

**Título: “Los riesgos psicosociales en el trabajo en la Argentina actual: debates y desafíos con vistas a su abordaje”**

Autora: Sofía Malleville (LESET-IdIHCS-UNLP/CIC-PBA); sofi.malleville@hotmail.com

Mesa N° 8: Mundos del trabajo: debates teóricos y aportes empíricos sobre el Trabajo y los trabajadores en la Argentina actual

Disciplina: Sociología del trabajo

Palabras claves: condiciones de trabajo, riesgos psicosociales en el trabajo, salud.

Resumen: El presente trabajo buscará abordar el surgimiento histórico y las implicancias analíticas detrás del concepto de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST). Asimismo expondré la situación general de nuestro país en materia de reconocimiento, legislación y participