que más le preocupa es reducir los reclamos de clientes y los accidentes (voz de uno de los entrevistados).*

*Queremos generar hábitos positivos hacia la seguridad, lo que creemos es que en un par de años no deberíamos encontrar aspectos negativos, hoy todavía los tenemos. Lo que sí hemos visto es una maduración del sistema (Voz de uno de los entrevistados).*

El diseño e implementación de acciones implicó una fuerte inversión en infraestructura y equipos, lo que ahora permite evaluar otras dimensiones involucradas en las buenas prácticas en salud y seguridad en el trabajo.

*La planta en los últimos cinco o seis años ha hecho muchas mejoras de estructura, de equipamiento, como que nos permiten hoy sentarnos a hablar con la gente de seguridad y decirle ‘no hagas esto’, ‘mira esto’, porque estamos trabajando todo lo que es ergonomía. Hoy tenemos una infraestructura y un ambiente de trabajo objetivo y material que ya está más o menos resuelto, no te digo al 100 %, hay muchas fallas, pero está mucho mejor que hace diez años (voz de uno de los entrevistados).*

Luego de las mejoras de las condiciones físicas, se está incursionando en la psicología del trabajo, aunque desde una perspectiva comportamental. En este sentido, se observa que, aunque hay colaboración de una psicóloga desde el departamento de recursos humanos, no hay un psicólogo en el equipo Mahpi.

Con el sistema SySO se logró una disminución del índice de accidentabilidad, de dieciocho accidentes que generan licencia médica se pasó a cinco o siete accidentes. En la actualidad, la fábrica se encuentra en una meseta hace unos tres años. “Ahora no podemos quebrar ese valor de siete a cinco accidentes con baja médica, no logramos bajarlo” (voz de uno de los entrevistados). De todas maneras, se encuentran en una mejor situación que otras fábricas del grupo. Todo el grupo industrial maneja el IFE (índice de frecuencias incapacitantes). Mientras que el índice general de 2013 fue catorce, la fábrica tuvo un valor de 8,3.

Un cambio importante, producto de la implementación del sistema, es la mayor autonomía de los trabajadores en relación con su puesto de trabajo y con la maquinaria que operan; así como una capitalización, desde la organización, de los saberes de los operarios.

*Se unen y trabajan ocho horas estudiando sus máquinas, haciendo la lubricación, la limpieza y analizando los distintos problemas, hoy ves cómo la gente va capitalizando eso, cómo de a poco va aprendiendo y manejando su propia máquina, va entendiendo por qué esto va acá, por qué esto está así, incluso ellos mismos detectan: ‘No, esto falla por esto’... y encuentran la propia solución y lo van refiriendo a los próximos turnos (voz de uno de los entrevistados).*

Este cambio en las características del trabajo es evaluado por la empresa como una oportunidad de desarrollo de sus empleados. “Quizás una persona que antes se dedicaba a hacer una tarea muy operativa hoy se vea desafiada” (voz de uno de los entrevistados).

En la actualidad se identifican situaciones riesgosas que pueden derivar en accidentes o enfermedades profesionales. Si bien se siguen los pasos del sistema de gestión SySO, que a su vez se enmarca en el SGI, las acciones que se diseñan ya son particulares y focalizadas para problemáticas puntuales.

## Reflexiones finales

La implementación progresiva de una serie de innovaciones le permitió a la organización no solo desarrollar nuevas capacidades, sino también incorporar paulatinamente nuevas pautas culturales que favorecieron el logro de mejoras en materia de productividad, calidad y seguridad. Como afirman Pujol y Navarra (2001), al momento de encarar un nuevo proyecto de transformación, se deben

considerar los contextos culturales en los cuales se generaron las tecnologías y sus diferencias con las locales. Si bien, como resaltan Miranda y Figueiredo (2010), el tiempo y la rapidez con la que se producen las innovaciones son importantes para achicar la brecha con los ya desarrollados, las iniciativas no deben dejar de considerar el grado de desarrollo y preparación que posee la organización.

En este sentido, la precaución de la empresa analizada en cuanto a los tiempos y las readaptaciones de tecnología importada a las particularidades locales, permitió la consolidación de nuevos modos de acción con mayor virtuosismo. Se identificó una serie de incorporaciones comunes a aquellos sistemas alcanzados por las firmas en diferentes momentos de sus trayectorias y que hicieron posible el enriquecimiento de las capacidades de gestión, lo que generó importantes innovaciones. La emergencia de tales novedades exigió que los integrantes de la organización dejaran de lado ciertas prácticas e ideas y emprendieran nuevas relaciones de autoridad y prescripción del trabajo, favoreciendo así la participación colectiva en el análisis del trabajo.

Desde una mirada macroergonómica, la organización demostró avances en cuanto a la comprensión sistémica de los problemas de factor humano y cómo estos impactan tanto en la productividad como en la competitividad. La organización incorporó novedades de gestión, lo que amplió los márgenes de acción y la sinergia entre equipos de diferentes sectores de la organización. Con diversos medios, se incorporaron, como dispositivo de participación en el análisis de los puestos de trabajo, las condiciones de trabajo y las herramientas que se utilizan, para identificar los riesgos de trabajo a los que están expuestos los trabajadores.

Sin embargo, aunque se presentaron avances en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ante la imposibilidad de seguir avanzando y disminuir aún más las cifras, se inició una nueva etapa de trabajo. La nueva perspectiva dejó de focalizarse en los factores externos que repercuten en tales indicadores, y pasó a discutirse sobre las prácticas de trabajo y los comportamientos más adecuados que posibilitan un mayor cuidado personal y colectivo.

Por lo tanto, y en relación con los procesos de gestión de la seguridad y el cuidado de la salud, tales avances en cuanto al grado de participación son de vital importancia para la prevención. Las tarjetas del proyecto compromiso funcionan como recursos orientadores de los debates y posibilitan el análisis de la actividad. De esta manera, se deja de posicionar a los trabajadores como entes pasivos expuestos a los factores riesgosos de la organización.

Las nuevas prácticas de gestión entienden que los trabajadores son artífices de su accionar, capaces de generar modos de actuar ante las exigencias y encargos de la organización, lo que en términos de la clínica de la actividad significa

ampliar márgenes de acción a partir del enriquecimiento colectivo del género profesional. Sus respuestas laborales e iniciativas pueden enriquecerse en instancias de análisis grupal sobre lo que se hace, lo que no se hace o lo que se podría hacer para prevenir incidentes.

En función de lo presentado, es posible advertir que una aproximación al desarrollo de capacidades tecnológicas en empresas requiere un enfoque sistémico que permita tanto el abordaje de las dimensiones implicadas como la reconstrucción del desarrollo de dichas capacidades durante su trayectoria. En este sentido, y retomando los aportes de Engeström (1987), la organización en los últimos tiempos transitó un ciclo de aprendizaje, cuya contradicción se centró entre la postura de riesgos laborales y rutinas de trabajo, y modalidades de respuestas que los trabajadores emprenden a diario para cumplir con los objetivos de la tarea encomendada. El aprendizaje y la innovación dependen, entonces, de los desafíos en materia de seguridad y cuidado de la salud que la organización discute de forma amplia y participativa, considerando los diferentes modos de acción.



# La minería artesanal y de pequeña escala en Latinoamérica, bajo un enfoque psicosocial

JORGE JUAN ROMÁN HERNÁNDEZ  
MABEL BERTOT GONZÁLEZ  
LUIS E. ALVARADO SÁNCHEZ

## Introducción

La minería constituye una actividad laboral significativa en Latinoamérica. Según datos de la Comisión Económica para la América Latina (Cepal, 2014), en esta región el 0,6 % de la población económicamente activa se dedica a este sector.

Esa cifra padece muy probablemente de un sensible subregistro a causa de la cantidad de trabajadores que suelen practicar esa labor productiva al margen de los controles estatales. En un estudio de las Naciones Unidas, apoyado en datos de 1996 de la propia Cepal, se estimó la proporción de ocupados en la minería ilegal respecto al total de ocupados en ese sector en general. De los siete países latinoamericanos cuyos datos permitieron la estimación, cinco poseían una proporción igual o superior al 50 % de ilegales, y en los otros dos, una proporción del 10 % o más (Chaparro, 2000).

La población de mineros ilegales se dedica fundamentalmente al ejercicio de esa actividad económica de forma artesanal y en pequeña escala, dado que en muchos países del mundo no cuenta con el reconocimiento legal.

La condición de ilegalidad genera a su vez inconvenientes para los Estados, debido a que impide la generación de pagos tributarios. Para quienes trabajan de esta manera es en definitiva una condición desfavorable, pues la protección

de los trabajadores es sustancialmente inferior que en las empresas mineras mayores, y la siniestralidad causada por trastornos de la salud o accidentes alcanza en la actividad minera elevadas cotas.

La minería, como actividad laboral, tiene un impacto sobre la salud de las personas dedicadas a ella. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015):

*A pesar de los esfuerzos que se realizan en muchos países, el índice de muertes, lesiones y enfermedades entre los trabajadores de las minas del mundo confirma que, en la mayoría de los países, la minería sigue siendo la ocupación más peligrosa si tenemos en cuenta el número de personas expuestas al riesgo. Aunque solo representa el 1 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, en la minería se dan alrededor del 8 por ciento de los accidentes mortales en el trabajo. No existen datos fiables sobre el número de lesiones, pero son considerables, como lo es el número de trabajadores afectados por enfermedades laborales discapacitantes (...).*

*(...) Las tasas de accidentes en las minas de pequeña escala, son habitualmente 6 o 7 veces más altas que en las operaciones de mayor escala, incluso en los países industrializados (p. 1).*

Si bien en la actividad minera existen notables diferencias que se derivan de la envergadura de la escala a la que se hace la explotación del mineral y del procedimiento de extracción, el proceso de trabajo posee características generales comunes. Según el monto de la inversión, que se asocia al tamaño de la empresa, al grado de desarrollo tecnológico y al número de personas empleadas, se suelen distinguir la gran minería, la mediana minería y la minería de pequeña escala. En cuanto a esta última, aún no se ha logrado interesar a los grandes capitales nacionales o extranjeros en inversiones tales que promuevan la generación de tecnologías y la calidad de vida de los mineros.

La forma de trabajo se asocia al mineral y a su ubicación natural. En algunos casos se puede extraer en la superficie, mediante la llamada minería a tajo abierto; en otras ocasiones, en la minería de tipo subterránea, es preciso cavar capas del suelo.

En todas las formas de extracción, el proceso de trabajo posee elementos comunes y está compuesto por dos fases básicas: la extractiva, que se hace en las minas, y la de procesamiento del mineral, que tiene lugar en las plantas de beneficio. A la fase extractiva la preceden acciones de prospección minera, para determinar los lugares más prometedores para hallar el mineral. Al procesamiento del mineral y la obtención del producto les sucede su comercialización.

Los problemas relacionados con la seguridad y la salud de las personas que trabajan en la minería tienen similitud, dadas las características que comparten: exposición a contaminantes del aire en las zonas de trabajo, trabajo con explosivos, peligro de derrumbes en las minas subterráneas, entre otros. Sin embargo, la magnitud del riesgo es mayor en la minería de pequeña escala, dado su bajo nivel tecnológico, incluida la tecnología de protección de la salud.

La minería de pequeña escala presenta una peligrosidad mayor que la de mediana o gran escala. Sus impactos negativos afectan no solamente la salud y la seguridad de los trabajadores, sino que además producen daños al ambiente y modifican el ambiente social en las comunidades y territorios donde se instala.

Por estas razones, es importante centrar este análisis en la minería de pequeña escala en América Latina y, en particular, en la minería del oro, con referencias a la que se practica en el oriente venezolano, donde se puede apreciar su impacto psicosocial.

## Características generales de la minería artesanal y de pequeña escala

### Diferencias entre la minería artesanal y la de pequeña escala

Si bien hay puntos de contacto e identificación entre una y otra denominación, existen algunas diferencias entre ambos conceptos.

La minería artesanal es siempre de escala reducida, mientras que la explotación minera de pequeña escala no necesariamente es artesanal, y con frecuencia es más extensa y más mecanizada, sobre todo la que se lleva a cabo en países industrializados.

La artesanal suele involucrar personas aisladas o con vínculo familiar, quienes no suelen poseer títulos de propiedad sobre los terrenos que explotan. Las técnicas de explotación son las más básicas; cuando tienen algún grado de mecanización, este es bajo, por lo que la explotación del trabajo manual es más intensa.

Sobre la base de datos obtenidos de la Comisión Económica para América Latina, Chaparro (2000) afirma que la minería de pequeña escala tiene las siguientes particularidades: ocurrencia universal, amplia distribución geográfica, variabilidad de volúmenes y tamaño por mineral y por región, abastecimiento de mercados locales, amplia gama de productos, bajos costos de producción, multiplicidad de actores, generación de encadenamientos productivos locales, dinamización de las economías locales, intensa utilización de mano de obra,

precarias condiciones de seguridad e higiene, bajo desarrollo tecnológico, conflictividad social y legal, y deterioro ambiental. Es una alternativa laboral para sectores afectados por la pobreza, explora nuevos yacimientos y potencia desarrollos geopolíticos y proyectos.

Aparejadas a la envergadura del emprendimiento minero, otras condiciones caracterizan la minería de pequeña escala. En primer lugar, por ser determinante sobre las restantes; el tamaño de la inversión generalmente es tan reducido que la actividad minera de pequeña escala puede ser un trabajo de condiciones precarias y la artesanal generalmente lo es.

Betancourt (1999), resume así las características de la pequeña minería: trabajo predominantemente manual que exige la aplicación de la fuerza y de destrezas manuales, bajo nivel de mecanización, limitado nivel cultural de los mineros, bajo nivel de planificación y organización de las actividades de trabajo, elevada inestabilidad y rotación de los trabajadores, y presencia de grupos al margen de las instituciones oficiales de la minería.

Volviendo al hecho de que la minería artesanal y de pequeña escala no son generalmente reconocidas por las legislaciones de nuestros países y son, por tanto, ilegales, debe destacarse que hoy se dan pasos a favor de su reconocimiento, inspirados en los criterios favorables a ello y sustentados por las Naciones Unidas. Este es aún un tema no del todo resuelto.

De acuerdo con lo referido por Güiza (2013), a partir de un análisis de las legislaciones mineras de los 21 países que conforman a América Latina, solo diez reconocen explícitamente la pequeña minería y por ende realizan estratificación minera: Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, México, Nicaragua, Paraguay, Perú y Venezuela.

## **Los mineros**

Las personas que desarrollan la minería artesanal y de pequeña escala en los países de América Latina, por lo general son campesinos pobres, desplazados por la penuria económica o por los conflictos armados en los territorios de sus asentamientos poblacionales originales. También proceden de otras capas poblacionales atraídos por la oportunidad que ofrece esta actividad de hacer fortuna. La fuerza de trabajo también suele nutrirse de inmigrantes de países cercanos y en ocasiones no tan cercanos.

No resulta fácil estimar la cantidad de personas que practican la minería artesanal y de pequeña escala. En los países en desarrollo se supone que unos 13 millones

de personas practican la minería de pequeña escala. De ellos, se considera que entre 1,4 y 1,6 millones se dedican a ella en América Latina.

Es importante señalar la presencia de mujeres y niños en esta fuerza de trabajo. Esto acrecienta los impactos sociales que van aparejados a esta modalidad de actividad minera. Por citar solo un ejemplo, en Ecuador se estima que en la minería artesanal y de pequeña escala, el 5 % de la fuerza de trabajo está compuesta por niños y el 7 % por mujeres (IIED y WBCSD, 2002).

## **El proceso de trabajo**

La actividad minera se concentra sobre todo en el trabajo manual, con escasa tecnología mecánica. La mecanización, en todo caso, es aplicada en las máquinas trituradoras para facilitar la separación del mineral, las cuales suelen ser arrendadas.

En la fase extractiva, el proceso de trabajo comprende las siguientes tareas: perforación, arranque de material del frente abierto en túneles o tajos, recolección del material, transporte interno hasta el lugar donde se efectúa la selección del mineral y luego se transporta a las plantas de beneficio.

En la fase de tratamiento, las tareas fundamentales son: la molienda del material, la concentración por gravedad, la sedimentación en relaves y la cianuración por percolación. De igual modo, el mineral en concentración gravimétrica puede concentrarse en bateas y amalgamarse. La amalgama puede quemarse con soplete para obtener el oro, o cianurarse. A partir de este punto, sea la cianuración por percolación o por agitación, se calcina y se funde para obtener oro y plata.

## **Impacto ambiental**

La pequeña minería ocasiona daños ambientales. Los tajos y los pozos abiertos y abandonados, los árboles derribados y no repuestos, y los desechos vertidos a los ríos generan erosión y daños a los cuerpos de agua, los suelos, la flora y la fauna, los cuales requieren mucho tiempo para ser revertidos. Además, los mineros vierten en las aguas y los campos elementos de desecho de su actividad que lesionan mucho más el ambiente natural, como sucede con el mercurio en la minería del oro, el cual es arrojado a cauces de agua o a terrenos explotados.

Otros daños ambientales no menos importantes ocurren en las áreas donde se asientan los mineros y sus acompañantes. Esos asentamientos suelen carecer de condiciones para hacer una vida más ordenada y cuidadosa respecto al entorno natural.

## **Impacto social y económico**

Es preciso comenzar por reconocer algunos aspectos positivos.

Desde el punto de vista económico, la minería artesanal y de pequeña escala tiene una señalada importancia. Según estimados de la OIT, en los años noventa aportaba del 15 % al 20 % de la producción de minerales no combustibles del mundo (IIED y WBCSD, 2002).

El hecho de constituir una fuente de empleo, aumenta el poder adquisitivo de quienes la practican y comercian sus productos en las comunidades cercanas a las zonas de extracción. Constituye el sector de más altos ingresos en los distritos en donde opera, con lo que contribuye a dinamizar la economía local.

La minería artesanal y de pequeña escala reduce la migración de zonas rurales hacia la ciudad y favorece el intercambio cultural entre comunidades de un mismo país o de varios de ellos, en tanto el trabajo mismo es un modulador de esa transculturación.

No obstante, la minería artesanal y de pequeña escala tiene consecuencias sociales negativas.

Puede no ofrecer beneficios sustantivos a las comunidades colindantes con los asentamientos mineros. Al propiciar flujos de personas ajenas a las poblaciones autóctonas, pueden surgir conflictos sociales e interpersonales entre los propios mineros, o de estos con los pobladores tradicionales.

Dada la falta de reconocimiento legal en la mayoría de los países latinoamericanos, los mineros más que autónomos son en realidad trabajadores ilegales, y sabiéndose al margen de la ley, incurren en otras prácticas ilegales, como el trabajo infantil. Para salvar su irregularidad legal, algunos acuden al soborno y a la corrupción de las autoridades. Además, el impacto ambiental y social negativo se ve acrecentado debido a la falta de reconocimiento legal de este tipo de minería.

En los países que no reconocen la pequeña minería, las acciones institucionales de control han optado por establecer su prohibición. Esa opción es de dudoso éxito si se toma en consideración que esta es una actividad generalmente de subsistencia y, por tanto, representa una posibilidad de empleo ineludible para estas personas y sus familias.

Existen otras consecuencias de la desvinculación de esta actividad minera con las legislaciones que le otorgarían el debido reconocimiento. Hay un perjuicio económico dado que los mineros no tienen control fiscal sobre sus actividades

y los ingresos económicos que derivan de un renglón sensible y apreciado en la economía mundial, como son los metales y las piedras preciosas, no tributan al erario. Además, tampoco existen obligaciones en relación con la salud y la seguridad de las personas que se dedican a esta minería, y que viven y trabajan en condiciones de precariedad y peligros.

Otro impacto negativo de la actividad minera artesanal y de pequeña escala es la explotación de trabajo infantil y femenino, tema que merecería un abordaje propio que excede las pretensiones del presente trabajo.

## Salud y seguridad en la minería artesanal y de pequeña escala

En la minería artesanal y de pequeña escala ocurre que con gran frecuencia hay una indiferenciación entre el ambiente donde se trabaja y aquel donde se vive, dada la estrecha cercanía entre ambos. De ahí que peligros naturales debidos al clima, las plagas, el riesgo de mordedura de animales, las condiciones de sanidad y otras que elevan el riesgo de enfermedades transmisibles comunes, ejercen su acción prácticamente en todo momento sobre los mineros y sus familiares, si les hubieren acompañado.

El objeto de trabajo da lugar también a condiciones peligrosas. La necesidad de extraer el mineral del subsuelo presupone ciertos peligros asociados a las galerías subterráneas, entre ellos: desplomes de techos y paredes con posibles consecuencias de atrapamientos con graves peligros para la vida; el trabajo con explosivos; la exposición a calor, polvo, aire enrarecido y desgaste físico elevado. En la extracción a cielo abierto las condiciones son menos peligrosas, pero igualmente la exposición al calor y a la humedad con un trabajo intenso son factores que derivan en un agotamiento físico elevado.

Los medios de trabajo suelen ser precarios y el empleo de la mecanización es muy limitado, lo cual se asocia a un trabajo intenso y al desgaste físico de los trabajadores.

La organización del trabajo carece de un factor de gestión empresarial potencialmente favorable para la productividad del trabajo, la protección de los trabajadores y el empleo de tecnologías que humanizan este trabajo. Al estar ausente este elemento, la organización del trabajo se deriva tácitamente de las prácticas tradicionales de los mineros, impuestas por las características del propio proceso de trabajo. Esto, por supuesto, crea condiciones para el surgimiento de conflictos entre los mineros, que en ocasiones generan agresiones físicas.

El ambiente social puede ser muy variado no solo por la nacionalidad o procedencia de cada minero, sino por las dos tendencias contrapuestas que se originan: el apoyo social entre personas que conviven y comparten un mismo interés, los mismos peligros en el trabajo y en la vida cotidiana; y, por otro lado, la competitividad, dado que cada minero desea ser quien descubra un filón del apreciado mineral. Esta ambivalencia en las relaciones humanas encuentra un modo de regulación, como se verá más adelante.

Muy ligado al ambiente social y a los riesgos para la salud están las adicciones que suelen padecer estos trabajadores, bien porque eran consumidores antes de dedicarse a esta actividad laboral o porque adquirieron la adicción en la propia minería. El alcoholismo y el consumo de drogas son prácticas comunes entre estos mineros y un problema de salud mental extendido entre ellos.

Finalmente, la higiene del trabajo es una de las condiciones que entrañan peligros para los mineros y que potencian la peligrosidad de otras condiciones desfavorables para la salud y la seguridad del trabajo. La falta de una cultura de protección entre los mineros, la carencia u obsolescencia de equipos de protección personal, la falta de atención médica preventiva en forma de chequeos periódicos, son todas ellas condiciones peligrosas que se añaden a la situación vital del minero artesanal y de pequeña escala en Latinoamérica.

La falta de reconocimiento legal de la actividad de estos mineros impide que se ejerza control fiscal sobre ella y se obtengan sus contribuciones al erario, las que pudieran aportar los fondos financieros a los estados para financiar programas de humanización del trabajo de la minería artesanal y de pequeña escala.

## **El talón de Aquiles de las estrategias empresariales**

La mayor parte de las propuestas para el desarrollo de la minería artesanal y de pequeña escala, en términos de Dejours (1998), obedecen al patrón de considerar al trabajador como un recurso, enfoque ingenieril, según lo llama este autor. Tal enfoque privilegia los aspectos objetivos de la actividad laboral, la visión “experta” del técnico, y ofrece poco margen para entender los “resortes” internos que dinamizan el comportamiento y dan explicación de su comportamiento.

En la interacción entre los expertos y los trabajadores se pasa a veces por alto, primero, el hecho de la confrontación natural de dos saberes y dos culturas de trabajo, una moldeada por la formalización científica, absolutamente válida, pero no siempre enriquecida por la vivencia de la práctica del trabajo que específi-

camente se analiza; y segundo, el valor que posee esa experiencia práctica del trabajador que integra los diversos contextos en que se desarrolla la actividad laboral, y entre ellos, el de su cultura autóctona, su visión de la vida, de las relaciones sociales y de sus necesidades.

Ni siquiera la presencia, entre los expertos, de especialistas en ciencias sociales exime de la necesidad metodológica de lo que se ha denominado “experiencia obrera” –derivada del ejercicio de las tareas–, ni tampoco de la organización particular del trabajo al que está sometido, ni de las relaciones sociales que establece.

La investigación, así concebida, como un acto participativo y de mutuas influencias, tiene un valor enriquecedor tanto para el trabajador como para el experto en el análisis del proceso de trabajo. Marx y Engels (1961), en sus comentarios a la obra del filósofo alemán Feuerbach, afirmaban que no basta con proclamar que el hombre es producto de sus circunstancias, y que estas son precisamente creadas por los hombres mismos en su práctica, de lo cual deriva una experiencia propia, más en posesión de quienes la ejecutan que de quienes poseen un conocimiento teórico o uno práctico adquirido en otros contextos. Esa idea la expresan en una frase: “El educador necesita ser educado” (p. 427). Llevado a los términos del tema que nos ocupa, se trata de reconocer el saber del trabajador como un conocimiento válido y a tener en cuenta con tanta significación como el del técnico o experto, a quien le correspondería hacer el mejor uso de él.

En correspondencia con este tipo de consideraciones surgió en los años 60, precisamente en el campo de la salud ocupacional, el llamado modelo obrero italiano, que justipreció por su valor metodológico la experiencia de los trabajadores, complementaria del conocimiento y de la práctica profesional de los expertos.

En síntesis, en el análisis del trabajo y de las propuestas en el campo de la salud y la seguridad, tanto el trabajo interdisciplinario como las ciencias sociales aún son débiles; no favorecen una visión y un conocimiento integral del problema que se analiza. Las propuestas de intervención adolecen de una desigualdad en la identificación de los problemas que tienen que enfrentar, de los cambios necesarios que se deben hacer y de los métodos y procedimientos concretos para obtener las modificaciones deseadas. Los siguientes ejemplos ilustran lo que se pretende sostener.

La agenda de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020-2025, formulada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2015), recoge la minería como una de las actividades laborales más vulnerables. En su contenido se encuentra la institucionalización de estas

actividades bajo un enfoque empresarial, respaldado por la elevación de los niveles de protección de los trabajadores y del ambiente. Estos últimos a expensas de promover capacitaciones que eleven la cultura de salud y seguridad de estos trabajadores. Este documento programático, sin embargo, no hace mención específica de la minería artesanal y de pequeña escala ni de la intervención de las ciencias sociales en su instrumentación.

En Ecuador, un estudio llevado a cabo por Cornejo, Peralta, Carrión y González (2003) estimó que la minería artesanal y de pequeña escala constituía en ese momento el 83,1 % de la actividad total en este sector y empleaba al 80,2 % de la población rural económicamente activa. Sin embargo, el aporte al producto interno bruto nacional era de solo 1,5 %.

En tales circunstancias, estos autores hicieron un diagnóstico de una agrupación minera y elaboraron un detallado árbol de problemas que luego “tradujeron” en un árbol de objetivos. Llama la atención que no obstante subrayar ciertos problemas comunes a toda la minería de pequeña escala (precariedad de la vida, condiciones de trabajo sumamente inadecuadas y peligrosas, bajo nivel tecnológico, etc.), identificaron como el problema mayor, uno de carácter psicosocial: la aceptación por la comunidad en la que operaban los mineros. A pesar de ello, ni en las conclusiones ni en las recomendaciones del trabajo se menciona la incorporación de un enfoque desde las ciencias sociales.

Por otra parte, es también digno de atención el hecho de que el árbol de problemas y el árbol de objetivos son prácticamente idénticos. Los problemas –“el qué”– están claramente detallados, pero los objetivos (ni siquiera el procedimiento) son prácticamente idénticos, solo con las modificaciones de redacción necesarias. Por ejemplo, ante los problemas “baja calidad de vida”, “conflictividad social” y “aceptación comunitaria deficiente”, los autores proponen como objetivos “elevar la calidad de vida”, “disminuir conflictividad social” y “aumentar la aceptación comunitaria”. La limitada elaboración de los objetivos obedece probablemente al carácter social de los problemas a los que se refieren, lo que evidencia la necesidad de la interdisciplinariedad en el equipo de trabajo, con la presencia de especialistas en la conducta humana.

No obstante, los propios autores señalan ciertos objetivos complementarios que reclaman la investigación de los planos subjetivos de la conducta. El primero parece identificar por ellos mismos la necesidad antes dicha: “Determinar causas de la diversidad de las organizaciones productivas, sociales, étnicas, locales, regionales, comunitarias, culturales y políticas” (Cornejo *et al.*, 2003, p. 41).

## Subjetividad y protección del minero artesanal y de pequeña escala

Las condiciones del trabajo de los mineros artesanales son una dura prueba de supervivencia física y mental. Como se ha podido apreciar, los peligros no son pocos, los riesgos no son bajos y las consecuencias previsibles de su acción no son leves.

Si bien es cierto que por regla general no se da entre estos mineros una cultura amplia en salud y seguridad del trabajo, tampoco se puede afirmar que son desconocedores de los peligros que enfrentan cotidianamente.

Además, como también se ha expuesto, los factores protectores de su salud y seguridad apenas se reducen a ciertas cautelas tácitamente insertadas en las prácticas tradicionales de la labor que hacen y a las muy importantes relaciones de colaboración y de apoyo social que establecen entre sí.

¿Cómo explicarse su decisión de practicar una profesión tan peligrosa como desamparada y, además, desempeñarse por regla general con suficiente equilibrio emocional?

Unas respuestas elementales e inmediatas serían la precariedad económica que de otro modo tendrían que enfrentar, precisamente la que llevó a muchos al campo de extracción; por otra parte, el valor de estímulo que posee el producto de este trabajo.

Sin embargo, argumentos tan generales y tan desplazados temporalmente del momento en que se produce el enfrentamiento del trabajo cotidiano y sus peligros, no parecerían suficientes para actuar como reguladores de la conducta. Como en otras profesiones de alta peligrosidad, es de esperarse la presencia de recursos subjetivos que permitan a los mineros asumir los riesgos. Y no solamente los riesgos para su salud e integridad física, sino también el riesgo de la probable frustración, de las expectativas no cumplidas o las que no se logren cumplir en el futuro de obtener los resultados deseados en la búsqueda del mineral.

Esta es una situación que se puede apreciar directamente en mineros artesanales de oro y diamante en el oriente venezolano. Milano (2008), ha estudiado antropológicamente diversos grupos de estos mineros en la zona mencionada y logró articular las construcciones subjetivas que, originadas en estos grupos y transmitidas oralmente por generaciones, actúan como reguladores de su conducta, permitiéndoles la convivencia, la colaboración en el trabajo y enfrentar los miedos e incertidumbres que este entraña.

Este autor denomina “cosmogonía del oro” a esta construcción subjetiva compartida por los mineros, en la que una representación bipolar del mineral en dos ámbitos, “de dios” y “del diablo”, representa la ambivalencia de su actividad laboral, marcada por los atractivos y los inconvenientes de su ejercicio. Pero estos dos ámbitos no obedecen propiamente a una idea ética del bien y del mal, sino que se refieren a la probabilidad de aparición del mineral. Esa probabilidad, según este cuerpo de ideas, va asociada a determinadas conductas de los mineros, con lo cual cobran un carácter regulador del comportamiento social en estos grupos.

El oro es dotado de voluntad y dado que siempre ha despertado violencia y ambición, es considerado del diablo, y como tal, es proclive a aparecer cuando los mineros asumen comportamientos afines a ese origen, como beber licor, frecuentar bares, relacionarse con prostitutas, pero también (y debe subrayarse), obsequiar parte del oro obtenido y del dinero logrado en su venta.

Obsérvese que la aparición del oro justifica el esparcimiento, pero también crea condiciones para favorecer un clima humano de entendimiento y mutuo apoyo entre los mineros, sin lo cual la organización del trabajo no sería posible. Estas creencias permiten una distribución y circulación de las ganancias, lo que significa que se oponen a su atesoramiento, que limitaría, según Milano (2008), el beneficio de los mineros y de quienes en la comunidad les prestan diversos servicios. Asimismo, esta actividad no ofrece a estos grupos humanos y a las comunidades colindantes una calidad de vida satisfactoria, ni la optimización de la explotación y uso de los recursos naturales, ni la protección y valorización del ambiente (Bermúdez y Milano, 2002).

Las zonas donde operan estos mineros en el oriente venezolano han sido afectadas por la indiscriminada acción sobre la naturaleza, precisamente en áreas que constituyen reservas ecológicas de esa nación. A pesar de las prohibiciones y regulaciones que se han establecido, hacerlas cumplir es un objetivo sumamente difícil de lograr.

Al valorar los esfuerzos institucionales por organizar con modelos de gestión empresarial ajenos al modo de organización social que poseen estos mineros (Chaparro, 2000), Milano (2008) afirma que los resultados que se han alcanzado son exigüos:

*Efectivamente, las consideraciones no han tocado asertivamente los factores relacionados con la subjetividad, solo se han circunscrito a la transformación material del minero a la figura del asalariado en procesos de explotación industrializada a mediana o gran escala y más recientemente a estimular la modalidad de organizaciones de productores como cooperativas (p. 52).*

Y sobre la repercusión de la aplicación de esas estrategias, este autor refiere lo siguiente:

*El trabajo planteado de esta manera no es ejercido voluntariamente; por la coerción que introduce es percibido como trabajo forzado. Por tanto, las necesidades interiores inscritas en el ámbito de la subjetividad no son satisfechas, solo se satisfacen necesidades exteriores a él, que ni siquiera son representativas de sus prioridades psicosociales o socioculturales (p. 52).*

A la minería artesanal y de pequeña escala, como a otras actividades laborales, con toda seguridad, se asocian construcciones simbólicas surgidas en el propio proceso de trabajo, las que constituyen un reflejo de la subjetividad colectiva asociada a las características del trabajo mismo en interacción con las necesidades y las expectativas de los propios mineros. Ellas tienen un valor protector sobre la ansiedad y los miedos que los peligros e incertidumbres del trabajo tienen sobre los trabajadores (Dejours y Gernet, 2012).

Estas construcciones simbólicas, al ser compartidas por los trabajadores, se convierten en reguladores de su conducta y, según vemos en este caso, constituyen una defensa contra el riesgo psicosocial probablemente más característico de una actividad de carácter extractivo: la incertidumbre respecto a las posibilidades del ansiado hallazgo.

Simbólicamente se anima al oro, se le dota de conciencia y voluntad, y el minero, bien por propia convicción o por cumplir la norma compartida, es motivado a desarrollar comportamientos gratos al oro que le devuelven a él y a los demás la posibilidad de convocar al mineral y de atenuar su ansiedad e inseguridad, que le producen sufrimiento.

Este hecho no se limita solamente a la individualidad del minero. Su trascendencia puede ser mayor. Desconocer este fondo de significaciones que los mineros dan a su actividad se relaciona muy directamente con la aceptación de los requerimientos de las instituciones estatales, con el control de su actividad laboral, a fin de propiciar su respeto por el medio natural y por el cuidado de su propia salud. Es un factor que puede afectar el ejercicio de la gobernabilidad estatal sobre estos ciudadanos. Al respecto, Bermúdez y Milano (2002) expresan:

*Si no son contemplados en la planificación los factores psicosociales, las políticas y ejecutorias no serán completas; siempre quedará, para pesar de los funcionarios, la frustración de logros pocos eficientes y el mismo sentimiento para los mineros, reflejada en animadversión por tales instituciones y por la acción general del Estado (p. 4).*

## Conclusiones

La minería constituye uno de los sectores más vulnerables en el panorama laboral latinoamericano. En este sector, la minería artesanal y de pequeña escala resultan ser las más preocupantes, tanto por sus impactos ambientales, sociales y económicos como por la elevada necesidad de la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores y de las comunidades donde se practica.

El logro de estos propósitos tiene como fundamento institucionalizar en el mayor grado posible la actividad de los mineros artesanales, para lo cual el primer paso sería el reconocimiento legal de esta actividad y generar los cuerpos normativos específicos.

Seguidamente, la institucionalización suele ser concebida en consonancia con el modelo empresarial que centralice la actividad, bien mediante la constitución de empresas o de cooperativas.

Muy probablemente el logro de esos propósitos obtendría un mayor control y atención de la actividad productiva y de la fuerza de trabajo, proveyendo de esta manera mayor prevención en lo que respecta a la salud y la seguridad laboral. Sin embargo, suele mencionarse menos en la exposición de estas estrategias de institucionalización que sus diseños no deben obviar las particularidades sociales y psicosociales de estos grupos de trabajadores. Su oportuna consideración es un factor que incrementaría la probabilidad de implementar adecuadas y eficaces políticas públicas.

No es recomendable insertar y promover una cultura en salud y seguridad en el trabajo en un grupo de trabajadores que comprenda, además, una cultura de protección ambiental y de la comunidad sin antes conocer y respetar la cultura laboral de ese grupo y analizar a fondo sus articulaciones con los cambios que se pretenden lograr.

El diseño, la instrumentación y la práctica de las acciones preventivas que entrañen cambios en el comportamiento de los trabajadores, imponen la necesidad de adentrarse en los motivos de su comportamiento y en el sistema de significados que construyen y comparten los mineros respecto a su trabajo. Es el enfoque psicosocial que reclama la minería artesanal y de pequeña escala en nuestros países.

# Seguridad laboral en la construcción: un acercamiento desde los sistemas de gestión en Colombia

DIEGO LEÓN SEPÚLVEDA MEJÍA

JAIRO RAMÍREZ GARCÍA

MÓNICA LORENA VARGAS BETANCOURT

IDIER ALBEIRO TORRES GUERRA

NINO PEDRO DEL CASTILLO MARTÍN

## Introducción

La salud y la seguridad en el trabajo (SST) es responsabilidad de los empleadores principalmente, pero los colaboradores también tienen un papel fundamental en la no afectación a su calidad de vida por causa del trabajo. La Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad Integral en el Trabajo (Ripsit) tiene entre sus objetivos identificar y proponer medidas para el desarrollo de la SST en algunos sectores económicos, en este caso, la construcción. Para alcanzar este objetivo, una de las actividades fue una entrevista –cuya guía aparece al final de este apartado– efectuada por el grupo de Córdoba (Argentina), perteneciente a la Ripsit, con el fin de tener una aproximación al grado de desarrollo en SST en los países de aplicación de dicho instrumento.

En Colombia, la evolución de la normatividad específica en salud y seguridad en el trabajo se dio inicialmente con la Ley 57 de 1915,

*(...) la cual incorporó el concepto de accidente de trabajo con un enfoque reparador siguiendo las tendencias internacionales frente a la incorporación de normas de*

*compensación, en el que se parte de la configuración de un siniestro para activar la relación protectora por parte del patrono mientras que la prevención queda relegada a un segundo plano (Arango, Luna, Correa y Campos, 2013, p. 357).*

En 1946 se implanta y organiza el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) como sistema de atención en salud a la población trabajadora dependiente, sin incluir la prevención de los riesgos profesionales. En 1950 se promulga el Código Sustantivo del Trabajo (CST), que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, e incorpora directrices en riesgos profesionales, en las que se resaltan los deberes tanto del empleador como del trabajador.

En 1979 se promulga la Ley 9, conocida como Código Sanitario Nacional, en la que se dedica un capítulo completo a la salud ocupacional, y es el primer acercamiento a la protección de los trabajadores, que se complementó con la Resolución 2400, “Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo”, y la Resolución 2413, “Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción”, normatividad específica para este sector, ambas de ese mismo año y la última aún vigente. Hasta esa época prevalecía la compensación económica por la exposición a los riesgos, teniendo mayores salarios quienes tenían mayores riesgos.

A partir de los años ochenta se da más importancia a la prevención de los riesgos y se promulgan algunas normas que hacen más participativa la intervención de los trabajadores en el mejoramiento de las condiciones de la salud ocupacional. En esta época, el Gobierno colombiano firma el Convenio sobre Seguridad en la Construcción (C167) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1988), para tratar de disminuir y prevenir la accidentalidad en el sector. Ya en la década de los noventa se empiezan a generar cambios de manera estructural con la reforma de la Constitución Nacional de 1991 y la promulgación de la Ley 100 de 1993, que establece la creación del Sistema de Seguridad Social Integral, con la emisión de normas relacionadas con la salud ocupacional, hasta el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo, 2015), Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual compila los decretos asociados a la salud laboral.

En 2001, la OIT publica el documento OIT-SST-2001, *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (OIT, 2002), para todos los países miembros, y les recomendó a todas las empresas la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) como reglamentación nacional. Algunas empresas comenzaron la implementación de los sistemas de gestión de calidad ISO-9001 desde la década de los noventa; luego, los sistemas de gestión ambiental ISO-14001; y posteriormente, los sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo OHSAS-18001. Con la nueva

normatividad en Colombia, entre otras, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, relacionados con el sistema de gestión en SST, el Gobierno ha exigido su cumplimiento a las empresas, e inició la revisión de su acatamiento por parte de los inspectores territoriales a partir de enero de 2016 con las microempresas (menos de diez trabajadores); luego las pymes (11-200 trabajadores), hasta julio de 2016, y las grandes empresas (más de 200 trabajadores), hasta enero de 2017 (Ley 590; Congreso de Colombia, 2000).

Como se indicó, para el desarrollo de este estudio se aplicó la entrevista mencionada con el fin de caracterizar el estado de implementación del SGSST en algunas empresas del sector construcción en la ciudad de Medellín. Esta entrevista fue la base para el diagnóstico general y para analizar específicamente las categorías de organización, implementación y evaluación de dicho sistema.

## Métodos

El grupo de Colombia, perteneciente a la Ripsit, aplicó el instrumento en siete empresas del sector de la construcción de la ciudad de Medellín, con el fin de tener una aproximación sobre la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo en estas empresas, para revisar su nivel de desarrollo y cómo se acogen al propósito del documento OIT-SST 2001: “Contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo” (OIT, 2001, p. 3).

Para facilidad en el manejo de la información recolectada, las siete empresas participantes se agruparon por número de trabajadores y se clasificaron así: dos empresas pequeñas, de 50 a 200 trabajadores; tres empresas medianas, entre 201 y 500 trabajadores, y dos empresas grandes, con más de 501 trabajadores; seis de ellas ubicadas en la ciudad de Medellín y una en el municipio de Girardota (norte del área metropolitana). En todas las empresas se aplicó el instrumento a la persona responsable de SST, previo conocimiento y aceptación del consentimiento informado; todas lo aceptaron, pero la mayoría de ellas no permitieron que se mencionara el nombre de la empresa.

En Colombia, el sector de la construcción está dividido en dos grandes áreas:

1. Infraestructura (u obras civiles) y edificaciones. “Acervo físico y material que permite el desarrollo de la actividad económica y social, representado por las obras relacionadas con las vías de comunicación y el desarrollo urbano y rural” (Salazar, 2012, p. 5).

2. Edificaciones. “Construcción de grandes dimensiones fabricada con piedra u otros materiales resistentes y que está destinada a servir de espacio para el desarrollo de una actividad humana: una iglesia, un castillo, una casa, una muralla y una plaza de toros son edificaciones” (Salazar, 2012, p. 5).

Las empresas participantes realizan obras nuevas o de mantenimiento en los sectores mencionados, y fueron seleccionadas a conveniencia por la facilidad en la consecución de las citas con los responsables de SST de las respectivas empresas.

Las entrevistas, previa aceptación del consentimiento informado por parte de los entrevistados, fueron grabadas y transcritas para el manejo y procesamiento de la información, inicialmente en un archivo en *Word* y posteriormente en *Excel*. Se transcribieron las preguntas y las respuestas de cada empresa y se analizaron de manera genérica sus respuestas.

La entrevista se elaboró para tres momentos o categorías fundamentales: la primera, sobre las generalidades de la empresa y del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (organización); la segunda, relacionada con la implementación del sistema en cada empresa; y la tercera, asociada con la evaluación y los resultados del sistema de gestión. Del análisis de la información primaria se hizo una comparación del nivel de desarrollo del sistema de salud y seguridad en el trabajo en las empresas participantes; estos datos se complementaron con la revisión bibliográfica consultada y el análisis descriptivo de estas categorías.

Los resultados de la encuesta se agruparon en categorías o grupos similares a los capítulos del SGSST del Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015), que como sistema de gestión se basa en la mejora continua, como lo indica el artículo 2.2.4.6.4 del citado decreto, y se analizaron de acuerdo con la distribución de los artículos que mejor cumplían las características descritas en la entrevista y en este decreto: política, organización, planificación, aplicación, evaluación (auditoría) y mejoramiento.

Para el diagnóstico de la aplicación de los sistemas de gestión en las empresas se dio la siguiente ponderación a las respuestas en tres niveles según el grado de cumplimiento o aceptabilidad de las respuestas dadas: bueno (cinco puntos), regular (tres puntos) y malo (un punto). Con la calificación obtenida en cada categoría se describió el diagnóstico.

Para el análisis de las respuestas dadas por las empresas participantes en la entrevista, se agruparon los ítems según los aspectos más importantes relacionados en cada numeral del capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 del SGSST.

## Resultados

### Diagnóstico de la implementación del SGSST

Para una mejor comprensión de los resultados, se presenta el diagnóstico de la aplicación del sistema de gestión en las empresas participantes, relacionado con las categorías de organización, implementación y evaluación de los SGSST consultados en la entrevista.

En cuanto a la *organización del SGSST* (estructura, procesos, actividades y herramientas), solo una empresa grande cumplió a satisfacción todas las preguntas (10), con lo que alcanzó el máximo puntaje (50). La otra empresa grande alcanzó 46 puntos porque no cumplía a satisfacción el ítem de “relación con expertos de otras instituciones y responsables de SST”. La empresa mediana mejor calificada alcanzó 48 puntos, dado que no tenía una plataforma particular de sistema de gestión. Las pequeñas empresas obtuvieron los menores puntajes (28 y 10). Estos resultados muestran que las grandes empresas son las que tienen una mejor organización del SGSST.

Con relación a la categoría *organización*, solo una empresa manifestó no tener ningún sistema de gestión; el resto de las empresas cumplían satisfactoriamente y en sus sistemas de gestión incluían los procesos de trabajo y la normatividad exigida por la legislación colombiana en SST.

En la categoría *implementación de actividades del SGSST*, que incluye la pregunta por la existencia del sindicato, se encontró que una de las empresas grandes alcanzó 69 de 75 puntos, siendo el ítem de menor puntaje en esta y en las demás empresas participantes, ya que ninguna empresa cuenta con una organización sindical. En esta empresa en mención, el ítem regularmente calificado fue el relacionado con el “apoyo de instituciones de formación y/o asistencia técnica”, porque tienen poca relación con estas instituciones o universidades para el apoyo de su SST. El segundo lugar en la calificación de esta categoría fue una empresa mediana, que alcanzó 67 de 75 puntos. Los ítems que obtuvieron el menor puntaje en esta empresa fueron el de valoración de SST por parte de los mandos medios, y la identificación y atención de las enfermedades laborales.

Los ítems que se cumplieron favorablemente en todas las empresas fueron los que indagaban sobre la participación de los trabajadores en el SST y la difusión y socialización de la información en SST.

En cuanto a la *participación de los trabajadores*, las empresas manifestaron su participación en los comités de convivencia laboral, el comité paritario de SST (Copasst) y en otros estamentos como la brigada de emergencias, los subco-

mités en las obras, el comité de calidad, las reuniones en obra y otros sistemas de gestión.

Con relación a la pregunta sobre la *difusión y socialización*, las empresas coincidieron en que se hace mediante las capacitaciones y charlas informativas. Las empresas grandes utilizan herramientas informáticas de gestión y la red de comunicación intranet, que facilita el manejo de la información sobre SST en la empresa.

En la categoría *evaluación*, las empresas que alcanzaron el mayor puntaje fueron una grande y una mediana, con la más favorable calificación en todos los ítems. El segundo lugar lo obtuvieron la otra empresa grande y una mediana, las cuales informaron que no han presentado un hecho histórico relevante que incida en la seguridad y la salud en el trabajo.

En esta categoría, los ítems calificados con mayor cumplimiento fueron los que indagaban sobre la realización de evaluaciones o auditorías externas (tipo y periodicidad), y si hay realimentación y desarrollo de un plan de acción luego de la evaluación inicial. Las empresas grandes coincidieron en tener un sistema de auditorías internas y externas revisadas por la Gerencia.

En cuanto a la pregunta sobre *impacto de los resultados en las evaluaciones*, todas las empresas informaron que según los resultados de las auditorías se implementan las actividades o medidas de mejora, inicialmente de los aspectos con menor puntaje.

## **Análisis del SGSST de las empresas en estudio**

En cuanto al capítulo de *organización del Decreto 1072/2015*, las siete empresas se encontraban en proceso de migración al SGSST para dar cumplimiento al decreto; sin embargo, las dos empresas grandes y dos medianas se encontraban certificadas en un sistema de gestión (OHSAS 18001, ISO 9001), lo que les facilita su migración al SGSST.

En cuanto al *presupuesto definido para la gestión*, a las empresas grandes se les asignan los recursos necesarios para el funcionamiento del área de SST, y tienen la autonomía requerida para el manejo y control de su presupuesto. En las empresas pequeñas la situación es totalmente diferente, dado que en muchas ocasiones se les limita el presupuesto, y en algunas, no se les asigna. Lo anterior se refleja en la cantidad de personas que laboran en el área de SST, ya que las empresas grandes tienen la infraestructura suficiente para el desarrollo de las actividades del SGSST, mientras que las empresas pequeñas no tienen un apoyo definido por la Gerencia; ante esto informan “la no asignación de los recursos

necesarios para su normal operación”, solo se tiene en cuenta cuando es exigencia del cliente en un pliego de condiciones de contratación, y “se asigna a una sola persona la responsabilidad de todo el sistema: el líder o coordinador de SST”.

Con respecto a los *vínculos con entidades o personal externo*, todas las empresas manifestaron tener contacto permanente con la administradora de riesgos laborales (ARL) por el cumplimiento legal. Solo las grandes empresas manifestaron tener relación con entidades públicas y privadas para apoyar su gestión en SST, incluidas universidades y organismos de certificación, entre otros.

La *difusión y socialización de la información de SST* en todas las empresas se da por medio de carteleras, capacitaciones y a través de los representantes del Copasst. Las empresas grandes se apoyan también en la red intranet para la difusión de información general. Una empresa mediana realiza reuniones específicas dos veces al mes para socializar el tema; las otras dos empresas medianas lo hacen en las capacitaciones periódicas y en las charlas al inicio de turno con todos los trabajadores.

En el tema relacionado con la *participación de los trabajadores en la identificación de riesgos laborales*, en todas las empresas informaron que los trabajadores participan de diferente manera, desde la elaboración de los análisis de trabajo seguro y reporte de condiciones riesgosas, hasta la participación en la identificación, la evaluación y la valoración de los riesgos. Solo una empresa mediana reportó que la participación de los trabajadores no es muy activa, y que hacen la identificación de los riesgos a través de los reportes de incidentes. Una de las empresas grandes, también como método de participación, tiene el reporte de condiciones o actos inseguros por parte de los trabajadores y hace diariamente reuniones al iniciar el turno, con el fin de analizar y proponer alternativas de mejora o prevención de los peligros identificados.

Con respecto a la *formación del recurso humano responsable del SGSST*, las grandes empresas tienen personal hasta nivel de posgrado, con profesionales de apoyo para su gestión, como en el caso de una de las grandes empresas que cuenta con equipo médico de apoyo a la gestión en SST (médico, paramédico y enfermeros). En las demás empresas tienen un tecnólogo o profesional en salud ocupacional, y el número de personas y su nivel de formación varía según la cantidad de proyectos en ejecución, para responder a las exigencias de los contratantes.

Las *herramientas informáticas para el sistema de gestión* están presentes en todas las empresas consultadas. Varía específicamente en que las grandes empresas tienen *software* particular para su SGSST, con plataforma virtual para toda su operación, y con red interna de sistemas, o intranet, que les permite alimentar y monitorear permanentemente la información de los diferentes sistemas de

gestión, de acuerdo con los niveles de autorización para administrarlos. Las medianas y pequeñas empresas hacen uso de matrices en Excel y sus bases de datos para registrar la información de SST.

En referencia a la pregunta sobre la *cultura de prevención*, en general todas las empresas consideraron que se ha extendido la cultura de prevención en los trabajadores. Sin embargo, una de las empresas grandes explicó que la alta rotación de personal es un obstáculo para la participación de los trabajadores, al reportar mayor participación de los mandos medios hacia arriba. Una empresa mediana informó que aún no tiene gran participación de los trabajadores en la cultura de prevención, porque “las personas están acostumbradas a actuar por la cultura de la catástrofe, no de la prevención”.

Una situación particular observada en las empresas participantes es la no existencia de un sindicato. Los trabajadores no participan en procesos de negociación o discusión de sus condiciones laborales. La participación de los trabajadores se ve materializada en sus aportes sobre “cómo hacer mejor su trabajo” y en condiciones óptimas. Ninguna empresa reportó que sus trabajadores participen del sindicato de industria del sector construcción en Colombia (Sindicons).

Referente a la categoría *planificación*, las empresas grandes manifestaron que incluyen todos los procesos de trabajo en el sistema de gestión. Todos los entrevistados informaron que tienen descritas y llevan a cabo las actividades en las diferentes etapas basados en la mejora continua de todo sistema de gestión (ciclo PHVA), e incluyen a trabajadores y contratistas. Adicionalmente, las empresas grandes cuentan con los respectivos procedimientos seguros de trabajo utilizados para la capacitación y entrenamiento de todo el personal.

En cuanto a la *existencia del área SST y su ubicación en el organigrama*, para una de las empresas grandes el organigrama se extiende desde Presidencia, revisores y gerencias hasta coordinadores, profesionales, auxiliares y personal operativo. En esta empresa se tiene una Coordinación General de SST que depende administrativamente de una de las gerencias, y operativamente el coordinador de SST en las obras depende del director de obra. La segunda empresa grande lo expresa de manera general en el *staff* directivo Grupo primario operaciones. En las empresas medianas, el área de SST puede depender de la Gerencia o de la Coordinación de Salud Ocupacional, como también de otras direcciones de la empresa, ubicadas en un punto intermedio del *staff* directivo. En las empresas pequeñas no se tiene dicha estructura en el organigrama.

Con relación a los resultados obtenidos, todas las empresas coincidieron en informar que tienen un mayor control de los riesgos, dado que han reducido las tasas de accidentalidad (frecuencia y severidad) en los últimos años. Una de las

empresas medianas informó que enfoca las acciones en los incidentes y que con el compromiso gerencial adquirido se ha reforzado la importancia de esta área, al exigir que todos los líderes apoyen las actividades que se implementen de SST.

Entre los aspectos más positivos de la SST, se tiene que se favorece el ambiente de trabajo sano y seguro, con menos accidentes laborales y con menor rotación de personal; también que el cumplimiento legal en SST los favorece en licitaciones con las empresas contratantes “haciéndolos más competitivos, permitiéndoles fidelizar clientes y también dándoles un blindaje jurídico”. Por otra parte, con el SGSST se han reducido costos (derivados del ausentismo, rotación, incapacidades). Asimismo, al ser la SST un proceso organizado, ha ayudado a mejorar otros procesos en la empresa. Esto ha permitido que el área gane más apoyo por parte de la Gerencia, se mejore el perfil de los encargados del área y, finalmente, se logre que cada nuevo proyecto deba contar con el aval del SGSST para ser ejecutado.

Con respecto a la categoría *aplicación*, las empresas grandes respondieron afirmativamente que el sistema se extiende a proveedores, contratistas, clientes y usuarios, y que además lo hacen en aspectos ambientales. Solo una empresa mediana informó que lo hace de manera parcial al exigir únicamente el cumplimiento legal relacionado con el pago de seguridad social y dotación de elementos de protección personal.

Las empresas grandes cuentan con sistema de vigilancia epidemiológica y un programa de medicina preventiva y del trabajo. Una empresa mediana manifestó tener únicamente sistema de vigilancia para ruido y lesiones osteomusculares. Una empresa pequeña manifestó no hacer seguimiento a las enfermedades profesionales, e informó que solamente lleva control del personal expuesto a ruido.

Las empresas grandes y medianas informaron que han trabajado el riesgo psicosocial sobre la base de las baterías elaboradas por el Ministerio del Trabajo, y ejecutan los planes de acción para intervenir las condiciones identificadas como de mayor riesgo. Una empresa pequeña reconoció que no se trabaja sobre este riesgo, mientras que la segunda sí lo hizo al personal administrativo, operadores de equipos y el personal del taller.

Con respecto a la categoría *evaluación*, se analizaron las respuestas y se definieron los siguientes aspectos:

- *Obstáculos administrativos*: la asignación presupuestal de la administración para el área de seguridad y salud en el trabajo es restringida o no existe. La administración prioriza la productividad, presionando tiempos de entrega, generalmente sobre las actividades planeadas de SST. Esto hace que se les

reste tiempo o se aplacen, impactando negativamente el cumplimiento del cronograma. Finalmente, se percibe una asignación extra de funciones que le impiden al encargado del área concentrarse en las funciones del SGSST.

- *Importancia de la SST para los trabajadores:* algunas empresas participantes informaron que los trabajadores de sus organizaciones no le asignan importancia al sistema de SST y se resisten a cambiar la forma como vienen trabajando. Por otra parte, los mandos medios no se articulan fácilmente a las acciones del sistema de SST, ni para el cuidado de los subalternos ni de sí mismos.
- *Normatividad:* en cuanto a los contratos, no hay un estándar de requerimientos sobre la SST por parte de los clientes, esto hace que según el proyecto haya más atención con respecto al cumplimiento de la SST. Por otro lado, es crítico que el Estado no haga seguimiento al cumplimiento de la normatividad. Las empresas manifestaron que con la implementación del sistema de SST, sus resultados han mostrado mayor control de los riesgos y menor accidentalidad. Adicionalmente, todas informaron que tienen sistemas y mecanismos de evaluación de riesgos, como son las auditorías, las listas de chequeo, el seguimiento y el control a indicadores de gestión, entre otros. Se resalta que solo una empresa pequeña manifestó no tener dichos instrumentos. También informaron que cuentan con mecanismos de evaluación, desde asesores externos hasta las mismas ARL, y sobre la base de los resultados de estas evaluaciones se toman las acciones de mejoramiento necesarias.

Con referencia a la categoría *mejoramiento*, los entrevistados afirmaron que el SGSST es de gran importancia y bien valorado por los trabajadores en las empresas grandes y en una mediana. En una de las empresas pequeñas no se ha valorado y no se tiene información de cómo perciben los trabajadores la gestión en salud ocupacional; y en la otra, “los trabajadores tienen muy buena opinión del trabajo de SO”. Las empresas medianas informaron que se debe seguir trabajando para que los mandos medios “sientan que el SGSST es beneficioso y no que entorpece el proceso productivo de la empresa”.

Con respecto a los desafíos que pueden enfrentar las empresas participantes en relación con la implementación del SGSST, los entrevistados mencionaron que está asociado con nuevos nichos de mercado, en las áreas de infraestructura y servicios públicos principalmente, donde ha habido mayor participación de empresas colombianas en estos procesos en el exterior, y viceversa. Pese a que dichos procesos en el exterior son de mayor exigencia, algunas empresas multinacionales se acogen a la normatividad de sus países de origen. Otro desafío

planteado fue acerca de lograr la certificación de las empresas tanto de sus sistemas de gestión como de los sistemas integrados.

Las empresas participantes manifestaron que para lograr una verdadera prevención y control de los riesgos no solo se debe seguir trabajando en disminuir los accidentes de trabajo e incidentes, sino también en seguir controlando las fuentes de riesgo y alcanzar una verdadera introyección del SST: primero por parte de la dirección, para que los directivos lo vean de manera beneficiosa, que no entorpece el proceso productivo de la empresa, que invertir en SST es bueno, y seguir trabajando en eliminar la idea de que es un gasto; segundo, por parte de todos, para lograr que todos los empleados de la organización comprendan la importancia de la SST y ayuden al desarrollo y mantenimiento del SGSST, no por una exigencia normativa.

Como hecho importante se destaca que todas las empresas coincidieron en que fue a partir de las fatalidades presentadas en los proyectos y de la emisión de la nueva normatividad en SST que han priorizado la salud y la seguridad de sus trabajadores.

De manera general, todas las empresas comunicaron que toman medidas correctivas con base en los resultados de evaluaciones y auditorías, al priorizar los aspectos calificados con menor puntuación y “replanteando nuevos indicadores de gestión”. Las empresas medianas, además de lo anterior, plantearon que están haciendo ajustes al SGSST para cumplir los requerimientos legales.

## Discusión

Un sistema de gestión es el mecanismo operativo de una organización para optimizar sus procesos, y su objetivo es “proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (OIT, 2011, p. 3). En un SGSST, los elementos son las políticas, las evaluaciones de riesgos, las declaraciones de métodos y las estrategias de comunicación recogidas por escrito y se relacionan entre sí mediante un conjunto de procesos y procedimientos. Como sistema se orienta al cumplimiento de un objetivo, por lo general cuantificable, y los métodos y procedimientos se formulan para alcanzar los objetivos deseados, y la atención se centra en las metas y no en los medios.

En Colombia, desde la publicación de la Ley 1562 de 2012, el sistema de gestión se volvió un concepto común en la SST y cambia el término de salud ocupacional por salud laboral, y el programa de salud ocupacional por Sistema

de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual fue reglamentado por el Decreto 1443 de 2012, ahora Decreto 1072 de 2015.

Este sistema de gestión, como todos, es un proceso basado en el Círculo de Deming, o ciclo de mejoramiento continuo (ciclo PHVA: planear-hacer-verificar-actuar), con el cual muchas empresas están familiarizadas porque lo han implementado.

En cuanto al SGSST, las grandes empresas tienen este y otros sistemas de gestión, principalmente de calidad y ambiental, lo que les ha facilitado la migración e implementación del SGSST, no solo por el cumplimiento exigido por la legislación, sino también por el compromiso adquirido de protección a sus colaboradores y por la facilidad de contar con los recursos necesarios para dicha gestión. La OIT (2000) destaca la importancia de la SST para mejorar la competitividad de las empresas al reducir y prevenir los riesgos en las actividades de construcción.

Una de las empresas grandes participantes informó que “han mejorado ampliamente sus niveles de competitividad al mejorar la intervención en SST”; y otras empresas expresaron “mayor participación en licitaciones y contrataciones, porque es un aspecto que se evalúa en dichos procesos”.

Esto se evidencia en los resultados, como se observa en la descripción del diagnóstico de las empresas participantes: en uno de los extremos está una empresa grande con el mayor puntaje en las tres categorías analizadas, y en el extremo contrario está una empresa pequeña con el menor puntaje en las tres categorías.

El crecimiento del sector y la normatividad establecida han contribuido para que las empresas establezcan el SGSST, principalmente por las exigencias en el momento de dar cumplimiento a los términos de referencia en pliegos de licitaciones y facilitar su contratación. Desafortunadamente, este fenómeno no se refleja de manera similar en algunas empresas pequeñas en las cuales las actividades de SST no se realizan como sistema de gestión, sino ajustadas al cumplimiento básico legal de la normatividad. Situación muy similar a lo manifestado por Caney (citada en OIT, 2000), quien menciona que en varios países de América del Sur las empresas grandes han empezado a exigir a sus contratistas el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social. Sin embargo, esta autora resalta que “existe muy poca conciencia sobre seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción” (p. 66), donde solo las grandes empresas cuentan con programas de salud ocupacional y lo hacen extensivo a sus contratistas. Aún se entiende la SST como un requisito de ley, no como un medio para el mejoramiento de la calidad y la competitividad.

No obstante la amplia legislación y normatividad establecida, la situación de la seguridad y salud en el sector de la construcción en Colombia resulta compleja. El país sufre un alto número de lesiones, muertes y deterioro de las condiciones de la salud en relación con el trabajo que no siempre se reportan como accidentes de trabajo o enfermedades laborales y quedan por fuera de la información oficial. Calderón (2006) señala que “la siniestralidad en el sector es muy elevada y si bien es cierto que los índices de incidencia se han estabilizado, no podemos hablar de una disminución de ellos, pese a los importantes cambios normativos” (p. 285).

La construcción representa uno de los ambientes laborales más peligrosos, considerando la cantidad de riesgos que allí se encuentran. Validan esta afirmación los retos de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013, publicada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2009), instrumento refrendado por la XIX Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno en 2009. Entre estos retos se tiene:

*Promover la realización al menos de una campaña específica de prevención sobre la accidentalidad en el sector de la construcción (...) Los países de la región deberán promover políticas de colaboración entre las instituciones, entidades preventivas y aseguradoras de riesgos, junto a universidades, centros educativos, centros de investigación, etc. (...) que generen programas y proyectos de investigación, desarrollo e innovación relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (pp. 22-23).*

En el instrumento se consulta tangencialmente sobre la política del SGSST, al preguntar sobre presupuesto y recursos definidos para la operación del área de SST. De acuerdo con las respuestas de los encuestados, en las empresas grandes se tiene una política empresarial por la organización como sistema de gestión en SST, similar a otros sistemas de gestión ya implementados. Los responsables de SST de algunas empresas pequeñas y medianas manifestaron que no hay una política en SST, porque no se tiene ni un presupuesto asignado para su operación y administración, ni una persona responsable de la SST que sirva de enlace con la gerencia.

Las grandes empresas cuentan con un presupuesto definido para todos los aspectos operativos y administrativos. También se evidencia el compromiso en SST por la definición clara de la estructura administrativa y autonomía necesaria para su funcionamiento y para que todo el personal pueda participar en la gestión de la SST. Según Calderón (2006), la política en SST debe ser aprobada por la dirección de la empresa y contar con la participación de los trabajadores, para promover la mejora continua de las condiciones de SST, con el fin de prevenir los riesgos laborales. Al respecto, Krause (citado en Calderón, 2006), señala que “el comportamiento de los trabajadores es resultado directo del sistema de

gestión (...) entre otras cosas, resultado de la asignación de recursos en materia de seguridad y salud” (p. 114).

La participación de los trabajadores en el sistema de SST es uno de los aspectos evaluados por todas las empresas participantes como satisfactorio (o de buen cumplimiento). En este ítem se informa que los trabajadores participan en el Copasst, el comité de convivencia, la brigada de emergencia, el reporte de condiciones, entre otros espacios que brindan esta participación. Coincide esta condición con lo expresado por Rubio (citado en Calderón, 2006), cuando señala que la participación de los trabajadores es uno de los principios de los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales, ya que son ellos mismos quienes ayudan al reconocimiento y la eliminación de los peligros. Pero esta participación solo se da en el sentido de prevención de riesgos, no en una asociación de trabajadores o sindicato, pues en ninguna de las empresas participantes existe. Esta situación puede deberse a la corta temporalidad de los contratos de los trabajadores en este sector y, según Luna (2009), por la “disminución de las organizaciones sindicales” en todos los sectores económicos. Este autor sugiere estudios acerca de la percepción de la “cultura sindical”, porque se ha entendido de mala manera la asociación de los trabajadores en mejora o defensa de sus condiciones de trabajo, y es esa cultura antisindical la que “desconoce en la práctica los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga” (p. 5).

El reconocimiento del derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, a la protección de su salud e integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos. Sin embargo, las estadísticas en Colombia, en el sector de la construcción, muestran insuficiencias en cuanto a esas garantías. Las cifras que reflejan los accidentes laborales indican que existen situaciones y condiciones en las que la seguridad en el trabajo es aún una aspiración.

En este extremo, vale reafirmarse sobre la preponderancia que poseen los asuntos relativos a la cultura organizacional, al clima laboral. Los valores interiorizados en los trabajadores reflejan las características de la organización e influyen en los determinantes de las actitudes y motivaciones hacia los distintos comportamientos seguros. Ello provoca que unos trabajadores aprecien como tolerables algunos riesgos, mientras que otros no. Es decir, la cultura de cualquier organización es crucial en el rol del factor humano entre las causas de accidentes.

Otro aspecto asociado a la prevención de los riesgos y la disminución de la accidentalidad en la construcción es el relacionado con la capacitación y el entrenamiento que se debe dar al personal, ya que, según Rodríguez (2013):

*El programa de capacitación deberá incluir una identificación de las necesidades de entrenamiento por cargo en seguridad, salud en el trabajo, registros del per-*

*sonal capacitado, contenido de los cursos, competencia del personal que realiza las capacitaciones, evaluación de la efectividad del entrenamiento y la evaluación periódica del programa de capacitación (p. 66).*

Esto evidencia la importancia de que el personal reciba una apropiada capacitación y entrenamiento, de modo que se puedan controlar los riesgos relacionados con el descuido y por no usar los elementos de protección personal. En este sentido, solo una de las empresas participantes le dio una calificación de regular al ítem de formación, ya que todas las empresas lo calificaron como importante o de “buen cumplimiento”.

En este sentido, factores como la alta rotación de los trabajadores, en especial los no calificados, y la gran proporción de trabajadores sin experiencia, sumados a las largas horas de actividad laboral y la informalidad del sector, aumentan su vulnerabilidad. De acuerdo con Lalinde y Carvajal (2009):

*Las características de la población trabajadora del sector, agrava la situación, dado que para desarrollar las actividades concurre un alto porcentaje de mano de obra sin ningún tipo de formación o con prejuicios históricos importantes respecto a la aplicación de medidas preventivas, de muy diversa procedencia y desigual formación, y trabajadores desempleados procedentes de otros sectores (p. 16).*

En el sector de la construcción, la figura de la subcontratación es muy habitual, la participación de numerosos y diversos contratistas, como arquitectos, gerentes de proyecto, ingenieros, especialistas, suministradores de materiales, trabajadores de empresas de equipos de alquiler, obreros, ayudantes, etc., quienes actúan independientemente o en conjunto, dado el caso. La presencia simultánea de multitud de contratistas que generalmente velan por el cumplimiento de sus propias actividades, necesidades y conveniencias en la obra, es un obstáculo para una efectiva gestión de la SST en el sector de la construcción (Klein y Sorra, 1996).

Y es que, como es del saber de todos, los accidentes continúan, al tiempo que resulta difícil implantar e integrar –con eficacia– los sistemas de gestión, incluido el de seguridad y salud en el trabajo. Lo cual, de acuerdo con Ferguson, García y Bornay (2002), puede deberse a la falta de coordinación entre áreas, problemas en el manejo documental, percepción de desgaste organizativo y personal, poca claridad organizacional frente al proceso de integración y falta de capacitación al personal.

Si se considera que uno de los objetivos de la Ripsit es identificar y proponer estrategias para seguir desarrollando la seguridad y la salud en el trabajo en los diferentes sectores económicos, y que se promulgó el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015), resulta pertinente seguir indagando cómo ha

sido el proceso de implementación e integración de los sistemas de gestión, para identificar elementos que facilitan el proceso y también seguir profundizando en aquellos que lo obstaculizan, con el fin de garantizar la protección del bienestar de los trabajadores.

De acuerdo con los resultados de este estudio, y teniendo en cuenta que la industria de la construcción tiene una tasa elevada de accidentalidad, se podría comenzar a visibilizar la importancia de la implementación del SGSST. Dicha visibilización incluiría explicar que este sistema proporciona unos lineamientos comunes para todas las partes que trabajan en una obra y permite armonizar la planificación, la aplicación y la supervisión de los requisitos en materia de SST, así como la creación de una base para auditar los resultados. Además, que facilita la integración de las necesidades de SST en las fases iniciales de las complejas etapas del diseño y la planificación, la licitación y la iniciación de un proyecto de construcción. Por lo tanto, la aplicación en el sector de la construcción de unos sistemas de gestión integrados se reconoce como una herramienta eficaz para asegurar la integración coherente de los sistemas de calidad, medioambientales y de SST en una obra con múltiples partes interesadas (OIT, 2011).

## Anexo

### Guía de entrevista sobre salud y seguridad en el trabajo

#### Objetivo

La Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad en el Trabajo del Programa Cyted tiene entre sus objetivos publicar un libro sobre asuntos de salud y seguridad en el trabajo. El propósito de esta entrevista es recabar información sobre estos temas en algunas organizaciones laborales, con vistas a ilustrar cómo se manifiestan actualmente.

Aclaración inicial: la Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad en el Trabajo se compromete a mantener el anonimato de la organización laboral en la que se produce esta entrevista, si así fuera requerido por el entrevistado.

1. Información sobre la empresa
  - 1.1 Localización geográfica
  - 1.2 Rama de actividad
  - 1.3 Cantidad de trabajadores ocupados
  - 1.4 Origen del capital (nacional, mixto, extranjero)
2. Perfil del entrevistado
  - 2.1 Cargo, funciones

- 2.2 Edad
- 2.3 Sexo
- 2.4 Año de incorporación a la empresa

3. Organización del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) (estructura, procesos, actividades, herramientas)

Comience preguntando si existe el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) en su empresa. De ser así, continúe con las preguntas, de lo contrario, omita las preguntas del punto 3, pase a formular las del punto 4 y excluya también las del 5.

- 3.1 ¿Cómo está organizado el SGSST?
- 3.2 ¿Considera el sistema los distintos procesos de trabajo? Por favor, explique.
- 3.3 ¿Cuáles son las principales actividades? Describa brevemente la estructura del sistema, sus principales componentes o procesos y las actividades principales (prevención, capacitación, etc.).
- 3.4 ¿Cómo se expresan las actividades de SST en el organigrama? ¿Existe un área o departamento específico? ¿Participa el responsable en las reuniones gerenciales? ¿Qué nivel de integración tiene con las demás áreas? ¿Con cuáles interactúa más estrecha o frecuentemente?
- 3.5 ¿Cómo son los vínculos entre SST y la dirección de la empresa?
- 3.6 ¿Mantiene vínculos con otros organismos externos? En tal caso, ¿cuáles?
- 3.7 ¿Se relacionan con expertos de otras instituciones los responsables de SST? En tal caso, ¿con cuáles?
- 3.8 ¿Qué normativas o leyes obedece el sistema de SST?
- 3.9 ¿Cómo se registran las actividades? ¿El sistema se encuentra informatizado? ¿Cuál es la documentación que se maneja en el sistema de gestión? ¿Qué información se considera insumo del sistema y qué reportes se generan?
- 3.10 ¿El sistema se extiende a proveedores y/o a servicios tercerizados? ¿Y a clientes o usuarios?

4. Implementación de las actividades

- 4.1 ¿Cuenta con recursos presupuestarios para la gestión? ¿Cómo se gestiona el presupuesto? ¿Considera que la inversión de la empresa en este tema es significativa? ¿Se refleja en el presupuesto que la SST sea una cuestión prioritaria? ¿Dispone el área de SST de una relativa autonomía para decidir sobre su presupuesto?

- 4.2 *¿Con qué dotación de recursos humanos se cuenta para las responsabilidades en SST? ¿Considera que es suficiente?*
- 4.3 *¿Cuál es la formación de los recursos humanos que se desempeñan en asuntos de SST? ¿Necesitan formación adicional para un ejercicio adecuado de la función? ¿Cuál?*
- 4.4 *¿Participan los trabajadores en el sistema de SST? En tal caso, ¿de qué manera? ¿Hay comités mixtos? ¿Hay previstos sistemas de sugerencias o de aporte de ideas por parte de los trabajadores?*
- 4.5 *En su opinión, ¿cómo es valorado el sistema de SST por parte de los trabajadores operativos?*
- 4.6 *¿Y por parte de mandos medios?*
- 4.7 *¿Se identifican las enfermedades profesionales? En tal caso, ¿cómo? Y ¿cómo se atienden?*
- 4.8 *¿Se trabaja sobre riesgos psicosociales? En tal caso, ¿cómo se gestionan?*
- 4.9 *¿Los trabajadores participan en la identificación de riesgos laborales?*
- 4.10 *¿Considera que se ha extendido una cultura de prevención en los trabajadores?*
- 4.11 *¿Está presente el sindicato en la empresa? En tal caso, ¿cómo participa el sindicato? ¿Cómo se involucra en la conducción de la gestión de SST?*
- 4.12 *¿Se cuenta con el apoyo de consultores y expertos externos?*
- 4.13 *¿Se cuenta con el apoyo de instituciones de formación o de asistencia técnica o con apoyo de mecanismos de ciencia y tecnología? (universidades, centros, consultorías).*
- 4.14 *¿Se difunde y socializa la información de SST? En tal caso, ¿cómo?*
- 4.15 *¿El sistema de gestión contempla la gestión del conocimiento de los trabajadores, es decir, la información, la sensibilización y la capacitación de los trabajadores?*
- 4.16 *¿Cuáles son las principales limitaciones del sistema? ¿Qué obstáculos se observan? ¿Qué resistencias? ¿Qué debilidades y amenazas?*
- 4.17 *¿A qué desafíos se enfrentan?*
- 4.18 *¿Considera que hayan ocurrido algunos hitos en la trayectoria del sistema (situaciones que hayan servido para producir cambios o que marquen de algún modo un antes y un después en la gestión)? ¿O hechos importantes que los han impulsado a hacer acciones correctivas sobre el sistema? En tal caso, ¿cuáles?*

## 5. Evaluación, impacto y resultados del sistema de gestión de la SST

- 5.1 ¿Qué resultados están obteniendo con la aplicación del sistema de SST? ¿Qué fortalezas y logros se observan? ¿Qué factores facilitadores?
- 5.2 ¿El sistema cuenta con mecanismos de evaluación? Si la respuesta es positiva, pase a la siguiente pregunta. De lo contrario, continúe en la 5.4.
- 5.3 ¿Cómo son los mecanismos e instrumentos de evaluación? ¿Con qué periodicidad se evalúa? ¿Quiénes evalúan? ¿Se evalúan procesos, además de los resultados?
- 5.4 ¿Hay evaluaciones o auditorías externas? En tal caso, ¿cómo son y con qué periodicidad se implementan?
- 5.5 De haber evaluaciones en la empresa, ¿qué impactos tienen los resultados de la evaluación en la empresa? ¿Qué cuestiones se modifican a partir de los resultados de la evaluación?
- 5.6 ¿Cuáles son los aspectos más positivos del sistema de SST en esta organización?
- 5.7 ¿Existen factores macro, tanto satisfactorios como insatisfactorios (por ejemplo, políticas sectoriales, legislación, conocimientos científicos), que inciden favorable o desfavorablemente en la situación de esta empresa en materia de SST?

¿Desea que se mantenga en el anonimato su organización laboral –en torno a los datos que nos ha ofrecido– o le parece bien que se mencione?

En caso de que le parezca bien que se mencione, el entrevistador debe tomar nota del nombre de dicha organización laboral.



# La gestión integral de la salud y la seguridad en el trabajo. Obstáculos para sus buenas prácticas. Dificultad para la integración

EDUARDO GARCÍA ROMERO

## Obstáculos

En la implementación de un SGSST, si bien se da un consenso entre los especialistas en SST, algunos directivos, autoridades regulatorias y sindicalistas estiman que solo la toma de conciencia no es suficiente. Hace falta actuar y considerar la unificación, el consenso y la definición de los peligros, los factores de riesgos y los riesgos y establecer modos de evaluación, prevención, disminución o eliminación. Ello debe quedar en documentos con la mayor universalidad posible, suscritos y respaldados por organismos internacionales, previa coordinación y convenio, como la OIT, la OMS, la ISO, las organizaciones sindicales internacionales y las asociaciones patronales de alcance mundial.

Luego de logrados estos acuerdos, deben ser refrendados por las administraciones de cada país, y llevados a la legislación nacional para que sean aplicados por el órgano regulador pertinente, de forma que quede definido su tratamiento.

Pero la dura realidad actual es que no existe aún este consenso, ni siquiera a niveles nacionales, pues generalmente en los países, los temas de la salud y la medicina del trabajo son abordados por instituciones separadas e independientes de las que atienden la seguridad laboral, la siniestralidad y la accidentabilidad.

Aun dentro de las que se ocupan de la salud y la medicina del trabajo, no se tratan de manera integrada, sino por separado, cuando no se ignoran los factores

de riesgos psicosociales junto a los otros factores de riesgos de enfermedades profesionales, e incluso las enfermedades mentales originadas en el entorno laboral.

¿Qué queda, entonces, para su asociación con la accidentabilidad, la siniestralidad y la seguridad? Temas atendidos por otras entidades diferentes al sector de la salud, tales como los organismos responsabilizados con el trabajo y la seguridad social, la defensa civil, bomberos, seguridad, etc.

Igualmente, por lo general, su regulación no está integrada, puesto que se tienen diversos órganos regulatorios a nivel nacional para abordar por separado y desde diferentes puntos de vista, nunca sistematizados ni integrados, los temas que abarcan la salud y la seguridad del trabajo. Si acaso hay una percepción más unificada, pero no necesariamente integrada ni similar, en las organizaciones sindicales, los gremios patronales y los directivos individuales, sobre la conveniencia de que sean tenidas en cuenta y tratadas de conjunto y al unísono.

## Precedentes

Tras la adopción de las normas técnicas ISO 9000 sobre la gestión de la calidad, e ISO 14000 sobre la gestión medioambiental, a principios de la década de los noventa se contempló la posibilidad de elaborar una norma ISO sobre los sistemas de gestión de la SST en un taller internacional sobre las ISO celebrado en 1996.

No tardó en hacerse evidente que, dado que el asunto de la seguridad y la salud tiene que ver con proteger la salud y la vida de los seres humanos, en la legislación nacional ya se había establecido que esta responsabilidad incumbe al empleador. Además, había cuestiones relacionadas con la ética, los derechos, los deberes y la participación de los interlocutores sociales, que también debían tomarse en consideración en este contexto.

Esto se convirtió en un importante asunto de debate y acabó acordándose que, gracias a su estructura tripartita (integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores) y a su función de elaborar normas, la OIT era el organismo más idóneo para elaborar unas directrices internacionales relativas a la SST.

En 1999, el Instituto Británico de Normas (*British Standard Institution*, BSI por sus siglas en inglés), una organización de normalización gubernamental británica, trató de elaborar una norma de gestión bajo la protección de la ISO, pero se enfrentó a una firme oposición internacional, por lo que se abandonó la propuesta. Luego, mediante su servicio OHSAS (*Occupational Health and Safety*

*Advisory Services*), se consideró que era necesario y valedero elaborar un cuerpo de normas técnicas con alcance internacional, pero este no fue el caso de la ISO.

Estas normas, que se conocen como OHSAS 18000, resultaron ser reconocidas mundialmente; algunos países las adoptaron (con adecuaciones), como fue el caso del Reino Unido, con la denominación de BSI 8800, y España, como UNE 81900 EX. Pero luego de una fase de experimentación, en muchos casos estas versiones nacionales fueron eliminadas y adoptaron la versión original de alcance internacional de la OHSAS, coincidente con las estructuras de otras normas de gestión elaboradas por la ISO.

## Aproximación paulatina

Los sistemas de gestión normalizados más reconocidos y extendidos mundialmente son los sistemas de gestión de la calidad ISO 9000, sustentados por un grupo o familia de normas internacionales (que se aprobaron originalmente en 1987), las cuales han sufrido revisiones y modificaciones sustanciales en 1994, 2000, 2008 y 2015.

Hay en el mundo más de un millón quinientas mil entidades con sistemas de gestión de calidad certificados por organismos gubernamentales o particulares de carácter nacional o internacional. Y se tiene otro número, igualmente grande, de entidades que poseen estos sistemas implementados, pero aún no certificados, y otras que los poseen en fase de implementación e implantación.

En la versión del año 2000 de la norma ISO 9000, de “Fundamentos y vocabulario”, se incluyó la siguiente definición sobre el ambiente de trabajo:

*3.3.4 Ambiente de trabajo: conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. Nota: Las condiciones incluyen factores físicos, sociales, psicológicos, y medioambientales (tales como la temperatura, esquemas de reconocimiento y ergonomía y composición atmosférica) (ISO, 2000).*

En la revisión de esta norma, en 2015, la definición quedó como sigue:

*3.5.5 Ambiente de trabajo: conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. Las condiciones pueden incluir factores físicos, sociales, psicológicos y ambientales (tales como temperatura, iluminación, esquemas de reconocimiento, estrés laboral, ergonomía y atmósfera en el trabajo) (ISO, 2015).*

Con el éxito de los sistemas de gestión de la calidad y los sistemas de gestión medioambiental, a partir de los modelos normativos ISO, y dadas las ventajas de la integración, las organizaciones demandaban una norma ISO de gestión de

la seguridad y salud ocupacional para facilitar la integración de los tres sistemas. Así fue como se propuso crear un comité técnico ISO sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

En la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) se trató de adoptar la norma OHSAS, lo que partía de un debate de años sobre cuál debería ser el modelo adecuado que se impusiera y convenciera a los diferentes sectores, riesgos y dimensiones de las organizaciones, las entidades y las empresas. El objetivo era facilitar la integración, reducir costos y aprovechar las sinergias entre sistemas de gestión.

La falta de consenso durante las votaciones celebradas el 10 de enero y el 12 de abril de 2000, tuvieron un resultado negativo. Estas votaciones universales son el método reconocido y aplicado por la ISO para consultar a todos los organismos nacionales de normalización de sus miembros. De los miembros, 29 votaron a favor, mientras que 20 lo hicieron negativamente y hubo tres abstenciones, con lo que al no alcanzarse los dos tercios no se creó el comité.

Esto fue considerado por algunos especialistas un paso atrás o por lo menos una decisión negativa, pues demostraba que los organismos nacionales de normalización (y los que están detrás de ellos, las entidades gubernamentales y privadas), en su mayoría no querían reconocerlas como nuevas normas ISO. Pesó mucho la opinión de las altas direcciones de esas entidades, pues aceptarlas generaría más responsabilidades, compromisos y obligaciones.

Debido a la inexistencia de una norma ISO para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional SySO (Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional), similar al SST (Sistema de Seguridad y Salud del Trabajo) han proliferado en el mundo muchos sistemas, modelos y normativas de seguridad y salud ocupacional con diversos enfoques y niveles de especificaciones.

Ante la falta de consenso, el Comité Internacional de la ISO, aunque se proyecta por la integración de los sistemas de gestión de la calidad, medioambiente y SySO, al aprobar en 2002 la norma ISO 19011:2002 para auditorías conjuntas, solo la establece para los sistemas de gestión de la calidad (SGC) y los sistemas globalmente armonizados (SGA). No obstante, se reconoció que estas normas individualmente sí podían adoptarse, y así, los organismos certificadores nacionales y particulares lo aceptaron y emprendieron la certificación de aquellas entidades que implementaran e implantaran sistemas de gestión de SST basados en estas normas y que desearan una certificación.

Luego, dada la similitud de la OHSAS 18000, en su estructura documental (aspecto que tomaron en cuenta sus elaboradores), con las restantes normas

de gestión vigentes y elaboradas por la ISO, como las ISO 9000 sobre calidad y las ISO 14000 sobre medioambiente, permiten su certificación integrada. Así, actualmente en el mundo existen decenas de miles de entidades que están certificadas con sistemas de gestión integrados (SIG) que abarcan los sistemas de SST.

Pero aun en la propia norma OHSAS 18000 no está clara la integración de los conceptos salud y seguridad, aspectos que en muchas naciones son tratados por separado por organismos gubernamentales independientes, no obstante ser los problemas de salud y seguridad laboral de primordial importancia para los empresarios, los trabajadores y empleados, los sindicatos, los gobiernos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Regresando a las normas ISO 9000, en 2008 se hizo una revisión, y en la norma ISO 9001 “Sistemas de gestión de calidad. Requisitos” se introdujo una nota al pie del requisito 6.4 Ambiente de trabajo. Este cambio se convirtió en un nuevo obstáculo, pues decía: “6.4 Ambiente de trabajo. La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del producto”.

Es importante señalar que el concepto “ambiente de trabajo” está relacionado con aquellas condiciones en las que se realiza el trabajo, incluidos los factores físicos, ambientales y de otro tipo, tales como el ruido, la temperatura, la humedad, la iluminación o las condiciones climáticas. Así, al modificarse la redacción del concepto “ambiente de trabajo”, establecido en la norma ISO 9000 de 2005 “Fundamentos y vocabulario”, los factores sociales y psicológicos fueron omitidos.

Para los especialistas en el tema de la SST y la calidad esto significó un retroceso, pues aunque estos factores siguieran siendo considerados, ahora no existía una referencia explícita en el texto de la norma ISO 9001 a los aspectos psicosociales de la SST. Las auditorías iniciales de certificación y las siguientes de supervisión, ahora no tomarían la verificación de estos requisitos con igual peso que los que sí estaban explícitamente mencionados, lo que influyó en la disminución de su atención, tanto para la implementación de sistemas de SGC como para los sistemas integrados.

Así, además de las dificultades para la integración en lo interno –en un sistema de SST– de los aspectos de la salud y de la seguridad del trabajo, pues en muchos países son atendidos por organismos diferentes, están las dificultades de la integración de los factores psicosociales, que quedan en un segundo plano invisible, sin referencia ni reconocimiento explícito.

Para abordar la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, la OIT creó el programa Solve, con el propósito de integrar la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Pero sus esfuerzos y resultados no han llegado tan lejos como lo han hecho la salud y la seguridad laboral en cuanto a los aspectos físicos de protección e higiene del trabajo sobre accidentes y enfermedades profesionales.

Entonces, para la integración se debe partir desde un punto más interno, que consiste en la aceptación de los aspectos psicosociales en el trabajo cotidiano, como el Burnout, el estrés, el acoso, el *mobbing*, los temores al contagio, etc., como causas de “enfermedades” que afectan la salud mental del individuo y provocan aumento de la accidentabilidad debido al estado anímico de inseguridad, a la falta de atención en las labores, etc.

Otras causas que inciden en esta accidentabilidad son el exceso de la carga física y emocional del trabajo, la nocturnidad, los turnos rotatorios, la extensión de la jornada laboral, la falta de capacitación y formación que provoca la ausencia o la dificultad en la creación de habilidades y destrezas en el individuo.

Además de ello, se extienden a otras actitudes negativas que el ser humano adopta y luego se convierten en adicción (como una interpretación de vía de escape o alivio a su situación), como el tabaquismo, el alcoholismo, la dependencia de medicamentos y drogas, que traen cambios de conducta en el propio trabajo, en el seno familiar y la sociedad, y que van desde la violencia con los compañeros y familiares hasta el estado opuesto de total indiferencia y apatía por el trabajo.

En el ambiente externo, estos cambios conductuales afectan la familia, el barrio o comunidad (sociedad más próxima al individuo) y a la sociedad en general (nación). Es de todos conocida la tragedia que provoca el alcoholismo como adicción en algunos países.

El tabaquismo y el alcoholismo por sí solos son causa de enfermedades que ponen en peligro la salud y hasta la vida de las personas (cáncer, cirrosis hepática, etc.), y aunque estas no pueden vincularse directamente al ambiente laboral, no dejan de perjudicarlo, pues se ve afectado el recurso humano cuando se pierde mano de obra calificada y personal altamente especializado, el cual es, en ocasiones, difícil de sustituir. Al emplear personal sustituto de menor nivel, existe la probabilidad de un aumento en la accidentabilidad y la defectuosidad en la producción y los servicios, los errores en la labor, convirtiéndose así en un círculo vicioso.

Las naciones, sus organizaciones y entidades regulatorias (en cuanto a la seguridad y la salud laboral) deben armonizar institucionalmente su tratamiento y coordinar esfuerzos desde la seguridad y la salud laboral, para alcanzar el primer y segundo nivel de integración.

- *Primer nivel:* reconocer y aceptar la existencia de aspectos negativos psicosociales como materia de SST para ser atendidos en todos los niveles de la sociedad (nación), definiéndolos y gestionándolos, así como los aspectos jurídicos pertinentes.
- *Segundo nivel:* prestar la atención armonizada a los aspectos de protección y seguridad junto a los de higiene y salud, de forma conjunta, bien de manera coordinada por las entidades regulatorias o por un único ente gubernamental creado para tal efecto.

Luego se podrá pensar en la integración a un tercer nivel, que correspondería a las organizaciones y entidades –desde el punto de vista de la gestión o administración empresarial– para admitir la SST (ya integrada internamente) junto a otros asuntos como la calidad y el medio ambiente, entre otros posibles sistemas de gestión.

Se mencionan solo los dos anteriores por ser los sistemas de gestión normalizados más comunes y con los cuales la SST tiene puntos de contacto o tangenciales, entre los cuales se pueden mencionar:

La calidad

- Ambiente de trabajo
- Infraestructura

El medioambiente

- Legislación
- Evaluación del riesgo
- Materiales peligrosos
- Gestión de la energía
- Accidentes, incidentes y respuestas

## Nuevo esfuerzo

La norma OHSAS 18001, con el paso del tiempo llegó a ser reconocida a nivel internacional. Esta norma adquirió un papel histórico, ya que en su año de nacimiento (1999) cumplió con el objetivo marcado de proporcionar a las orga-

nizaciones todos los requisitos necesarios para implantar de una forma efectiva un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La última versión de la OHSAS 18001 se actualizó en 2007.

La ISO decidió dar un paso adelante y hacer suya la norma OHSAS 18001, por la gran cantidad de certificados que existen en esta materia en todo el mundo. Así que comenzó a trabajar en un nuevo proyecto, el de la nueva norma internacional ISO 45001 que cubriría las necesidades en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.

Durante el mes de octubre de 2013, el personal que integra el comité ISO PC 283 llevó a cabo una reunión en Londres para generar el primer borrador de la que sería la futura norma ISO 45001 de sistemas de gestión de la calidad.

En el proceso de revisión participaron al menos 50 países y muchas organizaciones internacionales, como la OIT. Dicho proyecto es considerado la evolución de la norma OHSAS 18001 al nuevo estándar ISO 45001, fue aprobada y publicada el 12 de marzo de 2018 por la Organización Internacional de Normalización.

La nueva norma ISO 45001 tiene la intención de minimizar la siniestralidad laboral, aumentar la productividad, reducir la tasa de rotación de personal y el absentismo laboral. Las organizaciones que cuenten con la norma OHSAS 18001 implementada tendrán un tiempo prudencial para hacer el cambio.

Todos los cambios que experimenta el nuevo estándar tienen que ver con ámbitos muy importantes relacionados con el riesgo, las zonas de trabajo, etc. El nuevo enfoque de la norma ISO 45001, más que indicar los peligros, se centra en señalar los controles y los riesgos. Esto facilita la prevención de riesgos laborales y de salud en las organizaciones apostando así por la mejora continua. Además, se puede implantar en cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, tipo o naturaleza.

La norma ISO 45001 hace más hincapié en el contexto de la organización y refuerza el papel que tiene la organización para liderar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cuenta con una estructura común para todos los sistemas de gestión, como el sistema de gestión de calidad ISO 9001 o el sistema de gestión ambiental ISO 14001 –que terminaron su proceso de revisión en septiembre de 2015– para facilitar la compatibilidad y la alineación entre ellos.

Hoy en día, una de las preocupaciones más notables en esta materia es el valor de las disfunciones en la conducta y los riesgos laborales enmarcados en la disciplina conocida como psicología. Dado que los problemas psicosociales tienen una naturaleza asociada con el factor humano, la práctica preventiva

que se ocupa de estos temas debe estar ligada a la gestión de recursos humanos, los accidentes de trabajo, el ausentismo y otros riesgos que en los últimos años están cobrando fuerza.

La prevención primaria es una asignatura pendiente para muchas empresas, así como el abordaje de los riesgos derivados de la organización del trabajo. La norma ISO 45001 fue concebida para ocuparse de prevenir estos problemas laborales.

El estrés laboral se asume como una enfermedad natural y normal en los tiempos actuales. Esto no debería ser así; debería tratarse como un problema de las empresas e incluirse en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para cumplir con unos requisitos. Si queremos trabajar en un ambiente saludable, es esencial un mayor autocontrol de nuestras emociones y un aumento de la tolerancia. Esto podría solucionar muchos problemas. Sin duda es una rama de la seguridad y la salud en el trabajo que se esperaba fuera contemplada por la norma ISO 45001 a la hora de implantar un sistema de gestión en la organización. No obstante, en la nueva norma no aparece una mención explícita sobre ello en el cuerpo principal del texto, sino en su anexo (informativo), “Orientación para el uso de esta norma”, específicamente en el acápite A.6.1.2.1 “Identificación de los peligros”, cuarto párrafo, página 35.

Los daños a la salud que ocasionan los factores mencionados, la falta de motivación o la insatisfacción laboral son factores de riesgo que dan lugar a la ausencia repetida al trabajo.

La prevención de riesgos laborales y la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con normas como ISO 45001, no deben pasar solamente por la elaboración de procedimientos específicos de investigación, el estudio de la cultura organizacional o la identificación de posibles riesgos y peligros. Es necesario llevar a cabo una buena gestión de recursos humanos, mejorar el compromiso, aumentar la productividad, disminuir el ausentismo y, en definitiva, eliminar la desconfianza en las relaciones laborales para que el trabajo se convierta en una vía de satisfacción y desarrollo personal.

Una organización que busca la rentabilidad no debe obviar la necesidad de crear entornos laborales seguros y saludables que propicien el desarrollo y la realización personal de los trabajadores.

Mientras tanto, desde 2012 había comenzado la revisión de la norma ISO 9001, cuya nueva versión fue aprobada en septiembre de 2015. La nueva norma retoma en el apartado de “Ambiente para operación de los procesos”, los factores sociales y psicológicos:

*La organización debe determinar, proporcionar y mantener el ambiente necesario para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios.*

*Un ambiente adecuado puede ser una combinación de factores humanos y físicos, tales como:*

*Sociales (por ejemplo, no discriminatorio, ambiente tranquilo, libre de conflictos);*

*Psicológicos (por ejemplo, reducción del estrés, prevención del síndrome de agotamiento, cuidado de las emociones);*

*Físicos (por ejemplo, temperatura, calor, humedad, iluminación, circulación del aire, higiene, ruido) (p. 6).*

Estos factores pueden diferir sustancialmente dependiendo de los productos y servicios suministrados.

Lo anterior significa que ahora se puede tender a una exitosa integración de sistemas normalizados de gestión de la calidad y de seguridad y salud del trabajo, con la atención incluso de los factores de riesgos psicosociales, los que ahora son tratados en ambas normas.

## Otras limitantes a la norma ISO 45001

Existían asperezas que limar entre la ISO, por un lado, y la OIT y la CSI (Confederación Sindical Internacional), por otro. La OIT consideraba que la elaboración de una norma sobre seguridad y salud en el trabajo, como OSHAS 18001 o ISO 45001, quedaba fuera de las competencias de la ISO. Este punto ha sido motivo de discusión entre ambas organizaciones desde hace tiempo. Sin embargo, las intenciones de la ISO de elaborar una norma internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, como actualmente es el caso de ISO 45001, no eran nuevas. Ya se mencionó en el apartado de Precedentes que en 1996 tuvo lugar la primera tentativa de la ISO de intervenir en esta materia, aunque no fue capaz de superar las dimensiones internas en la organización.

Luego hubo otro intento en la ISO de crear su norma de SST en 1999, promovido y auspiciado por la BSI, pero la falta de consenso la condujo al fracaso en abril de 2000, debido a que esta norma supondría un aumento de los costos. A este intento también se opuso la OIT.

Ante este fracaso, en 1999, numerosas organizaciones con claros intereses en los temas de la certificación crearon, junto a la Organización Británica de Normalización (BSI), la norma OHSAS 18001. Esta norma, aunque es británica, es aceptada internacionalmente. Este hecho sucedió al margen de la ISO.

En 2001, la OIT hizo públicas sus propias propuestas para la gestión de la seguridad y la salud del trabajo, mediante el documento Directrices ILO-OSH 2001.

En 2007 se actualizó la versión anterior de OHSAS 18001:1999, dando lugar a OHSAS 18001:2007, que era la edición vigente de esta norma (actualmente derogada) al momento de aprobarse la nueva norma ISO 45000:2018.

En 2013 se podían contabilizar 40 versiones de esta norma y alrededor de 90 000 entidades certificadas por todo el mundo.

A principios de 2013 comenzó otro intento de la ISO para elaborar una norma internacional sobre SST. Este tercer intento fue promovido de nuevo por la BSI, principal aval del proyecto. La BSI presentó formalmente una propuesta a los órganos directivos de la ISO, después de verificar que en más de 127 países se estaba utilizando alguno de los sistemas existentes, OHSAS 18001, ILO-OSH 2001 o el SGSST de la OIT.

Antes de avanzar y dar cualquier paso adicional los directivos de la ISO informaron a la OIT, la cual respondió rápidamente a esta comunicación. Esta organización manifestó su especial preocupación por la idea propuesta de que la ISO elaborase una norma sobre seguridad y salud en el trabajo, y reiteró que era necesario que ambas organizaciones aclararan y expresaran en común acuerdo sus competencias pertinentes sobre el tema.

De igual modo que se informó a la OIT, se hizo llegar la noticia sobre la propuesta de la BSI a los socios de la ISO para que dieran su opinión sobre esta cuestión.

La OIT elaboró un documento de entendimiento con la ISO. En marzo de 2013, el Consejo de Administración de la OIT había decidido que el acuerdo podía ser concertado por la oficina, a reserva de que se incluyeran en él determinados elementos, que fueron efectivamente incorporados. Durante 2014, la OIT continuó con el acuerdo hasta julio del mismo año.

Al circularse para tomar criterios y votarse el proyecto de norma, en julio 2014, la OIT manifestó su desacuerdo con el proyecto o borrador publicado sobre la ISO 45001, esta vez por el incumplimiento de un memorando con la ISO, de que se respetasen sus convenios.

Según consideró la OIT, tras la publicación del primer borrador de la norma ISO 45001, la ISO no había respetado el acuerdo.

Al mismo tiempo, la Confederación Sindical Internacional (CSI) puso un recurso contra el proyecto de norma internacional de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001 en su etapa de proyecto, porque consideraba que se trataba

de un texto que iba en contra de los convenios de la OIT. Según la CSI, solo cuatro de los 83 expertos que participaron en el grupo de trabajo que desarrolló el proyecto de norma, procedían de las organizaciones de trabajadores. Además, la CSI interpretó que el proyecto de la ISO 45001 centraba demasiada, o casi toda, la responsabilidad en los trabajadores, en caso de que ocurriera un incidente que afectase la seguridad y la salud en el trabajo, rechazando la gestión y la participación de la misma por parte de los propios trabajadores. Esto se traduce en que la CSI vio a la norma como un sistema que conduce a culpabilizar a los trabajadores.

La CSI notificó en un comunicado de prensa que la seguridad fundamentada en el comportamiento no resuelve los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, sino que los rechaza.

Adicionalmente, constataron que el texto del proyecto de la ISO 45001 era especialmente complaciente con las gerencias de las organizaciones.

También hubo cuestiones que la OIT (2017) reclamaba y que declaraba como incumplidos, lo que fue tratado en la 331.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, en Ginebra, llevada a cabo del 26 de octubre al 9 de noviembre de 2017.

La OIT discrepa con lo planteado en la norma ISO 45000 porque:

- El fomento del enfoque está asentado en el comportamiento. Con esto no se está conformando una gestión responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, sino que se construye un sistema de vuelca todas las culpas en el trabajador. Se trata de un hábito que no va a solucionar los problemas existentes en materia de SST.
- Suprime todas las referencias de los trabajadores. La OIT considera que los trabajadores son la principal parte interesada en la elaboración de una norma que se va a encargar de la protección de la SST.
- Otorga un papel secundario a todo lo concerniente con la participación de los trabajadores.
- La figura de los representantes de los trabajadores solo es mencionada una vez a lo largo del texto del borrador de ISO 45001, añadiendo además la frase “cuando proceda”. El papel de estos representantes queda cuestionado.
- Se elimina la responsabilidad de que el empleador suministre seguridad en el trabajo. Se elimina la referencia a la responsabilidad de la gerencia.

- Se altera la jerarquía de controles. En el borrador no existe en lo alto de la lista la eliminación de riesgos.
- Según el borrador de ISO 45001, la alta dirección tendría un control total pero ninguna responsabilidad. Este enfoque no concuerda con las leyes de SST ni con las prácticas de gestión de la SST.
- Carece de protagonismo la seguridad fundada en el comportamiento.

Para sorpresa y disgusto de la OIT, cuando vieron la versión del proyecto de norma presentada en julio de 2014, se dieron cuenta de que las referencias a la responsabilidad de la empresa en materia de SST habían desaparecido. Se sorprendieron porque en agosto de 2013, la OIT firmó con la ISO un memorando de entendimiento que señalaba que la norma que se elaborase no debía ir en contra de los convenios de la OIT. En estos convenios se estipula que los empleadores deben asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Esta firma fue la clave para que los expertos comenzaran la elaboración de este estándar.

¿Por qué elaborar una norma ISO sobre SST si existía tanto desacuerdo?

Porque son muchas las organizaciones que actualmente usan otras normas de sistemas de gestión ISO, y la creación de un estándar sobre SST de la mano de ISO facilitaría en gran medida su integración, especialmente con ISO 9001 e ISO 14001.

En este proyecto de ISO 45001 estaban involucrados países de Europa, África, Asia, América del norte y América del sur. Además, se contaba con la colaboración de la ya citada OIT, experta en este tema y que proporcionó ideas de gran valor.

Pese a las disensiones, durante 2015 se llegó a acuerdos y el trabajo de elaboración de la norma continuó y culminó en su publicación en marzo de 2018. Pero hubo consecuencias.

El 18 de diciembre de 2017, la OIT le comunicó a la ISO su decisión de rescindir el acuerdo suscrito entre ambas organizaciones el 6 de agosto de 2013. La decisión se tomó a raíz del examen, por parte del Consejo de Administración de la OIT, de un informe sobre la aplicación experimental por la OIT de dicho acuerdo en los últimos cuatro años. La mencionada rescisión surtió efecto el 8 de marzo de 2018.

## **Diferencias entre OHSAS 18001 y las directrices ILO-OSH 2001**

Las directrices relativas a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo ILO-OSH 2001 fueron creadas por la OIT para aumentar la protección de los trabajadores ante peligros, reducir lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes ligadas al trabajo.

OHSAS 18001 también trabaja en pro de estos objetivos, por tanto, estamos ante dos reglamentaciones que contribuyen a la mejora del bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Cuando un trabajador desempeña sus funciones bajo unas condiciones confortables, cómodas, seguras, limpias, saludables... aumenta su moral, su efectividad y su productividad. Por eso es tan importante hacer uso de este tipo de reglamentaciones.

## **Enfoques de ILO-OSH 2001 y OHSAS 18001:2007**

La diferencia principal entre ILO-OSH 2001 y OHSAS 18001 es su enfoque. Aunque no son muy diferentes, OHSAS 18001 posee un enfoque más amplio que el de ILO-OSH 2001, el cual está más orientado a los trabajadores.

Por ejemplo, en el apartado 3.2.4 de ILO-OSH 2001, el empleador es el que debe asegurar la existencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores. Por otro lado, la norma OHSAS 18001, en su sección 4.4.3.2 señala, además de lo que se ha mencionado de ILO-OSH 2001, que cuando sea conveniente, se consulte a las partes interesadas sobre los temas de seguridad y salud en el trabajo pertinentes.

### **Capacitación**

A este respecto existe una diferencia sustancial, ILO-OSH 2001 recomienda que la capacitación sea gratuita para todos los trabajadores de la empresa y que se lleve a cabo durante el trabajo. Sin embargo, OHSAS 18001 no exige estas condiciones, sí es cierto que contempla este tema, pero no hace las mismas apreciaciones que el otro documento.

Respecto a la capacitación, ILO-OSH 2001 exige capacitación para todos los trabajadores, mientras que la norma OHSAS 18001, no. Si bien es importante educar a los trabajadores, el problema está en el coste que tienen que asumir

las organizaciones. Es necesario destacar que la formación es un elemento muy necesario, especialmente en actividades consideradas peligrosas.

## Investigación de accidentes

En lo concerniente a la investigación de accidentes, ILO-OSH 2001 no indica que se deban revisar las acciones correctivas o preventivas tras el proceso de evaluación de riesgos antes de la implementación. OHSAS 18001 sí incluye estas exigencias, lo cual se puede comprobar en su capítulo 4.5.3.

## Auditorías con ILO-OSH 2001 y OHSAS 18001

A la hora de realizar una auditoría, ILO-OSH 2001 recomienda que la organización elija a los auditores. Indica que la selección del auditor requiere la correspondiente participación de los trabajadores. En el caso de las auditorías con OHSAS 18001, los auditores deben ser imparciales y objetivos, por tanto, no contempla la opción de elegirlos.

## Mejora continua

La última de las diferencias detectadas entre ILO-OSH 2001 y OHSAS 18001 es con respecto a la mejora continua. ILO-OSH 2001 tiene una sección final correspondiente a este tema, mientras que la norma OHSAS 18001 contiene la mejora continua estructurada de forma diferente dentro del documento.

De este análisis podemos deducir que el enfoque de OHSAS 18001 es algo más amplio que el de ILO-OSH 2001. Esto es más notable en la parte de los estándares dedicada a la participación y consulta, ILO-OSH 2001 solo menciona a los trabajadores, mientras que OHSAS 18001 incluye a todo agente externo que pueda resultar relevante para la SST. Es importante que la participación sea mantenida de forma equitativa entre todas las partes. En algunos países, si se da demasiado poder a los trabajadores, es posible que se presenten complicaciones debido a que hay numerosos intereses ajenos a los principios que busca respetar y salvaguardar el sistema.

Aunque estas diferencias elevan a OHSAS 18001 sobre ILO-OSH 2001, ambos son igualmente válidos en las organizaciones.

La realidad es que de estos estándares, el más difundido y utilizado entre las organizaciones de todo el mundo es OHSAS 18001. Quizás esto se deba a la compatibilidad que posee con las normas ISO.

También la OIT ha creado y propuesto su propio sistema de gestión de la SST (SGSST). En 2007, el Consejo de Administración reafirmó el mandato de la

OIT en materia de SST, y pidió a la ISO que se abstuviera de elaborar una norma internacional sobre el SST.

Este SGSST está basado en el ciclo Deming de la mejora continua, y los principios definidos en sus instrumentos internacionales en materia de SST, en particular el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, de 1981 (núm. 155), y la Recomendación sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, de 1981 (núm. 164). Prevé la gestión sistemática de la SST en los planos nacional y de las organizaciones. Por lo general, el SGSST pone más énfasis en la seguridad que en la salud, lo que conlleva el riesgo de que se pase por alto la aparición de las enfermedades profesionales. Pero este sistema no pudo dejar de lado a los sistemas de SST basados en la norma OHSAS 18001.

## Relación entre la OIT y la OMS

Aunque existen varios documentos de acuerdos entre estas dos organizaciones (los llamados *Informes de reuniones de los comités mixtos OIT/OMS de salud en el trabajo y de medicina del trabajo*), aún falta por integrar plenamente los aspectos psicosociales con el resto de los aspectos de la salud, así como el reconocimiento de las enfermedades mentales profesionales, provocadas por los riesgos psicosociales.

En la actualidad solo están reconocidas por la *Lista de enfermedades profesionales de la OIT* (revisada en 2010; OIT, 2010) como enfermedades mentales las siguientes:

### 2.4. Trastornos mentales y del comportamiento

#### 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático

2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador (p. 7).

Lo anterior no es igualmente reconocido por la Organización Mundial de la Salud. Esta entidad de la Organización de las Naciones Unidas relaciona otra lista de enfermedades e incluso reconoce ciertos riesgos psicosociales en su documento *Identificación de enfermedades relacionadas con el trabajo y medidas para combatirlas*, informe elaborado por un Comité de expertos de la OMS que se considera clave a la hora de atacarlas (OMS, 1985).

## Relación entre gobiernos nacionales y organizaciones internacionales

Los gobiernos de las naciones y los representantes de sus órganos regulatorios, miembros constituyentes y asociados (o no) a las organizaciones internacionales, deben reconocer la existencia de estos factores de riesgos, sobre todo los psicosociales, en sus ámbitos nacionales, y no negarlos, basándose en una defensa a ultranza de consideraciones políticas sobre sus sistemas económicos vigentes, pues su efecto nefasto recae en los seres humanos, sean sus ciudadanos o no, partícipes de toda agrupación social. Así, reconociendo que existen estos factores de riesgos, y que producto de los cambios perpetuos (más o menos rápidos) en el contexto mundial, en los ámbitos internacionales, regionales o nacionales, aparecerán nuevos aspectos y factores de riesgos emergentes, que será necesario estudiar, comprender y tratar, para su reconocimiento, identificación, aceptación, inclusión e integración en los sistemas de gestión de SST.

Nuestra sociedad evoluciona al ritmo de las nuevas tecnologías y de las cambiantes condiciones económicas y sociales, lo cual hace que nuestros lugares de trabajo, nuestras prácticas laborales y nuestros procesos de producción estén igualmente sometidos a constantes cambios. Esta nueva situación laboral trae consigo riesgos y problemas nuevos y emergentes que exigen planteamientos políticos, administrativos y técnicos que garanticen unos altos niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Ya internamente, en la ISO hay una tendencia a integrar junto a otros sistemas de gestión, al de salud y seguridad laboral, así como a los factores y riesgos tanto psicosociales como de la salud y la seguridad. Si ello se logra en un marco de aplicación pura o mayoritariamente de gerenciamiento organizacional, solo queda esperar por lo que se haga entre las organizaciones internacionales—como la OIT y la OMS— tanto del trabajo—en el campo de la seguridad laboral— como de la salud. Aunque se han tratado los temas de los factores y los riesgos psicosociales, aún falta por profundizar en su reconocimiento, pues es cierto que cada día aparecen nuevos factores emergentes.

Hasta tanto estas organizaciones no se pongan de acuerdo en el reconocimiento de las mismas enfermedades profesionales—y entre ellas, las mentales y, particularmente, las provocadas por los riesgos de índole psicosocial— y se instaure de alguna manera su reconocimiento por las organizaciones nacionales que las constituyen, y se determine a nivel nacional cuáles deben ser reconocidas y tratadas, no se habrá dado el paso correspondiente de integración en las esferas de la salud y lo laboral.

## Mientras tanto

Parece que la iniciativa la están tomando organizaciones regionales, sin esperar a que los organismos internacionales acaben de ponerse de acuerdo y aborden el tratamiento integrado de la seguridad y la salud del trabajo, incluidos tanto los factores de riesgos físicos como los psicosociales.

Estas organizaciones han realizado encuestas para diagnosticar el estado de los riesgos, en su región geográfica. A partir del estudio de los resultados, proponen estrategias para su tratamiento, respetando las regulaciones de cada nación y lo que ya se dispone internacionalmente. Con ello crean la posibilidad de brindar ayuda y apoyo con información y recursos disponibles, proporcionando metodologías.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que periódicamente, mediante la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (Esener, por sus siglas en inglés), interroga a directivos y representantes de los trabajadores sobre la manera en que se gestionan en las organizaciones los riesgos de seguridad y salud, en el lugar de trabajo, haciendo hincapié en los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la violencia y el acoso, entre otros. Estas encuestas se aplicaron en 2009 y 2014, y ya fueron publicados sus resultados (EU-OSHA, 2009; 2014).

Estas encuestas han puesto al descubierto que hay obstáculos para tratar los riesgos psicosociales, así como para aplicar la gestión de la SST en Europa. Entre estos riesgos se tienen: falta de recursos (tiempo, personal o dinero), falta de sensibilización, falta de competencias, cultura empresarial, falta de apoyo u orientación técnica. En vista de lo anterior, esta entidad propone estrategias para la gestión de la SST en organizaciones y empresas.

En el ámbito latinoamericano, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2011) propone en su II Estrategia Iberoamericana de SST 2015-2020 (OISS, 2014), la realización de una encuesta similar a la del periodo 2010-2013 (OISS, 2011). Esta estrategia de la OISS parece mucho más homogénea, específica y directa para aplicar en las naciones de la región iberoamericana, que lo propuesto en el *Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención* (OIT, 1984), de la novena reunión efectuada en Ginebra, del 18 al 24 de septiembre de 1984. En este informe se establece en el Capítulo 9 “Acción a nivel internacional”, un grupo de acciones destinadas, en particular, a estimular y asesorar a sus estados miembros en la elaboración y ejecución de políticas nacionales coherentes que incluyan las cuestiones relacionadas con los factores

psicosociales en el trabajo, a fin de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

La estrategia propuesta por la OISS (2011) constituye un instrumento básico para establecer de forma consensuada el marco general en el que se desarrollen las políticas de seguridad y salud del trabajo en la región iberoamericana, a mediano y largo plazo. Es, además, un compromiso para acercarse a las políticas de prevención y protección frente a los riesgos profesionales, para garantizar progresivamente la mejora de las condiciones de trabajo en la región y para orientar a los países en el desarrollo de sus propios planes o estrategias nacionales. Esta estrategia permitió la creación del Observatorio de Riesgos Profesionales en Iberoamérica.

Entre los muchos aspectos que se proponen, se resaltan los siguientes:

*4.2. Incorporar la participación de los agentes sociales en los órganos técnicos de seguridad y salud en el trabajo, en forma de comités, mesas de trabajo u otras modalidades. [Esto permitiría la incorporación de los criterios de los representantes de los trabajadores].*

*5.3. Cuando sea posible, unificar el Órgano de fiscalización en Salud y Seguridad en el Trabajo. Si la fiscalización se encuentra repartida competencialmente entre varias Instituciones del Estado, será necesario establecer mecanismos de coordinación para no debilitar la vigilancia y asegurar un esquema común de prioridades.*

*9.3 Promover la investigación sobre nuevos peligros y efectos desconocidos de las enfermedades emergentes.*

*11.1 Proponer un Estándar OISS de Gestión Integral de la Prevención de Riesgos Ocupacionales (GIPRO) en la empresa, adaptada a la singularidad de la Región, que permita certificar a las empresas en el cumplimiento de dicho estándar (OISS, 2011, pp. 17-29).*

Así las cosas, habremos de esperar porque las organizaciones internacionales alcancen el lugar que les corresponda en la integración, mientras aprovechamos las iniciativas que estas organizaciones regionales nos brindan.

Quizá la norma ISO 45001 de SST, y la posibilidad de integración con otros sistemas de gestión normalizados, que ahora también consideran los factores y los riesgos de la seguridad y la salud, sirva de ejemplo y acicate a otras instituciones y se logren mayores y mejores prácticas.



# El papel de las organizaciones sindicales argentinas y del movimiento obrero en la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores

JULIO CÉSAR NEFFA

## Introducción

La toma de conciencia acerca de la relación entre trabajo y salud ha sido un proceso progresivo con avances y retrocesos, debido al desconocimiento de las autoridades, a la ignorancia, a la resistencia del sector empleador público y privado, y a la debilidad de las organizaciones sindicales que han asignado prioridad a otros problemas.

Primeramente, se identificó el impacto de los riesgos sobre el cuerpo, los que provocan los accidentes que muchas veces ocasionan la muerte, como sucede con frecuencia desde el inicio de la Revolución Industrial.

Más tarde, ya en el siglo XX, y gracias a la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las enfermedades profesionales se fueron reconociendo progresivamente, cuando había evidencias de una relación directa sobre la salud y la medicina del trabajo lo confirmaba (San Juan, 2004).

Desde la *Memoria del Director General. Trabajo decente*, en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1974), y el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (de Givry, 1978) se puso el acento en las condiciones y medio ambiente de trabajo, que incluían no solo la seguridad y la

higiene (accidentes y enfermedades), sino también el tiempo, el contenido y la organización del trabajo. Recientemente, a partir de los años ochenta, gracias al esfuerzo de médicos del trabajo, ergónomos, psicólogos del trabajo, economistas y sociólogos del trabajo, se amplió el marco de referencia y, luego de costosos estudios epidemiológicos, se generalizó el concepto de riesgos psicosociales del trabajo (RPST).

Este capítulo se propone analizar a grandes rasgos la evolución de la problemática de la relación trabajo-salud-enfermedad, y presentar las propuestas de los sindicatos argentinos en materia de participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos profesionales.

## La evolución del conocimiento sobre los riesgos psicosociales del trabajo

Ha sido un progreso cualitativo notable pero lento, debido a las implicancias que tiene para el funcionamiento de las empresas y las organizaciones, el reconocimiento de estos riesgos, que siempre han existido, pero que ahora se manifiestan con mayor intensidad, y las investigaciones sobre la relación entre el trabajo y la salud los han visibilizado, lo que permite identificarlos y tratar de medir sus consecuencias.

En el medio académico, los enfoques modernos y heterodoxos, todavía minoritarios, han contribuido no solo a identificar los problemas y a investigarlos, sino también a sacar conclusiones incontestables.

Pero la mayoría de los médicos del trabajo y los ingenieros de higiene y seguridad que se desempeñan en empresas y organizaciones están concentrados, los primeros, en los análisis preocupacionales, descartando a los trabajadores que no reúnen las características del perfil requerido para el puesto de trabajo y en el control del ausentismo; y los segundos, en la prevención de los riesgos tradicionalmente reconocidos y del uso de los equipos de protección personal.

Con frecuencia se constata que todavía hay psicólogos del trabajo que naturalizan e invisibilizan los riesgos y en lugar de analizar el proceso de trabajo –factor que causa los riesgos– centran su atención en las características de la personalidad de quienes los padecen, considerando con ello que sufren el impacto de los riesgos psicosociales porque son personas débiles, vulnerables, y para compensar, aconsejan la medicación y la consulta a especialistas.

Los gerentes de recursos humanos están inquietos por el ausentismo, la desmotivación que dificulta el incremento de la productividad, los conflictos inter-

personales, los pedidos de cambio de puesto o de lugar de trabajo y la rotación elevada de quienes trabajan en condiciones riesgosas, porque todo eso impacta negativamente sobre la productividad, la calidad y los costos de producción. Los empresarios están preocupados por los costos que conlleva aplicar políticas de prevención, introducir mejoras ergonómicas en los medios de producción y en las instalaciones del establecimiento y por los conflictos que pueden surgir ante las reivindicaciones para eliminar o controlar los riesgos.

Los gobiernos de los países más industrializados han creado institutos de investigación en materia de seguridad y salud, y también para mejorar las condiciones de trabajo mediante subsidios y asistencia técnica a las empresas que lo demanden, y la revisión, actualización y modernización de la legislación, además de incorporar la problemática de los nuevos riesgos del trabajo.

En muchos países, como una rémora del periodo de ajustes y reestructuración económica para hacer frente a las crisis, la prevención y la reparación de los riesgos han quedado en manos de empresas privadas de seguros que, por la misma lógica prevaleciente en el sector, otorgan poca atención a la prevención, se ocupan de la reparación de los daños y se resisten a reconocer la existencia de nuevos riesgos hasta ahora ignorados. Por lo general, la actitud de los inspectores ante los accidentes es asumir que se trata de un error humano o falta de atención o comportamientos imprudentes antes que buscar las causas en los procesos y la organización del trabajo.

Mientras los trabajadores perciben el impacto de los riesgos sobre su salud y la vida de las familias, las organizaciones sindicales se han visto obligadas a priorizar sus esfuerzos en la lucha contra el desempleo, la precarización, la privatización de los sistemas de salud y seguridad social y la caída de los salarios reales. Pero la frecuencia, importancia y gravedad de los problemas de salud físicos, psíquicos y mentales que sufren los trabajadores han presionado para que esta problemática sea objeto de la negociación colectiva e incorporada en la legislación laboral y de seguridad social.

Además de proponer medidas legislativas para fijar normas en materia de prevención de los riesgos ocupacionales, las organizaciones sindicales más dinámicas han diseñado cursos de formación para los dirigentes y los militantes que buscan comprometerse en la lucha contra los riesgos del trabajo, impulsan la actualización de los listados de enfermedades profesionales reconocidas, así como la reparación de los daños y la rehabilitación de las víctimas, la ejecución de estudios e investigaciones para profundizar el conocimiento sobre las causas y las consecuencias de dichos riesgos, con métodos cualitativos y cuantitativos mediante encuestas diseñadas científicamente. Pero tal vez la medida más directa ha sido promover la constitución de los comités mixtos, que adoptaron

denominaciones diversas: de higiene y seguridad, de salud y seguridad, o de salud, seguridad y condiciones de trabajo. Y es la OIT la institución que ha logrado un reconocimiento en todos los países, porque contribuye a identificar los riesgos, medir su impacto, buscar las causas para prevenirlos y concientizar a los compañeros de trabajo.

La acción de la OIT, por medio de convenios y recomendaciones internacionales, tomó en cuenta los progresos e iniciativas adoptados por los países socialmente avanzados que habían innovado y reconocido la necesidad y la conveniencia de constituir esas instituciones paritarias y formar a los representantes del personal y de los empresarios. La experiencia demostró que la inversión en esta materia da resultados positivos a corto plazo, tanto en el asunto de salud de los trabajadores como en lo tocante a la solución de conflictos, reducción de los costos laborales y la contención de los gastos de los sistemas de salud y de seguridad social. Los demás países miembros de la OIT han ratificado paulatinamente los convenios y adaptado sus legislaciones.

Pero es evidente que la complejidad del problema y la especificidad de los riesgos difícilmente pueden ser consideradas en su totalidad a ese nivel general. Por esa causa, en las empresas grandes, y de común acuerdo, comenzaron a constituirse los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo, más comúnmente denominados “comités mixtos de higiene y seguridad”, incluso antes de que una legislación los impusiera.

Pero además de estas experiencias, surgidas por la presión sindical, la legislación o incentivadas por los elevados costos y complicados juicios para reparar los daños ocurridos, progresivamente se ha operado una toma de conciencia por parte de los trabajadores. Si bien no siempre están en condiciones de conocer científicamente los mecanismos y determinantes de los riesgos del trabajo, ellos tienen la vivencia y la percepción del impacto sobre su salud.

Esa vivencia es percibida individualmente como dolor físico o sufrimiento psíquico y mental, pero a veces se ha naturalizado el riesgo y se lo considera ineliminable, lo que da pie a la demanda de compensaciones, como las “primas por riesgo”, sumas monetarias que se agregan al salario, lo cual equivale a vender la salud en cómodas cuotas mensuales. Con frecuencia, ante la presunción de que esos riesgos son naturales y forman parte constitutiva de la actividad laboral, los trabajadores tratan colectivamente de ocultar, subestimar o negar la existencia de esos riesgos, porque si no lo hicieran permanecer en esos puestos de trabajo donde corre riesgo la salud y la vida sería injustificable. Es la “ideología defensiva del oficio”, que tan bien han descrito Dejours (1980) y sus colegas que dieron lugar a la disciplina Psicodinámica del trabajo. Es común que estos comportamientos sean aceptados o incluso promovidos por los

empleadores, que felicitan las proezas, los riesgos y los esfuerzos desmedidos que los trabajadores asumen como una manifestación orgullosa de su fuerza y virilidad, y desacreditan a quienes no los imitan o secundan. No es bien visto por sus compañeros, quienes afirman tener miedo en el lugar de trabajo, pues esa realidad se trata de esconder por las razones arriba indicadas. Pero esa actitud colectiva tiene efectos negativos, porque al ignorarlos y evitar hablar de ellos durante la jornada de trabajo se predisponen a sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Según las estadísticas argentinas de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), por causa de accidentes de trabajo mueren en promedio dos trabajadores por día, pero en ellas no se toma en cuenta al 33 % de los asalariados que no están registrados. La cantidad de accidentes de trabajo que no terminan en muerte es todavía muy elevada, pero su porcentaje va disminuyendo.

La transición desde actitudes y comportamientos de trabajadores que aceptan pasivamente los riesgos del trabajo porque los consideran una fatalidad, una necesidad, un elemento constitutivo e ineliminable de la naturaleza del trabajo, hacia otras de carácter activo que rechazan esa concepción, requiere una toma de conciencia sobre la existencia de una relación saludable con el trabajo. Eso sucede cuando se le encuentra un sentido al trabajo, se le reconoce su valor como creador de bienes y servicios necesarios para satisfacer necesidades, una actividad que permite aplicar los conocimientos adquiridos y el desarrollo de la personalidad en todas sus dimensiones. Y cuando el trabajo crea las condiciones para establecer relaciones de solidaridad con los compañeros, este se convierte en constructor de la identidad.

Esa toma de conciencia, manifiesta o implícita, es la condición necesaria para que los trabajadores participen activamente en la mejora de las condiciones y medioambiente de su trabajo y el de los compañeros, interviniendo en los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo. Esta iniciativa concierne en cada sector a las organizaciones sindicales correspondientes.

Para que su acción sea eficaz y comprometida es necesaria una institución reconocida por las autoridades y por los directivos de la empresa o del sector en cuestión.

## La participación en la prevención

Los comités mixtos de seguridad, salud y condiciones de trabajo (CSSyMAT), además de contribuir a prevenir los riesgos del trabajo para que no provoquen dolor, sufrimiento e incapacidades laborales, son de suma utilidad para las empre-

sas y, en particular, para las pequeñas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocasionan costos a las empresas, puesto que se interrumpe el trabajo, se arruinan maquinarias y equipos, se derrocha materia prima, se generan resistencias para ocupar los puestos de trabajo que han ocasionado daños a otros trabajadores, si antes no se han adoptado medidas correctivas y de prevención, y pueden dar lugar a conflictos y pedidos de indemnizaciones previstas por la legislación. Todavía existe en varios convenios colectivos y estatutos la posibilidad de cobrar “primas por riesgo”, si no se eliminan las tareas peligrosas o insalubres, que con el tiempo darán lugar a enfermedades profesionales.

Recientemente, Argentina ratificó los convenios internacionales del trabajo 155 y 187 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (leyes 26.693 y 26.694). Estos convenios internacionales ratificados forman parte sustancial de la reforma constitucional de 1994, por lo que el país debe adaptar su legislación interna. Dichos convenios establecen que los trabajadores tienen derecho a ser informados (artículo 19c del Convenio 155), derecho a participar (por medio de los delegados de higiene y seguridad y de los comités mixtos) y derecho de rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres (artículos 13 y 19f del Convenio 155).

En Argentina se dictó, durante la convertibilidad, en 1995, la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 1995), que confió la prevención y la reparación a las aseguradoras de riesgos en el trabajo (ART), empresas aseguradoras privadas supervisadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Esta ley estaba enfocada en que las empresas de carácter crítico en materia de higiene y seguridad elaboraran un plan de acción y adoptaran compromisos para lograrlo pero no en la promoción de la salud de los trabajadores. Se establecieron multas por montos reducidos a las empresas que incumplieran las normas.

En esta ley se define accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elabora y revisa el poder ejecutivo, que identifica agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades, y está en capacidad de determinar la enfermedad profesional. Pero las enfermedades no incluidas en el listado, así como sus consecuencias, no son consideradas resarcibles, con la única excepción de aquellas otras que, en cada caso concreto, la comisión mé-

dica central determine que fueron provocadas de manera directa e inmediata por la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo. Pero esto debe ser probado.

Como organismo participativo a nivel nacional, se creó el Comité Consultivo Permanente de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la Confederación General de Trabajadores (CGT), cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales son designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el ministro de Trabajo y Seguridad Social de la nación.

Luego de que la Suprema Corte de Justicia declarara inconstitucionales varios artículos, la Ley 26.773 de 2012 reformó la anterior, tomando en cuenta demandas de sindicatos y de empleadores, e introdujo mejoras parciales. Pero la ley no reconoció la responsabilidad objetiva del empleador por la falta o insuficiencia de las medidas de prevención. Instauró una opción excluyente con renuncia: el trabajador accidentado o que contrajo una enfermedad profesional debe optar por recurrir a la ART (cuyos montos indemnizatorios aumentaron y se redujo el tiempo de espera para hacerlos efectivos) o iniciar una acción judicial, pero no ante el juzgado del trabajo, sino ante el juzgado civil de resultado incierto y que lleva mucho tiempo.

Ni la ley original ni la reformada instauraron a nivel nacional los comités mixtos de las empresas. Hasta la fecha, solo en dos provincias se han creado esas instancias participativas:

1. Santa Fe se convirtió en la primera provincia del país en contar con una legislación que puso en funcionamiento mecanismos paritarios. En 2008, la legislatura santafesina sancionó la Ley 12.913 de creación de comités de salud y seguridad en el trabajo. Son órganos paritarios que cuentan con la participación –en igual número– de representantes de trabajadores y empleadores. Su función es supervisar el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales, para promover la protección de la vida y la salud de los trabajadores –cualquiera que sea la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral–, y mejorar las condiciones y medioambiente de trabajo. Pueden hacer periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos, participar en la elaboración de todos los programas de prevención, evaluar los resultados del programa anual de prevención del establecimiento, hacer un balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que se estimen necesarias. La ley se aplica para todas las empresas y dependencias públicas de 50 o más trabajadores, radicadas en la provincia de Santa Fe, cualesquiera

que sean sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro. A dos años de su implementación, el Poder Ejecutivo nacional declaró el 2011 como “Año del trabajo decente, la salud y seguridad de los trabajadores”, y en la provincia de Santa Fe, del 25 al 29 de abril de ese año, se llevaron a cabo actividades específicas para profundizar sobre la prevención de los riesgos del trabajo.

2. Buenos Aires, mediante Ley Provincial 14226 creó las Comisiones Mixtas de Salud y Seguridad en el Empleo Público (Comisasep), las cuales se instauraron en todos los ministerios y progresivamente se fueron constituyendo en los niveles inferiores de la administración pública provincial por medio de actividades de formación y de visitas a los lugares de trabajo.

Por Ley 14.408, la provincia de Buenos Aires creó el 18 de octubre de 2012, los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo en el sector privado, haciendo con ello frente a fuertes presiones de las centrales empresarias. Por esa causa, solo a fines de 2014 se pudo dictar el decreto reglamentario y comenzaron a constituirse los comités.

Están obligatoriamente incluidos en dichos comités:

- Las empresas radicadas en el territorio de la provincia de Buenos Aires, en su carácter de empleadores, de 50 o más trabajadores, salvo que en función del tamaño de la empresa o el tipo de actividad se establezca otro criterio por vía reglamentaria.
- Los trabajadores que se desempeñen en la provincia de Buenos Aires en relación de dependencia del sector privado, cualquiera que sea la modalidad de prestación de servicios o el tipo de negociación colectiva, por la que se encuentren alcanzados.
- Cuando el establecimiento empresario emplee entre 10 y 49 trabajadores, se debe elegir un delegado trabajador de salud, higiene y seguridad en el empleo, que tiene idénticas funciones y atribuciones que el comité.

Cada uno de los comités está integrado, en números iguales, por representantes de trabajadores y de empleadores, titulares y suplentes, quienes de entre sus miembros deben designar un presidente y un secretario, cuyo periodo es de cuatro años y pueden ser reelegidos indefinidamente. Si el presidente representa al empleador, el secretario debe representar a los trabajadores, y viceversa. Los representantes sindicales de los trabajadores deben ser las mismas personas elegidas por los trabajadores, de acuerdo con la legislación en materia de asocia-

ciones sindicales. Los titulares de los servicios de medicina legal y de seguridad e higiene de la empresa integran el comité y actúan con voz pero sin voto.

Las reuniones del comité se deben realizar en el establecimiento, una vez al mes, durante las horas de trabajo, por lo que se consideran tiempo de trabajo, y la empresa debe dar las facilidades necesarias. Estas reuniones no deben incluir temas ajenos a la seguridad y la higiene. Las decisiones del comité son obligatorias tanto para el empleador como para el trabajador, y se resuelven por simple mayoría de miembros. El cuórum mínimo para sesionar es de un representante por el empleador y un representante por el trabajador.

Los reglamentos internos que dictan los comités mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo, en los términos del artículo 5 de la mencionada ley, deben contener como mínimo los siguientes puntos: **a.** derechos y obligaciones de los integrantes; **b.** cantidad y tipo de sesiones; **c.** competencias o funciones del presidente y secretario, y **d.** mayorías especiales, o el consenso de partes para el caso de recomendaciones que involucren cambios en la organización de la empresa o establecimiento, relacionados específicamente con la materia de seguridad e higiene del trabajo.

Si bien la ley y el decreto reglamentario estipulaban un plazo para la constitución de los comités, el número creado es aún reducido. Lo anterior se debe, por un lado, a las resistencias de los empleadores que temen tanto a la monetización de los riesgos, dado que ellos no se proponen eliminarlos, como a tener que dar participación a los asalariados para tratar asuntos que consideran de su sola incumbencia; y por el otro, a la falta de iniciativa de los sindicatos que, si bien reconocen la relación entre el trabajo y la salud física de los trabajadores, han naturalizado la situación considerando que, como son constitutivos de la tarea, no se pueden prevenir y en consecuencia sus esfuerzos se han concentrado en la lucha contra el desempleo, la precariedad y la inflación.

## Las condiciones y el medioambiente de trabajo (CyMAT)

En Argentina, como resultado de la reflexión colectiva gestada en los seminarios nacionales tripartitos, celebrados luego del restablecimiento del régimen constitucional, por impulso de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad y el CEIL del Conicet, se logró un consenso acerca de la definición de las CyMAT:

*Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del*

*medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente, el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos; es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos (Neffa, 1986, p. 48).*

En otras palabras, las deficiencias en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo tienen consecuencias negativas para la salud del trabajador en sus dimensiones físicas y biológicas, que desembocan en malestar, acumulación de fatiga, accidentes y enfermedades profesionales que pueden llegar a provocar la muerte por dichas causas, pero que también afectan las dimensiones psíquicas y mentales, lo que puede ocasionar sufrimiento y dar lugar a patologías que luego se somatizan.

Dichos factores también pueden originar disfuncionamientos en la marcha del sistema productivo, lo que genera conflictos, ausentismo, pedidos de cambios de lugar de trabajo, y esto a su vez causa interrupciones de la actividad, deterioro de la productividad y de la calidad de la producción, conflictos con clientes y usuarios al retrasar los plazos de entrega de los productos o servicios, lo que finalmente perjudica la imagen social de la empresa.

Todo eso se traduce en costos directos e indirectos para las empresas y organizaciones, cuyo monto a mediano plazo es muy superior al que implicaría introducir medidas de reparación y de prevención. Estos no siempre son identificados y registrados en la contabilidad de la unidad económica, por su carácter “de costos ocultos”.

Los sistemas de salud y de seguridad social deben, entonces, hacer frente al incremento de los costos del cuidado de la salud de los trabajadores afectados, pues los sistemas privados de reparación de los daños son mezquinos al asumirlos, así que estos quedan generalmente a cargo de las familias.

En el ámbito económico, las estimaciones que se han realizado sobre el impacto presupuestario del ausentismo, la rotación del personal, el rechazo a ocupar pues-

tos que se consideran molestos y riesgosos o insalubres, pusieron de manifiesto que no se trata de un problema solo microeconómico y que al final impacta sobre la competitividad de la economía.

La lógica del modo de producción y de acumulación que predomina en nuestros países conduce a generar tensiones y conflictos entre los empleadores y los asalariados, porque los primeros, para evitar que caigan sus tasas de ganancia, tratan de aumentar la productividad y reducir sus costos para poder ocupar mayores espacios en un mercado incierto y difícil de prever, el cual se ha reducido y concentrado porque está sometido a la competencia internacional. Los empleadores, al no concebir las medidas de prevención como una inversión a mediano plazo, tratan de convertir la participación sindical en un asunto que consideran de su exclusiva responsabilidad: la gestión empresarial.

Por su parte, los asalariados tratan de obtener los mayores beneficios posibles en contrapartida de su esfuerzo y de la aceptación de condiciones y medio ambiente de trabajo que les provocan molestias, sufrimiento y riesgo de sufrir accidentes de trabajo y de contraer enfermedades profesionales, sin poder intervenir en la adopción de medidas de prevención. Dado el impacto de las crisis económicas y de los procesos de ajuste que se traducen en estancamiento, desempleo e inflación, la prioridad de los sindicatos es defender el empleo, evitar la caída de los salarios reales, obtener mejoras en los sistemas de salud, seguridad social y obras sociales, en tanto niegan, subestiman o ignoran el impacto sobre su salud física, psíquica y mental.

## Los comités mixtos como herramienta de concientización y de prevención

En esta sección se resumen las propuestas de varios sindicatos que durante el periodo de la convertibilidad reflexionaron sobre el tema. Se destacan el rol de los comités mixtos, los derechos y deberes de los representantes de los trabajadores y las funciones de dichos comités.

### El rol

Los comités mixtos orientarán sus actividades a la protección de la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores, a la prevención de los riesgos profesionales, al análisis de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales constatadas, mediante acciones de información, formación, prevención, reparación y rehabilitación.

## **Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores**

Todos los miembros del comité, con voz y voto, tienen el derecho y la obligación de informarse y formarse convenientemente para el mejor cumplimiento de sus funciones, y para ello podrán disponer cada año de hasta cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo para seguir cursos o participar en seminarios, cuyos gastos corren por cuenta de la empresa.

Derecho a acceder en tiempo útil a la información acerca de los nuevos productos y los cambios tecnológicos y organizacionales que se programen en el proceso productivo y en las actividades de oficina, cuando se presuma que de ellos pueden surgir modificaciones de las condiciones y medio ambiente de trabajo precedentes.

Derecho a autorizar a los trabajadores en relación de dependencia y al personal fuera de convenio para retirarse de una situación de trabajo, de la cual existen motivos razonables para pensar que implica un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. Cuando ello ocurra, el miembro del comité deberá informar de inmediato por escrito a los responsables de los servicios de higiene y seguridad y de medicina del trabajo, indicando con precisión los puestos de trabajo en cuestión, la naturaleza del riesgo y el personal afectado. Dichos problemas deberán normalmente ser incluidos en la primera reunión posterior del Comité Mixto de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CMHS-CT), ya sea esta ordinaria o extraordinaria.

Derecho por sí mismos o en cooperación con los servicios técnicos de la empresa, de tomar o hacer tomar muestras y/o efectuar mediciones de los riesgos ocupacionales, utilizando para ello los equipos y aparatos de medición que sean de propiedad de la empresa, de la organización sindical o de otros organismos científicos o administrativos.

Derecho a la estabilidad en el empleo durante el lapso que dure su mandato, mientras gozan de autonomía técnica y moral para expresar sus juicios y opiniones, sin que ello pueda dar lugar a sanciones.

Derecho a solicitar el asesoramiento de expertos consultores, de organismos públicos o privados, nacionales e internacionales, para obtener información en vistas al mejor cumplimiento de sus funciones.

Durante su tiempo normal de trabajo, y previa información a las autoridades de la empresa, todos los miembros del CMHS-CT están autorizados para efectuar visitas periódicas de inspección a todos los ámbitos de la empresa, mantener reuniones con los trabajadores involucrados, evacuar consultas y participar en

actividades de formación e información, sin que ello ocasione un perjuicio para sus remuneraciones. El comité decidirá cada año el número de horas máximo que se van a utilizar mensualmente para dichas tareas y los requisitos que se deben cumplir para que dichas inspecciones no perturben el normal desarrollo de las actividades de la empresa o del establecimiento.

### **Funciones de los comités mixtos**

- Velar por el cumplimiento de las normas específicas, nacionales, provinciales y municipales, que tengan vigencia para la empresa o establecimiento de que se trate, en cuanto a higiene, seguridad, condiciones de trabajo y salud ocupacional.
- Contribuir a que en el establecimiento se proteja la vida y la salud de todos los trabajadores, mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Procurar la provisión y correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, procurando que al mismo tiempo se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos profesionales en su misma fuente.
- Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Crear conciencia de prevención entre todos los trabajadores, controlando que no se establezcan primas por riesgo u otras modalidades de monetización de los riesgos que vayan en detrimento de la vida y de la salud de los trabajadores.
- Organizar o estimular campañas periódicas de prevención respecto de los riesgos más graves o frecuentes en cada sección de la empresa.
- Promover la información y la formación de todos los trabajadores y personal de supervisión y fuera de convenio de la empresa acerca de los riesgos ocupacionales presentes en la misma y las medidas más apropiadas de prevención, utilizando los medios puestos a su disposición: afiches, boletines, conferencias, medios audiovisuales, etc.
- Sugerir las acciones destinadas a prevenir, reducir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo, actuando sobre sus fuentes y utilizando los conocimientos de la ergonomía para adaptar el trabajo a las personas, en cuanto a la elección de las maquinarias, equipos y herramientas de trabajo y la determinación de los métodos de trabajo y de producción.

- Promover, por intermedio de los servicios técnicos de la empresa y con participación de los representantes de los trabajadores, el análisis de los riesgos ocupacionales y de las condiciones de trabajo, así como el estudio científico de las causas de cada uno de los accidentes e incidentes, con vistas a su prevención.
- Controlar periódicamente los registros actualizados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales ocurridos en la empresa y la confección de las estadísticas correspondientes.
- Efectuar visitas periódicas de inspección en el establecimiento, especialmente en la semana que precede a la reunión mensual ordinaria del CMHS-CT, y consignar las observaciones en el registro de quejas y propuestas, con el fin de abordarlos en dicha reunión.
- Tomar conocimiento de los estudios e investigaciones sobre condiciones y medio ambiente de trabajo realizados por la empresa y por otros organismos para empresas similares o de la misma rama de actividad, con vistas a la prevención.
- Emitir su opinión, luego de consultar a los servicios de medicina del trabajo y de higiene y seguridad, cuando se reincorporen a sus puestos de trabajo las víctimas de los accidentes o enfermedades profesionales, procurando que se lleven a cabo sesiones de rehabilitación y se apliquen normas ergonómicas.
- Analizar, evaluar, emitir opiniones y propuestas sobre el programa anual de prevención y sobre el balance anual en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo confeccionados por los servicios de higiene, seguridad y medicina del trabajo de la empresa o por los servicios externos contratados.
- Evaluar periódicamente el programa de actividades y los servicios de higiene y seguridad y de medicina del trabajo de la empresa, así como los servicios externos contratados, tomando como base la información suministrada por los mismos, y velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de exámenes preocupacionales, exámenes periódicos, exámenes médicos de egreso, etc.
- Solicitar la cooperación de especialistas y expertos consultores externos a la empresa, para el tratamiento de temas que, por su complejidad, requieran una contratación con cargo a la empresa. El CMHS-CT dispondrá anualmente de un presupuesto para tales fines.

- Intervenir ante la ART, la SRT y los organismos provinciales y municipales competentes en materia de trabajo, para evaluar situaciones específicas referentes a las condiciones y medioambiente de trabajo, obtener información con vistas a la eliminación de riesgos y llevar a cabo acciones de prevención.

Los miembros del CMHS-CT deberán promover y desarrollar la participación de los trabajadores de cada sección en el análisis de sus respectivos puestos de trabajo, para formular propuestas a fin de reducir, controlar o eliminar los riesgos y mejorar sus condiciones de trabajo.

## Conclusiones

Los dirigentes insistieron sobre el papel insustituible que corresponde a los sindicatos para preservar la salud y la seguridad de los trabajadores, lo que es de una gran significación.

En primer lugar, fundamentaron la necesidad y el derecho a participar colectivamente en la prevención de la salud, porque se trata de un derecho humano, promoviendo la información y la formación de los trabajadores para conocer las causas de los riesgos y las medidas para prevenir y reparar los daños causados.

El funcionamiento adecuado de los comités mixtos es al mismo tiempo un anticipo de una democracia económica, por medio de los cuales los creadores de la riqueza tienen la posibilidad de demandar, proponer y decidir acerca de los cambios en la organización y el contenido del trabajo.

Dentro del proceso productivo, los trabajadores no son objetos, “recursos humanos” o insumos, sino sujetos creadores del valor y de la riqueza que al producir bienes o servicios aprenden y desarrollan sus competencias, construyen su identidad y generan lazos de solidaridad.

Debido a las crisis económicas y financieras, se produjeron profundos cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, y en la lógica de producción y de acumulación, que hicieron surgir una nueva relación salarial en la que prima la inseguridad, la precariedad y la incertidumbre, y se generan nuevos riesgos, pero no solo sobre el cuerpo humano, sino también sobre las dimensiones psíquicas y mentales.

En un contexto de profundos cambios científicos y tecnológicos, se ha intensificado el trabajo, debido a la adopción de la metodología del trabajo justo a tiempo, el mejoramiento continuo de la producción, los sistemas de control total de calidad, la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, instaurando

así la precariedad, las exigencias de polivalencia, la gestión de la fuerza de trabajo según las competencias y el control cada vez más personalizado de los resultados. Los comités mixtos crean las condiciones para que los trabajadores puedan tomar la palabra y defender su salud y la de sus compañeros.

En resumen, la salud (física, biológica, psíquica y mental) de los trabajadores depende esencialmente de que: (a) la duración y la intensidad del trabajo no superen sus capacidades de resistencia y de adaptación, (b) no se intensifique el estrés negativo porque las demandas y exigencias de los empleadores superan sus capacidades, (c) puedan trabajar con autonomía manteniendo el control de su actividad y trabajando según su propio estilo, (d) la actividad por realizar no implique violar sus principios éticos y valores (no tener que mentir u ocultar información a clientes y usuarios), (e) puedan ser auténticos y controlar las emociones a pesar del miedo o del contacto con personas que sufren o están en dificultades, (f) las relaciones sociales en el trabajo no den lugar al hostigamiento, a la violencia verbal o física, o al acoso sexual, y (g) no se generen situaciones de injusticia o discriminación dentro de la organización en cuanto al trato, la promoción, la carrera profesional y las recompensas monetarias y morales que se esperan recibir en contrapartida del uso de su fuerza de trabajo.

Desde el concepto de las CyMAT, proponemos profundizar y hacer una transición.

---

EPÍLOGO

# Perspectivas de la gestión de la seguridad y el bienestar de los trabajadores en Iberoamérica

ÁNGELA A. ORTIZ IMBAQUINGO  
OCTAVIO A. OROZCO GARCÍA

Desde hace décadas se han generado cuerpos legales de fiel cumplimiento para los empleadores, con la intención de brindar condiciones de trabajo óptimas que minimicen los efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores expuestos a los factores de riesgo, ligados muchas veces a la naturaleza del negocio.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la mayoría de empresas e instituciones públicas o privadas, ha sido implantada como un proceso transversal de apoyo a todos los procesos de la organización. Ahora, con la globalización, las empresas, para ser más competitivas en el mercado, se certifican con normas internacionales de calidad, ambiente, seguridad alimentaria, etc., así se crea la necesidad de integrar sus sistemas de gestión para optimizar especialmente los recursos involucrados.

Pocos son los países y las empresas que han tomado con seriedad la integración, no solo de los sistemas de gestión, sino de la integración del aspecto psicosocial como factor de riesgo en el sistema de gestión de seguridad y salud, considerando la subjetividad del ser humano. Se ha evidenciado que se gestionan la identificación, la medición, la evaluación y la intervención en salud biológica, más no en salud mental. En el mejor de los casos, se han quedado en un buen diagnóstico, pero en intervención, nada o poco se ha hecho.

Es muy limitado el número de países que tienen protocolos y especialistas para calificar una enfermedad profesional a causa de factores psicosociales (trastornos mentales y del comportamiento). No ocurre lo mismo con la calificación de accidentes de trabajo, de la que existen abultadas estadísticas a nivel mundial.

Tanto los resultados de investigaciones realizadas por los autores como las temáticas del presente libro –la organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad en el trabajo; los sistemas integrados de gestión, condiciones psicosociales y factores de riesgos psicosociales; las interrelaciones de la seguridad integral en el trabajo con otras variables relevantes como el género, el análisis de las legislaciones, las normativas legales, las enfermedades y accidentes de trabajo; la gestión de la salud y seguridad en el trabajo en sectores industriales como la manufactura, la minería y la construcción, y finalmente el papel de las organizaciones sindicales y del movimiento obrero en la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores– nos han permitido conocer la percepción sobre estos asuntos.

Pero ¿por qué esta falta de gestión e integración de aspectos psicosociales a los gigantescos y fortalecidos sistemas integrados de gestión?

La fundamentación teórica e investigativa sobre la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores se ha ido robusteciendo cada vez más, según las referencias a las que se hacen mención en diversos documentos oficiales de la OIT y la OMS, en las que se resalta el papel de la exposición de estos factores en la producción del efecto (distres) y sus repercusiones en la salud (enfermedades derivadas).

Es deber de los países miembros de las asambleas de estos organismos, la implementación de políticas de protección de los trabajadores, en las que se delimiten disposiciones de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas, tanto públicas como privadas, en cuanto a la evaluación, la intervención y el monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, de tal forma que se mitigue la prevalencia de enfermedades hoy día reconocidas como derivadas de estrés, como infartos agudos de miocardio o accidentes cerebrovasculares, entre otras.

Tal vez falta mayor profundidad de estudio sobre factores psicosociales, sociales, antropológicos, entre otros, en las mallas curriculares de los profesionales en seguridad y salud en el trabajo, las cuales todavía se mantienen arraigadas a las preferencias por la formación en riesgos tradicionalmente abordados, como los físicos, los químicos, los biológicos y los ambientales, que si bien siguen teniendo relevancia, han sido desplazados por los riesgos ergonómicos y psicosociales, como se ha podido evidenciar en diversas encuestas nacionales sobre condiciones de trabajo, llevadas a cabo en algunos países iberoamericanos. Por tal motivo,

es necesario darle un posicionamiento no solo en cuanto a la inclusión en la malla curricular, sino también al número de horas que se deben asignar, tanto de horas presenciales como autónomas, para al menos lograr una cualificación mínima de los estudiantes, que permita enrutarlos en el manejo de un factor con su alto nivel de complejidad.

Otra arista preteroria es identificar variables importantes de investigación que, frente a un actuar desde la metodología cuantitativa y cualitativa, en la ya muy reconocida triangulación de la información, posibiliten abordajes con un mayor nivel de profundidad y al mismo tiempo de especificidad de los fenómenos estudiados, a fin de reconocer la validez de los aportes resultantes. A partir de estos aportes se genera el nuevo conocimiento y con ello se determinan las necesidades para desarrollar acciones en la academia, en las leyes, en las organizaciones y en los mismos profesionales.

El tratamiento de los diversos elementos que se han abordado en el presente trabajo, muestra la importancia de su consideración en cuanto a la articulación de un enfoque integral para la investigación y la reflexión acerca de la seguridad en el trabajo, para un mejor desarrollo de normativas y gestión en este campo. Lo cual abre, a su vez, la cuestión sobre qué elementos aún se encuentran ausentes y necesitan ser atendidos de la misma forma.

Para finalizar, subrayamos que los autores, como ha podido apreciarse, han examinado diversos temas de actualidad, pero, afortunadamente, quedan preguntas sobre la relevancia de aspectos nuevos en las relaciones laborales y extralaborales, o que no han sido objeto de investigación.

Bajo la premisa de buscar un enfoque integral, sugerimos abordar asuntos como la inclusión laboral de personas con capacidades especiales –aspecto que presenta un creciente interés a nivel internacional–; la situación migratoria de los trabajadores y la integración entre procesos migratorios y condiciones laborales; los mecanismos de tercerización y subempleo, tanto en países donde tales mecanismos han sido derogados, ratificados, o en donde se han desarrollado otros alternos, posteriores a su prohibición; y, finalmente, el papel de las brechas generacionales y la exclusión del acceso al trabajo de personas en edad adulta tardía.



## Los autores

### **Doris Marlene Acevedo Izaguirre (Valencia, Venezuela, 1950)**

Profesora titular del Departamento de Salud Pública e investigadora del Centro de Estudios en Salud y Trabajo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, sede Aragua, Venezuela. Fundadora y coordinadora del programa docente y áreas de investigación en género, mujer, trabajo y salud de la Universidad de Carabobo y el Instituto de Altos Estudios “Arnoldo Gabaldón”, Maracay, Venezuela. Publicaciones en temas de género, trabajo y salud, y género y violencia laboral.

### **Luis Eduardo Alvarado Sánchez (Pelileo, Ecuador, 1953)**

Magíster en Psicología Laboral, Psicología Clínica y Ciencias Internacionales y Diplomacia. Especialista en Derechos Humanos, docente investigador de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil (Ecuador). Miembro de la Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad Integral en el Trabajo (Ripsit), Responsable del Grupo Ecuador. Ha sido decano y vicedecano de la Facultad de Ciencias Psicológicas, secretario general del sindicato de trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Regional 2 y secretario de defensa jurídica de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres. Ha participado en eventos académicos internacionales con ponencias sobre salud laboral y riesgos psicosociales.

### **Federico Barnes (Córdoba, Argentina, 1977)**

Licenciado en Psicología. Magíster en Gestión de la Ciencia, Tecnología y la Innovación. Docente e investigador de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Consultor de empresas y otras organizaciones en temáticas relacionadas con la gestión de la innovación, el desarrollo profesional y la salud en el trabajo.

### **Mabel Bertot González (La Habana, Cuba, 1966)**

Doctora en Medicina del Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Especialista de Primer Grado en Medicina General Integral del Instituto

Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Especialista de Primer Grado en Psiquiatría del Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Máster en Psiquiatría Social del Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Trabaja en el Centro Comunitario de Salud Mental del municipio Playa de La Habana, donde lleva a cabo funciones asistenciales, de prevención e investigaciones. Es responsable del programa de prevención de la conducta suicida en ese territorio. Ha divulgado los resultados de su actividad profesional en eventos y publicaciones nacionales e internacionales.

### **Francisco Díaz Bretones (Almería, España, 1966)**

Doctor en Psicología. Profesor del Departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada (España) y coordinador del Grupo de investigación en Salud y Bienestar Organizacional (Sabio). Ha sido profesor visitante en varias universidades extranjeras, donde ha impartido diversas conferencias y seminarios, entre ellas Princeton University (EE. UU.), Western Ontario University (Canadá), Université Jean Monnet (Francia), Universidad de Helsinki (Finlandia), Dublin City University (Irlanda), Instituto Universitario de Lisboa (Portugal), Universidad de Chile (Chile), Universidad de Guadalajara (México) y Universidad Autónoma de Tamaulipas (México) donde, además, ha sido coordinador del Doctorado Internacional en Psicología. Ha sido investigador invitado del programa Prometeo (Programa Viejos Sabios) de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de la República del Ecuador. Ha participado en más de doce proyectos de investigación internacionales y tiene publicados más de treinta artículos en revistas prestigiosas (JCR) y 27 libros y capítulos de libros con más de 200 citaciones en su conjunto en los últimos cinco años.

### **Nino Pedro Del Castillo Martín (La Habana, Cuba, 1950)**

Licenciado en Psicología (Facultad de Psicología, Universidad de La Habana). Doctor en Ciencias de la Salud, PhD del Centro de Neurociencias de Cuba. Máster en Salud de los Trabajadores. En el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de Cuba fue jefe del departamento de investigaciones e investigador y Profesor Titular. Ha sido profesor titular de la Universidad de La Habana, de la Escuela Nacional de Salud Pública y de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Ha sido presidente del Comité Académico de la Maestría Salud de los Trabajadores. Ha recibido distinciones del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente y de la Comisión Nacional de Grados Científicos por su tesis de doctorado y el de profesor visitante distinguido de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba en el 2013. Actualmente trabaja en la Empresa Neuronica Mexicana.

### **Jorge Luis Bernardo Elizondo (Rosario, Argentina, 1950)**

Abogado. Presidente de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario. Profesor Adjunto de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, por concurso, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario. Ha sido asesor letrado de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina desde 1984 hasta 1989; de la Asociación Empleados de Comercio de Cañada de Gómez de 1984 a 1986, y de la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina, seccional Rosario desde 1992 a 2008. Ha sido ponente en Congresos nacionales e internacionales de derecho del trabajo y ha publicado numerosos artículos en revistas jurídicas de Argentina, Perú, España e Italia. Es autor de los libros *La experiencia argentina sobre la ocupación y puesta en funcionamiento de empresas quebradas o abandonadas*, separata de la Revista de Derecho Social, Editorial Bomarzo, Albacete, España, 2004; *Derecho Colectivo. Conflictos actuales. Riesgos del Trabajo. Análisis Crítico de la LRT. Jornada de trabajo*, y *Riesgos del trabajo. Análisis Crítico de la LRT y de la Ley 26.773*. En los años 2009 y 2013 recibió el premio al mérito jurídico Mención otorgado por el Colegio de Abogados de Rosario.

### **Pablo Alberto Garaño (Buenos Aires, Argentina, 1947)**

Magíster en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud de la Universidad Nacional de Lanús y Licenciado en Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Fue primer premio al mejor trabajo institucional en equipo en atención primaria de la salud por el trabajo *Impacto emocional de los accidentes ferroviarios en el conductor de trenes*, otorgado por *World Psychiatric Association* y la Asociación de Psiquiatras Argentinos, 1987, Buenos Aires. Coordinador de la Red Temática Iberoamericana de Factores Psicosociales Laborales (Ripsol) para Argentina (2006-2010). Coordinador de la Red Iberoamericana para la promoción de la seguridad integral en el trabajo (Ripsit) para Buenos Aires, Argentina (2012-2015). Consultor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Investigaciones Laborales en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina 2003-2005. Actualmente es docente e investigador universitario de la Universidad Nacional de La Matanza, Argentina.

### **Eduardo Evelio García Romero (La Habana, Cuba, 1947)**

Ingeniero Industrial del Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría de La Habana, Cuba. Graduado en el Centro Nacional de Estudios en Normalización (Cenen) Comité Estatal de Normalización de la República de Cuba, La Habana, Cuba. Especialización en "Aseguramiento para la Preparación de la Certificación de la Producción Industrial" 1982, Praga. Consultor A en

consultoría gerencial, Consultores Asociados S.A., (CONAS S.A.). Auditor desde 2007 en la norma nacional NC 18001. Auditor líder desde 1996, de la Oficina Nacional de Normalización de la República de Cuba (ONN), en la norma internacional ISO 9001; en la norma internacional ISO 14001 desde 1999 y auditor líder internacional en la norma internacional ISO 9001 desde 1999. Profesor en Normalización y Control de la Calidad desde 1980. Miembro del Consejo Técnico Asesor del Bureau Veritas de Cuba, como asesor no exclusivo desde 2000.

### **María Inés Gutiérrez (Reconquista, Argentina, 1955)**

Docente investigadora de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Licenciada en Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Se desempeña como investigadora y consultora en proyectos vinculados a las relaciones entre trabajo y subjetividad, calidad de empleo y salud ocupacional.

### **Julio César Neffa (Buenos Aires, Argentina, 1936)**

Economista del Trabajo. Licenciado en Economía Política por la Universidad de Buenos Aires, 1965. Doctor en Sciences Sociales du Travail (spécialité: Economie du Travail), Universidad de París I, 1967-1969. *Diplôme de l'Ecole Nationale d' Administration* (ENA), Francia, 1967-1969. *Certificat d'Etudes Politiques*, Fondation Nationale des Sciences Politiques, París. *Technicien Supérieur en Développement Economique et Social*, Universidad de París I, 1965-67. Actualmente es investigador superior del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas (Conicet) en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Profesor de las universidades nacionales de La Plata, Moreno, Nordeste y Arturo Jauretche. Sus temas de desempeño profesional actual son economía y sociología del trabajo, condiciones y medioambiente de trabajo, riesgos psicosociales en el trabajo.

### **Octavio Alberto Orozco García (Cali, Colombia, 1969)**

Psicólogo de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Magíster en salud ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Ciencias de Salud de la Universidad del Valle, Colombia. Coordinador y fundador de la especialización en psicología de la salud ocupacional en la Universidad de San Buenaventura Cali. Profesor asociado y coinvestigador de la Facultad de Psicología de la USB Cali. Profesor catedrático de la Universidad Libre Cali. Profesor invitado en el diplomado internacional sobre higiene y salud en el trabajo en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Asesor en psicología de la salud ocupacional para el Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic)

### **Ángela Antonieta Ortiz Imbaquingo (Quito, Ecuador, 1959)**

Doctora en psicología industrial y magíster en seguridad, salud y ambiente. Se ha desempeñado como docente e investigadora en las universidades Central del Ecuador, Tecnológica Equinoccial y Cotopaxi. Ha sido colaboradora directa con empresas multinacionales de tabaco y petróleos. Actualmente es consultora externa en seguridad y salud en el trabajo.

### **Andrea Pujol (Buenos Aires, Argentina, 1964)**

Docente e investigadora de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Licenciada en psicología de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Directora de la carrera de especialización en psicología del trabajo y de las organizaciones de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Se desempeña como investigadora y consultora en proyectos vinculados a las relaciones entre trabajo y subjetividad, calidad de empleo, organización del trabajo y desarrollo ocupacional.

### **Luis Enrique Ramírez (Buenos Aires, Argentina, 1947)**

Abogado. Presidente de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL). Vicepresidente de la Asociación de Abogados Laboralistas (ALAL) la que presidió en tres oportunidades (1990-1992, 2000-2002 y 2006-2008). Profesor de posgrado en las facultades de derecho y ciencias sociales de las universidades nacionales de Buenos Aires, Córdoba, del Litoral y Católica de Córdoba. Asesor sindical. Conferencista y autor de libros y artículos sobre temas de derecho del trabajo. Director de la revista *La causa laboral*, de la Asociación de Abogados Laboralistas (2000-2011). Presidente del tribunal mundial de libertad sindical para Colombia, que sesionó en mayo de 2012 en Bogotá. Integrante de tribunal ético mundial sobre la situación de los trabajadores agrarios de Bolivia (Santa Cruz de la Sierra). Autor de los libros *Riesgos del trabajo. Manual práctico*, *Comentarios a la Ley de Reforma 26.773*, y *Riesgos del trabajo. Manual para el delegado sindical*. Socio de honor de la Asociación Internacional de Expertos en Derecho de Trabajo y Escritores Laboralistas “Profesor Alonso Olea”, Oviedo, España. Miembro de honor de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Miembro honorario de la Asociación de Abogados Laboralistas de Paraguay. Integrante del Comité de Redacción de la revista de la Asociación Brasileira de Abogados Laboralistas.

### **Jorge Juan Román Hernández (La Habana, Cuba, 1950)**

Doctor en ciencias psicológicas, Universidad de La Habana, 1990). Especialista en psicología de la salud (1997) y máster en salud de los trabajadores (2003).

Investigador y profesor titular del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Profesor titular de la Universidad de La Habana. Desde 1984 trabaja en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, en particular los factores y riesgos psicosociales relacionados con la salud de los trabajadores, temas sobre los cuales han tratado sus investigaciones, su labor docente y sus publicaciones. Coordinador de la Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales del Programa Cyted de 2007 a 2010 y de la Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad Integral en el Trabajo desde 2012. Es académico titular de la Academia de Ciencias de Cuba desde 2002.

### **Diego León Sepúlveda Mejía (Medellín, Colombia, 1964)**

Magíster en salud ocupacional de la Universidad de Antioquia. Especialista en gestión energética industrial del Instituto Tecnológico Metropolitano. Ingeniero en instrumentación y control del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Tecnólogo en mecánica del Instituto Tecnológico Pascual Bravo. Actualmente es profesor e investigador en el área de la salud y seguridad en el trabajo en la facultad de ingenierías del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, y miembro del grupo de higiene y gestión ambiental (Ghygam). Asesor independiente en prevención de riesgos laborales. Ingeniero en área de mantenimiento en el sector industrial en diferentes empresas del sector metalmecánico de Medellín.

### **Ídier Albeiro Torres Guerra (Medellín, Colombia, 1968)**

Psicólogo de la Universidad de Antioquia. Máster en salud ocupacional de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia. Especialista en gestión de talento humano y la productividad de la Universidad de Medellín (2000). Especialista en Psicología de la Salud de los Trabajadores, del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (Insat), Cuba (2002). Auditor interno en la norma OHSAS 18001:2007. *Training Corporation* Universidad de Antioquia, Medellín (2009). Catedrático en las universidades San Buenaventura Cali, Pontificia Bolivariana, Universidad Eafit y Santiago de Cali. Gerente general y Consultor de la empresa Psicología Ocupacional SAS.

### **Mónica Lorena Vargas Betancourt (Bogotá, Colombia, 1980)**

Magíster en salud ocupacional de la Universidad de Antioquia. Psicóloga de la Universidad Nacional de Colombia. Candidata a doctora en educación de la Universidad de Antioquia. Actualmente es investigadora del grupo Datus: investigación, evaluación y análisis de política pública, de la Universidad de Antioquia. Becaria *Fulbright* para una pasantía de investigación doctoral en George Mason University, USA, en la Facultad de Educación y Desarrollo Humano (agosto 2016-diciembre 2016).

# Referencias bibliográficas

## Presentación

- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327. DOI: 10.1037/1076-8998.11.4.315
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49. DOI: 10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x
- Clarke, S., Probst, T. M., Guldenmund, F. W. & Passmore, J. (Eds.) (2015). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*. London: Wiley Blackwell.
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., & Burke, M.J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. DOI: 10.1037/a0016172.
- Deitinger, P., Rondinoni, B.M., Ertel, M., Jain, A. & Leka, S. (2011). Occupational health and safety policy and psychosocial risks in Europe: The role of stakeholders' perceptions. *Health Policy*, 1(101), 87–94. DOI: 10.1016/j.healthpol.2010.08.005
- Eu-Osha (2013a). *Campaign guide: Managing stress and psychosocial risks at work*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eu-Osha (2013b). *European opinion poll on occupational safety and health*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eu-Osha (2014a), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eu-Osha (2014b). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

- Eu-Osha (2014c). *Good OSH is good for business*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eu-Osha (2015). *Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Executive summary: Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eu-Osha (2016). *Second European survey of enterprises on new and emerging risks (Esener-2)*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eu-Osha (2018). *Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en Europa - resultados de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. (Esener-2)*. Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Eurofound (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- García Izquierdo, A. L. (Ed.). (2017). *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Oviedo: Universidad de Oviedo Ed.
- Gil-Monte, P. (Coord.) (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- Grawitch, M.J., & Ballard, D.W. (Eds.) (2016). *The Psychologically Healthy Workplace: Building a Win-Win Environment for Organizations and Employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Haslam, C., O'Hara, J., Kazi, A., Twumasi, R., & Haslam, R. (2016). Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business. *Safety science*, 81, 99–108. DOI: 10.1016/j.ssci.2015.06.010
- Ilo (2012). *Decent Work Indicators. Concepts and Definitions. ILO Manual*. Genève: International Labour Office.
- Ilo (2013). *La prevención de las enfermedades profesionales*. Geneva: International Labour Office.
- Leka, S., L., Jain, A., Hassard, J. & Cox, T. (2013) *Managing psychosocial risks: drivers and barriers*. Bilbao: European Agency for Safety & Health at Work.
- Moreno-Jiménez, B. & Garrosa, E. (Eds.) (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P., & Hofmann, D.A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, Burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. DOI: 10.1037/a0021484.

- Parker, S.K. & Bindl, U.K. (Eds.), (2017). *Proactivity at work. Making things happen in organizations*. London, UK: Routledge.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.) (2011). *Handbook of Occupational Health Psychology* (2th Ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Salvendy, G. (Ed.) (2012). *Handbook of Human Factors and Ergonomics* (4th Ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schneider, B. & Barbera, K. M. (Eds.), (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford: Oxford University Press.
- Who (2010). *Healthy workplaces: A WHO global model for action*. Geneva: Who.
- Who (2017). *Benefits of Workforce Health Promotion*. Geneva: Who.

## **Introducción. Hacia un enfoque integrado de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo**

- Barling, J. F. (2001). *The Psychology of Workplace Safety*. American Psychological Ass. Washington. ISBN 978-159-147-068-7
- Blanco, H (2013). “Buscando la competitividad de la empresa estatal cubana: del perfeccionamiento empresarial a la dirección integrada de la gestión”. En: PÉREZ, O. y TORRES, R. *Economía cubana: ensayos para una reestructuración necesaria*. Molinos Trade S.A. La Habana. ISBN 978-959-234085-5
- Bleger, J. (2007). *Psicología de la conducta*. Buenos Aires: Paidós.
- De Weerd, M. Tierney, R. Van Duuren-Stuurman, B. Bertranou, E. (2014). “Estimating the cost of accidents and ill-health at work: A review of methodologies”. In: Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Ed. Lumen.
- Dejours C. Gernet, I. (2012). *Psicopatología del trabajo..* Buenos Aires: Miño y Dávila
- Dobson, M. Schnall, P. (2011). “Del estrés al malestar: el impacto del trabajo en la salud mental”. En: Schnall P, Dobson M y Rosskam (Eds.) (2011). *Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Ferguson, M. García, M. Bornay, M. (2002). “Modelos de implantación de los sistemas integrados de gestión de la calidad, el medio ambiente y la se-

- guridad". En: *Inversiones europeas de dirección y economía de las empresas*. Vol 8, Nº 1.
- Gómez, V. Juárez-García, A. Feldman, L. Blanco, G. y Vera, A. (2011). "Prefacio. ¿Por qué una traducción al español de este libro? Aportes para una caracterización de los factores psicosociales laborales en Latinoamérica". En: Schnall P, Dobson M. y Roskam E., Eds. (2011). *Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
  - González, F.L. (2014). "Human motivation in question: discussing emotions, motives, and subjectivity from a cultural-historical standpoint". In: *Journal for the Theory of Social Behaviour*. DOI: 10.1111/jtsb.12073
  - Houdmont, J., Leka, S. (2010). "Contemporary Occupational Health Psychology. Global perspectives". In: *Research and practice*. Vol 1. Wiley-Blackwell. UK. ISBN 9780470682654.
  - Houdmont, J. Leka, S. Sinclair, R. (2012). "Contemporary Occupational Health Psychology. Global perspectives on research and practice. Vol 2. Wiley-Blackwell. UK. ISBN 9781119971047.
  - ISO. International Standard Organization. ISO 45000. Briefing notes. Occupational Health and Safety. Disponible en: [http://www.iso.org/iso/iso\\_45001\\_briefing\\_note.pdf](http://www.iso.org/iso/iso_45001_briefing_note.pdf)
  - Kalimo, R. El-Batawi M, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud. Ginebra. 1988.
  - Milano, S. y Bermúdez, R. (2007). "Perspectiva epistemológica de la metodología de la investigación psicosocial". En: Carrión, M. López, F. y Tous, J. (eds.). *Evaluación e intervención psicosocial*. Barcelona: Publidisa.
  - Murray, C. López, A. (1997). "Alternatives projections of mortality and disability by cause 1990-2020: Global Burden of Disease Study". In: *The Lancet*. 349:1498-1504
  - Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (2015). *Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*.
  - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010). Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2010 (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 74). ISBN 978-92-2-323795-0, ISSN 0250-4073.
  - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *ILO introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health*,

- XIX World Congress on Safety and Health at Work, Istanbul. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms\\_162662.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_162662.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s/f) Salud y seguridad en el trabajo en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
  - Organización Mundial de la Salud (OMS). (1974). Resolución WHA27.53. Ginebra, 23/mayo/1974.
  - Pnuma (2013). Enfoque integrado para los riesgos industriales. Disponible en: [www.unep.org](http://www.unep.org)
  - Quick, J. Tetrick, L. (2003). “Handbook of Occupational Health Psychology”. In: American Psychological Ass. Washington. ISBN 1-55798-273.
  - Reason, J. (2009). El error humano. Madrid: Modus Laborandi.
  - Reason J (2011). La contribución humana. Madrid: Modus Laborandi
  - Schnall, P Belkić, K. Landsbergis, P Baker, D. Eds. (2000). “The workplace and cardiovascular disease”. In: Occupational Medicine. Vol. 15, Nº 1, Philadelphia. Hanley & Belfus, Inc.
  - Yelin, E. (2011). “La naturaleza cambiante del trabajo”. En: Schnall, P Dobson, M. Y Rosskam, E. (Eds). Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas. Bogotá: Ed. Uniandes.

## Capítulo 1. Temas teórico-metodológicos

### La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores

- Amorín, D. y Erbes, A. (2007). “Los aspectos microeconómicos de la calidad del empleo y su importancia para la estabilidad del empleo frente al ciclo económico”. En: Octavo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós.
- Benko, G. y Lipietz, A. (edit.) (1992). *Les régions qui gagnent. Districts et réseaux: les nouveaux paradigmes de la géographie économique*. PUF. París.
- Bourdieu, P. (2001). *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.

- Boyer, R. (1986). *La flexibilité du travail en Europe*. París: Editions La Découverte.
- Clot, Y. (2010). *Travail au coeur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. París: La Découverte.
- Clot, Y. Et Gollac, M. (2013). *Le travail, peut-il devenir supportable?* París: Armand Collin.
- Coriat, B. (1992). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México: Siglo Veintiuno.
- Coriat, B. (1995). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo Veintiuno..
- Cubero, M. y Ramírez, J. (comps.) (2005). *Vigotsky en la psicología contemporánea*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- De La Garza, E. (1999). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Grupos de Trabajo Clacso.
- Dejours, C (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Piette del Conicet-Lumen.
- Díaz, A. (1996). “Flexibilidad Productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa”. En: *Boletín Cinterfor*, N° 137.
- Douglas, M. (1988). *Símbolos naturales: exploraciones en cosmología*. Madrid: Alianza.
- Enríquez, E. (1997). *L'organisation en analyse*. París: PUF.
- Fernández Rodríguez, C. (Ed.) (2002). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Siglo XXI. Madrid.
- Flores, F. (1997). *Creando organizaciones para el futuro*. Santiago de Chile: Granica.
- Foucault, M (1997). *Vigilar y castigar*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Foucault, M. (1994). *Dits et écrits. vol III. 1976-1979*. París: Broché.
- Gollac, M.; Boudier, M. et al. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, rapport sur collègue d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*, INSEE.
- Harteis, C. (2003). “La organización autoformativa desde la perspectiva de sus empleados” En: *Revista Europea de Formación Profesional*, Vol N° 29.
- Henry, M. (2007). *Filosofía y fenomenología del cuerpo*. Salamanca: Sígueme.

- Kergoat, J., Boutet, J., Jacot, H. y Linhart, D. (comp.) (1998). *Le monde du travail*. Colección Textes à l'appui. Ediciones La Découverte. París.
- Korinfeld, S.; Marcos, M. y Alimena, S. (2001). “El nuevo paradigma económico productivo y las condiciones de trabajo”. En: Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Agosto. Buenos Aires.
- Labarca, G. (1999). *Formación y empresa*. Montevideo: Cinterfor/Oit.
- Linhart D. (1997). *La modernización de las empresas*. Buenos Aires: Piette-Conicet.
- Mallet, L. (1995). “Organización formativa, coordinación y motivación”. En: *Revista Europea de Formación Profesional*, Vol N° 5. Cedefop.
- Maruani, M., Reynaud, E. y Romani, C. (eds.) (1989). *La flexibilité en Italie*. Paris: Syros-Alternatives.
- Méhaut, P. (1994). “Transformaciones organizativas y políticas de formación: ¿Cuáles son las lógicas de las competencias?” En: *Revista Europea de Formación Profesional*, Vol N° 1, Cedefop.
- Monteiro, E. (1996). *El rescate de la calificación*. Montevideo: Cinterfor-OIT.
- Neffa, J. (1995). *Las condiciones y medio ambiente de trabajo. Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa*. Buenos Aires: Ceil Piette.
- 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: Editorial Lumen-Humanitas.
- Novick, M. y Gallart, M. (1997). *Competitividad, redes productivas y competencias laborales ¿homogeneidad o segmentación?*
- Novick, M. (2000). “La transformación en la organización del trabajo”. En: De La Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: FCE.
- Panaia, M. (Coord.) (2011). *Trabajos, cuerpos y riesgos*. Buenos Aires: Ediciones Luxemburg.
- Piore, M. y Sabel, C. (1989). *Les chemins de la prospérité*. París: Hachette.
- Pujol, A. (2001). “La reconversión productiva y la capacitación del personal en el sector lácteo”. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, No. 13.
- Pujol, A. Y Navarra, J. (2001). “Tecnologías de gestión y aprendizaje organizacional”. En: Quinto Taller de Gestión Tecnológica en la Industria, La Habana, Cuba.

- Pujol, A.; Roitter, S. y Delfini, M. (2007) “¿La organización del trabajo como espacio formativo? El caso de la trama productiva automotriz argentina”. En: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Montevideo, Uruguay.
- Pujol, A. y Dall’asta, C. (2009). “La construcción de saberes en el desarrollo ocupacional de trabajadores textiles. Perspectivas en psicología”. En: *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, Vol. 6. Eudem.
- Pujol, A; Delfini, M. y Roitter, S. (2010). “Impacto de la organización del trabajo en los procesos formativos del sector automotriz argentino”. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, N° 49.
- Pujol, A. (2011). “La tensión entre prescripto y real y su impacto en la calidad del trabajo subjetivamente percibida: un análisis clínico”. En: Zanelli, J.; Silva, N. y Da Rosa, S. (2011) *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. Sao Paulo. Casa do psicólogo.
- Pujol, A. (2013a). “La qualité du travail au secteur TI en Argentine. Les tensions entre les trajectoires singulières et collectives”. En: *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, N° 15, Printemps 2013.
- Pujol, A. (2013b). “Salud ocupacional: algunas reflexiones desde las clínicas del trabajo”. En: Garaño, P; Zelaschi, C. y Amable, M. (2013) *Trabajo y salud mental*. Río Cuarto. Unirio.
- Pujol, A. (2014). “Colectivo de trabajo, actividad y subjetividad: una mirada clínica”. En: Mendes, A.; Dutra de Moraes, R. (2014). *Trabalho & Sofrimento. Praticas Clínicas e Políticas*. Curitiba: Ed. Juruá.
- Pujol, A.; Gutiérrez, I. y Barnes, F, (comp.) (2014). *Cuidar y cuidarse en el trabajo*. Córdoba: E-book
- Rodríguez, N.; Erbes, A.; Roitter, S. y Pujol, A. (2014). “El nuevo trabajo industrial: Una mirada crítica desde la calidad del empleo”. En: *Revista Sociedad y Economía*, N° 28.
- Roitter, S.; Erbes, A.; Yoguel, G.; Delfini, M. y Pujol, A. (2007). “Competencias endógenas y vinculaciones en agentes pertenecientes a las tramas productivas automotriz y siderúrgica”. En: *Revista Economía: Teoría y Práctica*. N° 26.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa. Serie Herramientas para la transformación*. Montevideo: Cinterfor-OIT.
- Ruffier, J. (1998). *La eficiencia productiva: cómo funcionan las fábricas. Serie Herramientas para la transformación*. Montevideo: Cinterfor-OIT.

- Simondon, G. (2007). *El modo de existencia de los objetos técnicos*. Buenos Aires: Prometeo.
- Trouvé, P. (1989). “¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades”. En: *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, Vol N° 7.
- Volkoff, S. (1993). *Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Métodos y resultados*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-Piette del Conicet.
- Yoguel, G. (2000). “Algunas reflexiones acerca de la importancia de los procesos de aprendizaje en el desarrollo de las ventajas competitivas de los agentes”. En: *Laboratorio de Investigación en Tecnología, Trabajo y Empleo*, Buenos Aires, Argentina.
- Zarifian, P. (1996). *Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*. París: PUF.
- Zarifian, P. (1999). “El modelo de competencia y los sistemas productivos”. En: *Papeles de la oficina técnica*. Vol 8. Montevideo: Cinterfor-OIT.
- Zarifian, P. (2001a). *Temps et modernité. Le temp comme enjeu du monde moderne*. París: LHarmattan.
- Zarifian, P. (2001b). *La confrontation aux événements: entre sens et communication*. París: Université de Marme la Vallee.

### **Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales**

- Arnet, B. y Blomkvist, V. (2007). “Leadership, Mental Health, and Organizational Efficacy in Health Care Organizations.” In: *Psychotherapy Psychosomatic*, 76, pp. 242-248.
- Artazcoz, L. (2002). “La salud laboral ante los retos de la nueva economía.” En: *Gaceta Sanitaria*, 16 (6), pp. 459-461.
- Barling, J. y Griffith, A. (2003). “A History of Occupational Health Psychology.” En: J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Psychology*. Washington. American Psychological Association.
- Boles, J., Dean, D., Ricks, J., Short, J. y Wang, G. (2000). “Thedimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators.” In: *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), pp. 12-34.

- Bretones, F. D. y González, M. J. (2011). “Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers.” *Social Indicators Research*, 100(2), pp. 273-285.
- Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2011). “Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales.” En: S. Garay y S. Vázquez (coord.) *El trabajo en diferentes grupos poblacionales: Oportunidades y desigualdades en el empleo*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Carayon, P., Haims, M. y Yang, C.. (2001). “Psychosocial work factors and work organizations.” En: W. KARWOWSKI (ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factor*. Londres: Taylor and Francis.
- Cheng, G. y Chan, D. (2008). “Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review.” In: *Applied Psychology. An International Review*, 57(2), pp. 272-303.
- Chiu, C., Lin, C., Tsai, Y., y Hsiao, C. (2005). “Modelling turnover intentions and their antecedents using the locus of control as a moderator: A case of customer service employees.” En: *Human Resource Development Quarterly*, 16, pp. 481-499.
- Cox, T. y Griffiths, A. (1996). “The assessment of psychosocial hazards at work.” In: Schabracq, M., Winnubst, J. y Cooper, C. eEds.). *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley and Sons.
- Cox, T., y Griffiths, A. (2010). “Work-related stress. A theoretical perspective”. In: Leka, S. y Houndmont, J.(eds.). *Occupational Health Psychology*. Oxford: UK. Wiley Blackwell,
- Dekker, S. y Schaufeli, W. (1995). “The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal. A longitudinal study.” In: *Australian Psychologist*, 30(1), pp. 57-63.
- De Witte, H. (2005). “Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence antecedents and consequences.” In: *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), pp. 1-6.
- Edwards, J., Caplan, R. y Harrison, R. (1998). “Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research.” In: COOPER, C. *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press.

- Gardner, J. y Walton, J. (2011). “Striving to be heard and recognized: Nurse solutions for improvement in the outpatient hemodialysis work environment.” In: *Nephrology Nursing Journal* 38(3), pp. 239-253.
- Gupchup, G. y Wolfgang, A. (1994). “The Health Professions Stress Inventory.” In: *Perceptual and Motor Skills*, 79, pp. 515-519.
- Jáimez, M. J. y Bretones, F. D. (2011). “Towards a healthy organisation model: the relevance of empowerment.” In: *The Journal of Industrial Relations & Human Resource*, 13 (3), pp. 7-26.
- Karasek, R. A. (1979). “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.” In: *Administrative Science Quarterly*, 24(2), pp. 285-308.
- Karasek, R., Theorell, T., Schwartz, J., Snall, P., Pieper, C. y Michela, J. (1988). “Job Characteristics in relation to the Prevalence of Myocardial Infarction in the Us Health Examination Survey (HES) and Nutrition Examination Survey (HANES).” In: *American Journal of Public Health*, 78(8), pp. 919-918.
- Kelloway, E. K. y Day, A. (2005). “Building healthy workplaces: Where we need to be.” In: *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 37, pp. 309-312.
- Kobasa, S. C. (1979). “Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness.” In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), pp. 1-11.
- Leka, S. y Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Ginebra: World Health Organization.
- Maslach, C. (2003). *Burnout. The cost of caring*. Cambridge: Malor Books.
- Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (2013). “Salud laboral: factores y riesgos psicosociales.” En: Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (Eds). *Salud laboral*. Madrid: Pirámide.
- Notelaers, G., De Witte, H. y Einarsen, S (2010). “A job characteristics approach to explain workplace bullying.” In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), pp. 487-504.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- Organización Mundial de la Salud. (2000). *Macroergonomía y salud: invertir en salud en pro del desarrollo económico*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Richter, A., Näswall, K. y Sverke, M. (2010). "Job insecurity and its reation to work-family conflict. Mediation with a longitudinal data set." In: *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), pp. 265-280.
- Ríos, M., Godoy, C. y Sánchez, J. (2011). "Síndrome de quemarse en el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería." En: *Anales de Psicología*, 27(1), pp. 71-79.
- Román, J. (2009). *Factores psicosociales laborales y salud física de los trabajadores*. Ed. Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales.
- Selye, H. (1976). "Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions." In: *CMA Journal*, 115(1), pp. 53-56.
- Siegrist, J. (1996). "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions." In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), pp. 27-41.
- Sorge, A. y Van Witteloostuijn, A. (2004). "The (Non) Sense of Organizational Change: An Essay about Universal Management Hypes, Sick, Consultancy Metaphors, and Healthy Organization Theories." In: *Organization Studies*, pp. 1205-1231.
- Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2002). "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences." In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), pp. 242-264.
- Takase, M. (2010). "A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management." In: *Collegian*, 17, pp. 3-12.
- Tetrick, L. E. y Quick, J. C. (2003). "Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings." In: Quick, J. y Tetrick, L. (eds.). *Handbook of Occupational Psychology*. Washington: American Psychological Association.
- Wilson, M., Dejoy, D., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A. y Mcgrath, A. L. (2004). "Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.
- Wolfgang, A. (1988). "The Health Professions Stress Inventory." In: *Psychological Reports*, 62, pp. 220-222.

## Capítulo 2

# Condiciones psicosociales y factores de riesgos psicosociales, ¿qué añaden a la gestión integral en salud y seguridad en el trabajo?

### Contribuciones de la psicodinámica del trabajo para el abordaje de la salud y la seguridad en el trabajo: alcances y limitaciones

- Arendt, A. (2001). *Eichmann en Jerusalén. Un estudio acerca de la banalidad del mal*. Barcelona: Lumen.
- Britos, F. (20 de abril de 2012). Una conferencia de C. Dejours. Sufrimiento y trabajo: ¿cómo pensar la acción? [Mensaje en un blog]. Ética y psicopatología del trabajo. Recuperado de <http://fernandobritosv.blogspot.com/2012/04/una-conferencia-de-c-dejours.html>
- Dejours, C. (1980). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Hvmánitas.
- Dejours, C. (1988). Nota de trabajo sobre la noción de sufrimiento. En *Plaisir et souffrance dans le travail*. París: L'Aocip.
- Dejours, C. (1998a). Cómo formular una problemática de la salud en ergonomía y medicina del trabajo. En D. Dessors y M. Guiho-Bailly (Comps.), *Organización del trabajo y salud* (pp. 139-161). Buenos Aires: Piette/Conicet.
- Dejours, C. (1998b). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En D. Dessors y M-P. Guiho-Bailly (Comps.), *Organización del trabajo y salud* (pp. 23-73). Buenos Aires: Piette/Conicet.
- Dejours, C. (1998c). *El factor humano. Asociación trabajo y sociedad*. Buenos Aires: Lumen Humanitas - Piette-Conicet.
- Dejours, C. (1998d). Inteligencia práctica y sabiduría práctica: dos dimensiones desconocidas del trabajo real. En D. Dessors y M-P. Guiho-Bailly (Comps.), *Organización del trabajo y salud* (pp. 233-255). Buenos Aires: Piette/Conicet.
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica*, 274.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.

- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. En A. M. Mendes, S. C. C. Lima y E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 13-27). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). Texto introductorio. Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del trabajo. *Laboreal*, 7(1), 13-16.
- Dejours, C. (2012). *Trabajo vivo* (Vols. 1-2). Buenos Aires: Topía.
- Dejours, C., Dessors, D. y Molinier, P. (1998). Para comprender la resistencia al cambio. En D. Dessors y M-P. Guiho-Bailly (Comps.), *Organización del trabajo y salud* (pp. 193-212). Buenos Aires: Piette/Conicet.
- Dessors, D. y Molinier, P. (1998). La psicodinámica del trabajo. En D. Dessors y M-P. Guiho-Bailly (Comps.), *Organización del trabajo y salud* (pp. 11-22). Buenos Aires: Piette/Conicet.
- Freud, S. (1997). La moral sexual “cultural” y la nerviosidad moderna. En *Obras completas* (p. 1252). Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Le Guillant, L. (1984). *Quelle psychiatrie pour notre société?* Paris: Érès.
- Lhuillier, D. (2011). Filiaciones teóricas das clínicas do trabalho. En P. F. Bendasolli y L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 22-58). São Paulo: Atlas.
- Mendes, A. M. (2007). Pesquisa em psicodinâmica: A clínica do trabalho. En *Psicodinâmica del trabalho: teoría, método e pesquisas* (pp. 26-61) São Paulo: Casa del Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2015). La escucha analítica del sufrimiento y el saber-hacer del clínico del trabajo. En A. Pujol y M. I. Gutiérrez (Comps.), *Trabajo y subjetividad. Indagaciones clínicas* (pp. 11-22). Argentina: Simposio TAS 2014, Universidad Nacional de Córdoba.
- Mendes, A. M. y Reis, L. (2011). Por uma clínica psicodinâmica do trabalho. En A. M. Mendes y L. Reis A., *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras* (pp. 45-80). Brasília: Ex Libris.
- Sivadon, P. y Amiel, R. (1972). *Psicopatología del trabajo*. Madrid: Reus.
- Sivadon, P. y Fernández, A. (1987). *Tiempo de trabajar. Tiempo de vivir. Psicopatología de sus ritmos*. Barcelona: Herder.
- Tosquelles, F. (1983). Algunas precisiones sobre la terapia institucional (Primera parte). *Clínica y Análisis Grupal* (33), 376-399.

## Capítulo 3

# Interrelaciones de la seguridad integral en el trabajo con otras variables relevantes

### Género, salud y seguridad en el trabajo

- Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género*. Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo.
- Acevedo, D. (2008). *Flexibilidad, división sexual del trabajo y salud laboral*. Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo.
- Borges, A. y Acevedo, D. (1999). Condiciones de trabajo y salud reproductiva de trabajadoras de la industria textil. *Salud de los Trabajadores*, 3(2), 83-91.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal]. (2012). Cepalstat. Bases de datos. Recuperado de <http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=2471&idioma=e>
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant. 1: Sexualité et travail*. Paris: Payot & Rivages.
- De Keijzer, B. (1999). El varón como factor de riesgo: masculinidad, salud mental y salud reproductiva. En E. Tuñón (Coord.), *Género y salud en el sureste de México*. México: Ecosur.
- Díaz, E. (2014). *Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción*. Cuaderno de investigación N° 49. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Recuperado de [www.dt.gob.cl/m/1620/w3-article-103028.html](http://www.dt.gob.cl/m/1620/w3-article-103028.html)
- Eurofound. (2010). V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) 2010. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010>
- García, J. (2006). *Africanas, esclavizadas y cimarronas*. Caracas, Venezuela: Red de Organizaciones Afrovenezolanas.
- Hirata, H. (2001). Flexibilidad, trabajo y género. En X. Díaz y E. Hola (Eds.), *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso* (pp. 41-54). Santiago de Chile, Chile: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- León, B. y Mago, G. (2010). Reflexiones sobre el Artículo 14 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 67-75.

- Martínez, M. del C., Alarcón, W., Lioce, M., Tennasse, M. y Wuilborn, S. (2008). Prevención de accidentes laborales con objetos punzocortantes, y exposición ocupacional a agentes patógenos de la sangre en el personal de salud. *Salud de los Trabajadores*, 16(1), 53-62.
- Massín, C. y Parada, E. (2014). *Equipos de protección personal en el quirófano. Incompatibilidades en cirujanas y cirujanos* (Trabajo tipo póster). Presentado en el 3.º Encuentro Nacional “Mujer, Trabajo y Salud”, llevado a cabo el 8 y 9 de mayo de 2014. Maracay, Venezuela.
- Messing, K. (1998). *One-Eyed Science. Occupational Health and Women Workers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Montilla, Y. (2013). *Percepción del riesgo y división sexual del trabajo. Cuerpo de Bomberos del Estado Miranda, Venezuela* (Trabajo de grado). Posgrado de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Instituto de Altos Estudios Arnoldo Gabaldón. Venezuela.
- Morato, M. (2008). Relaciones de género: sexualidad y trabajo en Argentina, Chile y Costa Rica. En *La mujer americana en los discursos: los imaginarios sociales, políticos y culturales*. ST54. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de [http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST54/Mariano\\_Andres\\_Morato\\_54.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST54/Mariano_Andres_Morato_54.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). *Género, salud y seguridad en el trabajo. N° 2. Condiciones de trabajo, riesgos y género*. Costa Rica: Autor.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: guía para empleadores y representantes de los trabajadores*. Serie Protección de la salud de los trabajadores N° 11. Ginebra, Suiza: Autor.
- Ramazzini, B. (1983). *Tratado de las enfermedades de los artesanos* (Trad. J. L. Moralejo y F. Pejenuate). Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo - Instituto Nacional de Salud.
- Salazar, Z. (2014). *Mujeres militares, riesgos emergentes y medidas de prevención en la Fuerza Armada Bolivariana de Venezuela*. Trabajo presentado en el 3.º Encuentro Nacional “Mujer, Trabajo y Salud”, llevado a cabo el 8 y 9 de mayo de 2014. Maracay, Venezuela.

- Sandoval, S. (2014, octubre). *Fatiga laboral, desde la perspectiva de género, en trabajadoras y trabajadoras de supermercado* (Trabajo de grado). Especialidad en Salud Ocupacional. Universidad de Carabobo, sede Aragua, Venezuela.
- Touraine, A. (1965). La civilización industrial 1914-1960. Evolución del empleo: la mano de obra femenina. En L.-H. Parias, *Historia General del Trabajo* (pp. 147-154). Barcelona: Grijalbo.
- Vargas, I. (2007). *Historia, mujer, mujeres. Origen y desarrollo histórico de la exclusión social en Venezuela. El caso de los colectivos femeninos*. Caracas, Venezuela: Fundación Editorial El perro y la rana.
- Zingales, R. (2014). *Mujeres policías, riesgos emergentes y prevención*. Trabajo presentado en el 3.º Encuentro Nacional “Mujer, Trabajo y Salud”, llevado a cabo el 8 y 9 de mayo de 2014. Maracay, Venezuela.

## Capítulo 4

### Temas normativos en latinoamérica

#### El derecho al trabajo es un derecho humano

- Bourdieu, P. (1997). *Espacio social y espacio simbólico. Razones prácticas*. Barcelona, España: Anagrama.
- HispanTV. (29 de agosto de 2015). Ban Ki-moon, “horrorizado” por muerte de migrantes en Mediterráneo. HispanTV. Recuperado el 2 de julio de 2018, de <https://www.hispantv.com/noticias/europa/54870/onu-ban-mediterraneo-migrantes-refugiados-indocumentados>
- Laurell, A. (2014). Contradicciones en salud: sobre acumulación y legitimidad en los gobiernos neoliberales y sociales de derecho en América Latina. *Saude em debate*, 38(103), 853-871. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-11042014000400853&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-11042014000400853&script=sci_arttext)
- Meik, M. (Dir.). (2014). *Trabajo y derechos. Miradas críticas en dimensión jurídica, social y jurisprudencial*. La Plata. Argentina: Platense.
- Morin, E. (1995). *Introducción al pensamiento complejo*. España: Gedisa.
- Red Voltaire. (29 de enero de 2012). Hace 51 años Eisenhower advertía sobre el peligro de un gobierno secreto y antidemocrático en los Estados Unidos. Red Voltaire. Recuperado el 17 de diciembre de 2016, de <http://www.voltairenet.org/article172548.html>
- Spinelli, H. (2010). Las dimensiones del campo de la salud en Argentina. *Salud Colectiva*, 6(3), 275-293.

- Zaffaroni, E. R. (2011). *La palabra de los muertos. Conferencias de criminología cautelar*. Buenos Aires, Argentina: Ediar.
- Zaffaroni, E. R. (2015). *El derecho latinoamericano en la fase superior del colonialismo*. Buenos Aires, Argentina: Madres de Plaza de Mayo.

## La seguridad en el trabajo y el actual paradigma laboral

- Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación (2004). SAIJ. Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido. Sentencia. 14-09-2004. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina. Recuperado el 23 de mayo de 2018, de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-vizzoti-carlos-amsa-sa-despido-fa04000195-2004-09-14/123456789-591-0004-0ots-eupmocsollaf>
- Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación - Biblioteca del Congreso de la Nación - Biblioteca Nacional. (2010). Artículo 14. En *Constitución de la Nación Argentina. Publicación del bicentenario*. Buenos Aires: Autor. Recuperado de <http://bibliotecadigital.csjn.gov.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-Bicent.pdf>
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (13 de junio de 1976). Ley 20.744. Régimen de contrato de trabajo. Buenos Aires. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Baylos, A. y Pérez, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. París: PUF.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2003). Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados (pp. 125-126). San José, Costa Rica. Recuperado el 23 de mayo de 2018, de <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Duarte, D. (2014). Temas claves del trabajo y el Derecho del Trabajo. En *Trabajo y derechos*. La Plata, Argentina: Platense.
- Maul, D. (2015). *Derechos humanos, desarrollo y descolonización. La Organización Internacional del Trabajo entre 1940 y 1970*. Madrid. España: OIT y Plaza y Valdés.
- Meik, M. (Dir.). (2014). *Trabajo y derechos*. La Plata, Argentina: Platense.

- Mercosur (2015). *Declaración Sociolaboral de Mercosur*. Brasilia. Recuperado el 23 de mayo de 2018, de <http://www.cartillaciudadania.mercosur.int/uploads/Declaracion%20Sociolaboral%202015.pdf>
- OIT. Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe (2017). *Salud y seguridad en el trabajo: fuentes de información de la OIT* (Documento de actualización permanente). Lima: Autor. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_180285.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_180285.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Informes de trabajo y seguridad social*. Recuperado de <http://www.ilo.org/safework/info/publications>
- Ramírez, L. E. (Coord.). (2008). *Derecho del trabajo y derechos humanos*. Buenos Aires: B de F.
- Ramírez, L. E. (Coord.). (2011). *Derecho del trabajo. Hacia una Carta Sociolaboral Latinoamericana*. Buenos Aires: B de F.
- Ramírez, L. E. (2013). *Riesgos del trabajo. Comentarios a la Ley de reforma 26.773*. Buenos Aires: B de F.
- Zas, O. (2006). *El despido discriminatorio. Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo*. España: Bomarzo Latinoamérica.

### **Tercerización. Fragmentación del sujeto colectivo.**

#### **El caso argentino. Insuficiencias de la normativa vigente**

- Argentina. Cámara de Apelaciones en lo Laboral, Sala I, Rosario. (2005). Moya, Orestes Gabriel c/ Sindicato de Conductores Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas y Ots. s/ Cobro de Pesos Laboral. La Ley Litoral, agosto de 2005, AR/JUR/1191/2005. Recuperado de [www.laleyonline.gov.ar](http://www.laleyonline.gov.ar)
- Argentina. Cámara de Apelaciones en lo Laboral, Sala I, Rosario. (2009). Cavalliere, Leonardo M. c/ Siderco SRL s/ Cobro de Pesos, 22/12/2009.
- Argentina. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, Barco, Adriana Verónica c/ Organización Fiel y otra s/ Despido, 3/2/2006.
- Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (1993). Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro. s/ Recurso de Hecho. Sentencia 15/04/1993. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2009). Benítez, Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otros. Sentencia 22/12/2009. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2011). Batista, Heraldo A y otro c/ Perrucci, Graciela y otros s/ despido. Sentencia 9/03/2011. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2011). Matwijiszyn, Martín Damián c/ Sintelar S.A. y otra s/ despido. Sentencia 27/12/2011. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación - Biblioteca del Congreso de la Nación - Biblioteca Nacional. (2010). Artículo 14. En *Constitución de la Nación Argentina. Publicación del bicentenario*. Buenos Aires: Autor. Recuperado de <https://bibliotecadigital.csjn.gov.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-Bicent.pdf>
- Argentina. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (3 de octubre de 1995). Ley 24.557. Ley de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1467/RIESGOS%20DEL%20TRABAJO.pdf>
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (11 de julio de 1980). Ley 22.250. Ley de la Industria de la Construcción. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/texact.htm>
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (30 de marzo de 1984). Ley 19.550. Ley de Sociedades Comerciales. T.O. 1984. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm>
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (14 de abril de 1988). Ley 23.551. Asociaciones Sindicales. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (22 de septiembre de 1998). Ley 25.013. Reforma laboral. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm>
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (18 de marzo de 2004). Ley 25.877. Régimen Laboral. Buenos Aires, Argentina.

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/90000-94999/93595/norma.htm>

- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013). *Constitución de la Nación Argentina. Incluye los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional*. Buenos Aires: Infojus.
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (8 de octubre de 2014). Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación. Buenos Aires. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/235000-239999/235975/norma.htm>
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (13 de mayo de 1976). Ley 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. Buenos Aires. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (5 de diciembre de 1991). Ley 24.013. Promoción y defensa del empleo. Buenos Aires. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/0-4999/412/texact.htm>
- Argentina. Provincia de Santa Fe. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (4 de agosto de 1988). Convenio colectivo 2/88 industria lechera. Vigencia: desde el 1/8/1988 hasta el 31/7/1992. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/74392/361297/fil..>
- Erreius. (2018). *Régimen de Contrato de Trabajo*. Versión 4.2. Buenos Aires: Autor. Recuperado de <https://separatas.erreius.com/documentos.aspx?id=14&secc=2>
- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. París: Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York: Naciones Unidas - Derechos Humanos. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- Raffaghelli, L. (2013, julio). Tercerización y encuadramiento convencional. *La Causa Laboral*, año XIII (54), 29.
- Ripert, G. (1949). *Le regle morale dans les obligations civiles* (4.ª ed.). Paris: Librairie general de droit et de jurisprudence.

- Rodríguez, S. (2001). La coordinación empresarial como estrategia de descentralización productiva: carencias normativas. *Revista de Derecho Social* (15), 111-142.
- Rullani, E. (1988). *Flessibilità del lavoro e flessibilità di impresa: le nuove regole dello sviluppo industriale*. Milán, Italia: F. Angeli.
- Serick, R. (1958). *Apariencia y realidad en las sociedades mercantiles. El abuso del Derecho por medio de la personalidad jurídica* (Trad. Puig Brutau). Barcelona, España: Ariel.

### **Las alteraciones de la salud mental asociadas al trabajo y su reconocimiento en Iberoamérica**

- Argentina. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (24 de junio de 1996). Decreto 658/96. Listado de enfermedades profesionales, previsto en el artículo 8, inciso 2 de la Ley 24557. Buenos Aires, Argentina.
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2002). Resolución 315/2002. Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado el 24 de julio de 2016, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/78682/norma.htm>
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social [MTPS]. (23 de enero de 1968). Ley 16744. Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Santiago de Chile, Chile.
- Colombia. Congreso de la República. (1993). Ley 100. Diario oficial. Año CXXIX. No. 41148. 23, diciembre, 1993. p. 1. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Colombia. Ministerio de la Protección Social [MPS]. (2008). Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Diario Oficial 47059. 23, julio, 2008. Bogotá, Colombia.
- Cuba. Ministerio de Salud Pública [Minsap]. (16 de junio de 2014). Resolución 284 de 2014. Peritaje Médico Laboral. La Habana, Cuba.
- Ecuador. Ministerio de Trabajo y Empleo. (2009). Lista de enfermedades profesionales. Recuperado el 24 de julio de 2016, de <http://sprlecuador.blogspot.com/2009/12/lista-de-enfermedades-profesionales.html>

- Garaño, P. (2008). *Matar y morir en el trabajo. Estudio de los efectos de accidentes ferroviarios con arrrollamiento de personas en la salud mental de los conductores de trenes* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires, Argentina.
- Murray, J. L. y López, D. (1997). Alternatives projections of mortality and disability by cause 1990-2020: Global Burden of Disease Study. *The Lancet*, 349, 1498-1504.
- Nicaragua. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Normas Jurídicas de Nicaragua. (2013). Ley 456. Ley de adición de riesgos y enfermedades profesionales a la Ley No. 185, Código del Trabajo, Managua, Nicaragua. Recuperado el 24 de julio de 2016, de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2193/Normas%20Jur%C3%ADdicas%20de%20Nicaragua.pdf>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2012). Recopilación de los principales indicadores de siniestralidad laboral y enfermedad ocupacional utilizados en Iberoamérica. Recuperado el 24 de julio de 2016, de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Informe\\_sobre\\_siniestralidad.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Informe_sobre_siniestralidad.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2005). *Informe relativo a las respuestas al cuestionario sobre la actualización de la «lista de enfermedades profesionales» anexa a la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) y sobre las enmiendas a la lista de enfermedades profesionales presentadas a la Comisión de los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales de la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002*. Documento de trabajo de la Reunión de expertos sobre la actualización de la lista de enfermedades profesionales, llevada a cabo del 13 al 20 de diciembre de 2005. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2010). *Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010). Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Ginebra, Suiza: Autor.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1992). *Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud* (Décima revisión). Ginebra, Suiza: Autor.
- Román, J. (2009). Factores psicosociales laborales y salud física de los trabajadores. En W. Varillas (Ed.), *Los trabajadores y la salud mental. El reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo* (pp. 41-58). La Habana: Ciencias Médicas.
- Román, J. (2016). *Reorientar la salud ocupacional* (manuscrito inédito).

- Schnall, P., Belkić, K., Landsbergis, P. y Baker, D. (2000, Jan-Mar). Why the workplace and cardiovascular disease? *Occupational Medicine: State of the art reviews*, 15(1), 1-6.
- Schnall, P., Dobson, M. y Roskam, E. (2009). *Unhealthy work. Causes, consequences, cures*. New York: Baywood.
- Tovalín, H. (2011). Reconocimiento legal en Iberoamérica de enfermedades profesionales causadas por factores psicosociales negativos y estrés en el trabajo. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*, 1(7).
- Trueba, A. y Trueba, B. (1987). *Ley federal del trabajo*. México: Porrúa.
- Venezuela. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2012). Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial 37.600 del 30 de diciembre de 2002. Recuperado el 24 de julio de 2016, de [http://www.inpsasel.gob.ve/moo\\_doc/ley\\_org\\_sis\\_seg\\_soc.pdf](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/ley_org_sis_seg_soc.pdf)

## Capítulo 5

### Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en procesos industriales específicos

#### La innovación en seguridad y el cuidado de la salud.

#### El caso de una empresa argentina de alimentos

- Barnes, F., Pujol, A. y Saravia, S. (2013). De memoria y saberes compartidos. Análisis clínico del trabajo en la formación intergeneracional de operadores industriales. En A. Pujol y C. Dall'Asta (Comps.), *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos* (pp. 243-260). Córdoba, Argentina: Simposio TAS 2012. Recuperado de <http://docplayer.es/13889623-Trabajo-actividad-y-subjetividad-debates-abiertos-andrea-pujol-y-constanza-dall-asta-comp.html>
- Beguin, P. y Clot, Y. (2004). La acción situada en el desarrollo de la actividad. *Activités*, 1(2).
- Bell, M. y Pavitt, K. (1995). The development of technological capabilities. En I. U. Haque (Ed.), *Trade, Technology and International Competitiveness*. Washington, DC: The World Bank.
- Clot, Y. (2000). La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía (Trad. Andrea Pujol). En B. Maggi, *Manières de penser et manières d'agir en éducation et en formation*. París: Presses Universitaires de France.

- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Fernández, G. y Clot, Y. (2007). Instrumentos de investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. *Laboreal*, 3(1).
- Figueiredo, P. (2002). Learning processes features and technological capability-accumulation: explaining inter-firm differences. *Technovation*, 22(11).
- Hatchuel, A., Le Masson, P. y Weil, B. (2006). De la gestión de los conocimientos a las organizaciones orientadas a la concepción. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 171, 29-48.
- Lall, S. (1992, February). Technological capabilities and industrialization. *World Development*, 20(2), 165-186.
- Larripa, M. y Erausquin, C. (2008). La teoría de la actividad y modelos mentales. Instrumentos para la reflexión sobre la práctica profesional: 'Aprendizaje expansivo', Intercambio cognitivo y transformación de intervenciones de psicólogos y otros agentes en escenarios educativos. *Anuario de Investigaciones*, 15(1), 109-124.
- Lundvall, B. A. (1992). *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*. London: Pinter.
- Mendelsohn, P. (1995). Peut-on vraiment opposer "savoirs" et "savoir-faire" quand on parle d'apprentissage? En A. Bentolila (Dir.), *Savoirs et savoir-faire*. Les entretiens Nathan (pp. 21-40). Paris: Nathan.
- Miranda, E. y Figueiredo, P. (2010). Dinâmica da acumulação de capacidades inovadoras: evidências de empresas de software no Rio de Janeiro e em São Paulo. *Rev. Adm. Empres*, 50(1), 75-93.
- Montero, R. (2000). Un paso hacia el futuro: el desarrollo de la macroergonomía. *Factores Humanos*, 23.
- Nelson, R. y Winter, S. (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press. New York-Oxford.
- Pujol, A. (2000, octubre). *Percepciones acerca de la innovación tecnológica en los trabajadores del sector lácteo. Una mirada desde el saber obrero*. Jornadas de Psicología de la Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.

- Pujol, A. (2010). Dimensiones clave en la comprensión de los procesos de aprendizaje organizacional. *Cuadernos Sociales Iberoamericanos*, 10(1), 99-119.
- Pujol, A. y Dall’Asta, C. (2009). La construcción de saberes en el desarrollo ocupacional de trabajadores textiles. *Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 6, 39-50.
- Pujol, A. y Navarra, J. (2001, julio). Tecnologías de gestión y aprendizaje organizacional. En *Metánica. V Taller de Gestión Tecnológica en la Industria*. La Habana, Cuba.
- Virkkunen, J. (2009). Two theories of organizational knowledge creation. En A. Sannino, H. Daniels y K. Gutiérrez, *Learning and expanding with activity theory*. New York: Cambridge University Press.

### **La minería artesanal y de pequeña escala en Latinoamérica, bajo un enfoque psicosocial**

- Bermúdez, R. D. y Milano, S. (2002). La minería de pequeña escala en el estado Bolívar, Venezuela. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Mineria-De-Peque%C3%B1a-Escala-la-En/48722715.html>
- Betancourt, O. (1999). *Para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo*. Quito: OPS/OMS-Funsad.
- Chaparro, E. (2000). *La llamada pequeña minería: un renovado enfoque empresarial* (Serie Recursos naturales e infraestructura N° 9). Santiago de Chile: Cepal.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal]. (2014). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Autor.
- Cornejo, M., Peralta, M., Carrión, P. y González, M. (2003). Análisis de la sustentabilidad de las organizaciones mineras a pequeña escala en el Ecuador. En R. Villas-Boñas y A. M. Aranibar (Eds.), *Pequeña minería y minería artesanal en Iberoamérica. Conflictos. Ordenamiento. Soluciones*. Río de Janeiro: Cetem/Cyted/Conacyt.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. y Gernet, I. (2012). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: CEIL, Conicet.
- Güiza, L. (2013). La minería en Colombia. Una actividad no tan pequeña. *Dyna*, 8(181), 109-117.

- International Institute for Environment and Development - World Business Council for Sustainable Development [IIED - WBCSD]. (2002). *Abriendo brechas. Minería, minerales y desarrollo sustentable*. Londres, Reino Unido: Earthscan.
- Marx, C. y Engels, F. (1961). *Obras escogidas*. Moscú: Progreso.
- Milano, S. (2008, enero-junio). Símbolo y objeto de la minería de oro y diamante en la subjetividad del minero en pequeña escala. *Kuawäi*, 1(1).
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2015). *Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Recuperado de <http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/EISST-2015-2020.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *La minería: un trabajo peligroso*. Recuperado el 27 de junio de 2018, de [http://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS\\_356574/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356574/lang-es/index.htm)

### **Seguridad laboral en la construcción: un acercamiento desde los sistemas de gestión en Colombia**

- Arango, J. M., Luna, J. E., Correa, Y. A. y Campos, A. C. (2013, mayo-junio). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, siglo XX. *Revista de Salud Pública*, 15(3), 354-365. Recuperado el 12 de diciembre de 2015, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v15n3/v15n3a03.pdf>
- Calderón, C. G. (2006, junio). *Análisis de modelos de gestión de seguridad y salud en las pymes del sector de la construcción* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España. Recuperado el 9 de octubre de 2015, de <https://hera.ugr.es/tesisugr/16155129.pdf>
- Colombia. Ministerio de Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 24 de octubre de 2015, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/Decreto+1072+de+2015+DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+25+de+Abril+de+2018.pdf/4a3ae903-592b-2c34-cc5b-126b77cc65d0>
- Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, Diario Oficial 48488 de julio 11 de 2012. Recuperado el 23 de septiembre de 2015, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

- Congreso de Colombia. (10 de julio de 2000). Ley 590 de 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. Bogotá, Diario Oficial 44078 de julio 12 de 2000. Recuperado el 21 de diciembre de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12672>
- Ferguson, M. C., García, M. y Bornay, M. (2002). Modelos de implantación de los sistemas integrados de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(1), 97-118. Recuperado el 18 de octubre de 2015, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=251464>
- Klein, K. J. y Sorra, J. S. (1996, octubre). The Challenge of Innovation Implementation. *The Academy of Management Review* 21(4), 1055-1080.
- Lalinde, L. F. y Carvajal, G. I. (2009). Estado actual de la seguridad y salud ocupacional en la construcción: el caso colombiano. *Revista Politécnica*, 5(9), 16. Recuperado el 15 de octubre de 2015, de <http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/137>
- Luna, J. E. (2009). Globalización y salud de los trabajadores. *Boletín del Observatorio en Salud*, 2(5), 2-11. Recuperado el 12 de diciembre de 2015, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/16125/1/10978-26012-1-PB.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1988). Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción. 75.ª Reunión CIT, Ginebra, Suiza. Recuperado el 21 de diciembre de 2015, de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C167](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2000). *Seguridad y salud en el trabajo de construcción: el caso de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Documento de Trabajo 129*. Ginebra, Suiza: Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Recuperado el 24 de octubre de 2015, [http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-129/dt\\_129.pdf](http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-129/dt_129.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2001). OIT-SST en la construcción. Módulo temático 7: Procesos y sistemas. Recuperado el 28 de septiembre de 2015, de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/7\\_procesosistemas\\_mt.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/7_procesosistemas_mt.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2002). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO-OSH-2001*. Ginebra, Suiza: Autor. Recuperado el 12 de diciembre de 2015, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Turín: Autor. Recuperado el 9 de octubre de 2015, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2009). *Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013*. Estoril, Portugal: Autor. Recuperado el 9 de octubre de 2015, de [http://www.oiss.org/IMG/pdf/EISST\\_mayo2010\\_-3.pdf](http://www.oiss.org/IMG/pdf/EISST_mayo2010_-3.pdf)
- Rodríguez, I. (2013). Verificación de los estándares mínimos de calidad de los programas de salud ocupacional, en tres empresas del sector de la construcción en Bogotá D.C. (Trabajo presentado para optar al título de Máster en Salud y Seguridad en el Trabajo). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C, Colombia. Recuperado el 9 de octubre de 2015, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/11311/1/539420.2013.pdf>
- Salazar, C. D. (2012). Un modelo contable del sector construcción en Colombia. *Adversia*, 10. Recuperado el 24 de octubre de 2015, de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/adversia/article/view/12556>

## **La gestión integral de la salud y la seguridad en el trabajo.**

### **Obstáculos para sus buenas prácticas.**

#### **Dificultad para la integración**

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA]. (2009/2014). Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Esener). Recuperado de <http://www.esener.eu>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA]. (2009). Observatorio Europeo de Riesgos (European Risk Observatory). Recuperado de <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>
- Asociación Española de Normalización [Aenor]. (1996). *UNE 81901 EX: 1996. Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L.). Proceso de auditoría*. Madrid, España: Autor.
- British Standard Institution [BSI]. (1999). *OHSAS 18001:1999. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (Primera edición). (Occupational Health and Safety Advisory Services OHSAS), Londres, Reino Unido: Autor.

- British Standard Institution [BSI]. (2004). *BS 8800:2004. Occupational health and safety management systems - Guide*. London, UK: Autor.
- British Standard Institution [BSI]. (2007). *OHSAS 18001:2007. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos* (Segunda edición). (Occupational Health and Safety Advisory Services OHSAS). Londres: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (1987). *ISO 9001:1987. Sistemas de la calidad* (Primera edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (1994). *ISO 9001:1994. Sistemas de la calidad. Modelo para el aseguramiento de la calidad en el diseño, desarrollo, la producción, la instalación y el servicio de posventa* (Segunda edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (1996). *ISO 14001:1996. Sistemas de gestión ambiental - Requisitos con orientación para su uso* (Primera edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2000). *ISO 9000:2000. Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario* (Primera edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2000). *ISO 9001:2000. Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos* (Tercera edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2002). *ISO 19011:2002. Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión* (Primera edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2004). *ISO 14001:2004. Sistemas de gestión ambiental - Requisitos con orientación para su uso* (Segunda edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2005). *ISO 9000:2005. Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario* (Segunda edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2008). *ISO 9001:2008. Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos* (Cuarta edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2011). *ISO 19011:2011. Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión* (Segunda edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2015). *ISO 9000:2015. Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario* (Tercera edición). Ginebra, Suiza: Autor.

- International Standard Organization [ISO]. (2015). *ISO 9001:2015. Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos* (Quinta edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2015). *ISO 14001:2015. Sistemas de gestión ambiental - Requisitos con orientación para su uso* (Tercera edición). Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2015). *ISO/DIS/45001:2015. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos*. Comité de Proyecto 283, ISO/PC 283, Ginebra, Suiza: Autor.
- International Standard Organization [ISO]. (2018). Adaptación a la nueva norma ISO 45001:2018. Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2011). *Informe de situación de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013*. Madrid: Autor. Recuperado de [http://www.oiss.org/IMG/pdf/EISST\\_INFORME\\_DE\\_SITUACION.pdf](http://www.oiss.org/IMG/pdf/EISST_INFORME_DE_SITUACION.pdf)
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2014). *II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Madrid: Autor. Recuperado de <http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/EISST-2015-2020.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (18-24 de septiembre de 1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*. Novena reunión, Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2002). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO - OSH 2001*. Ginebra, Suiza: Autor. 33 p. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_287\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_287_span.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2002). *Solve: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador*. Ginebra, Suiza: Autor. 328 p. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_203378.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). III (Parte 1B). En *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 98.ª reunión*, Ginebra, Suiza: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009, 3 - 19 de junio). 98.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: Autor.

Recuperado de <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/lang-es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT (Revisada en 2010)*. Ginebra, Suiza: Autor. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09\\_265\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_265_span.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011, abril). *Sistema de Gestión de la SST. Una herramienta para la mejora continua*. Ginebra, Suiza: Autor. 32 p. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09\\_78\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_78_span.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). Anexo: Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Normalización (ISO). En *Novedades relativas a la Organización Internacional de Normalización, en particular en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo (SST)*. Consejo de Administración. 319.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms\\_439864.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_439864.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (7 de noviembre de 2017). Decisión sobre el décimo punto del orden del día: Examen de la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO (Documento GB.331/INS/10, párrafo 27). Ginebra, Suiza: Autor. Recuperado de [https://www.ilo.org/gb/decisions/GB331-decision/WCMS\\_592344/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/decisions/GB331-decision/WCMS_592344/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (15 de enero de 2018). Rescisión del Acuerdo ISO por parte de la OIT. Ginebra, Suiza: Autor. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS\\_617811/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_617811/lang-es/index.htm)
- Organización Mundial del Trabajo [OMS]. (1985). *Identificación de enfermedades relacionadas con el trabajo y medidas para combatirlas. Serie de Informes Técnicos 714*. Ginebra, Suiza: Autor.

## **El papel de las organizaciones sindicales argentinas y del movimiento obrero en la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores**

- Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1995). Ley 24.557. Ley de Riesgos del Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina Nº 28242, 4, octubre, 1995. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>

- Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2011). Ley 26.693. Convenio 155 y Protocolo de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina N° 32221 del 26 de agosto de 2011. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=185950>
- Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2011). Ley 26694. Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina N° 32221, 26, agosto, 2011. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=185951>
- Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2012). Ley 26.773. Riesgos del trabajo. Boletín Oficial, 26, octubre, 2012. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203798/norma.htm>
- Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2016). Ley 27.260. Reparación histórica para jubilados y pensionados. Boletín Oficial de la República Argentina N° 33424, 22, julio, 2016. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=263691>
- Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2017). Ley 27.348. Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina N° 33574, 24, febrero, 2017. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=272119>
- Argentina. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (2011). Ley 14.226. Regula la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (Comisasep). La Plata, Boletín Oficial N° 26521, 25, enero, 2011. Recuperado de [http://www.gob.gba.gov.ar/dijl/#/DIJL\\_buscador.php?tipo=1](http://www.gob.gba.gov.ar/dijl/#/DIJL_buscador.php?tipo=1)
- Argentina. Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (2012). Ley 14.408. Creación de Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo en la Provincia de Buenos Aires. Boletín Oficial N° 26969, 12, diciembre, 2012, Recuperado de [http://www.gob.gba.gov.ar/dijl/#/DIJL\\_buscador.php?tipo=1](http://www.gob.gba.gov.ar/dijl/#/DIJL_buscador.php?tipo=1)
- Argentina. Legislatura de la Provincia de Santa Fe. (2008). Ley 12.913. Ley Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de <https://www.santafe.gov.ar/boletinoficial/recursos/boletines/24-09-2008ley12913.html>
- De Givry, J. (1978). The ILO and the Quality of Working Life - A New International Programme: PIACT. *International Labour Review*.
- Dejours, C. (1980). *Travail et usure mentale. Essai de Psychopathologie du travail*. Paris: Le Centurion.

- Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?* Buenos Aires: Humanitas.
- San Juan, C. (2004). *Participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo en Argentina*. Documento de trabajo N° 187. Buenos Aires: OIT.









La metamorfosis contemporánea y global del trabajo y de su organización y gestión, así como de las condiciones materiales, técnicas y sociales de su realización; la inestabilidad del mercado, la desregulación de las relaciones laborales y la vaporosidad de las empresas y de los empleos; la sobredemanda cuantitativa y cualitativa, cognitiva y emocional de tareas cada vez más complejas y heterogéneas; al igual que la extensión, intensificación y aceleración del tiempo productivo, plantean renovados y urgentes desafíos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

Este libro analiza algunos de ellos desde una perspectiva rigurosa, innovadora, actualizada, práctica, interdisciplinaria, teóricamente fundamentada y latinoamericanamente contextualizada y situada, mostrando que estas cuestiones no son meros caprichos típicos de sociedades laboralmente avanzadas, sino urgencias globales y locales ineludibles para cualquier país u organización empeñados en reforzar su sostenibilidad. La relevancia y la diversidad de las contribuciones internacionales aportadas confieren interés al libro tanto para profesionales de la consultoría como de la administración y de la investigación en materia de gerencia del talento humano, promoción de la salud ocupacional y prevención de riesgos laborales.

**EB**  
**EDITORIAL**  
**BONAVENTURIANA**



editorialbonaventuriana



@EditBonaventuri



EditorialBonaventuriana



editorial-bonaventuriana

[www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co](http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co)

VIGILADA MINEDUCACIÓN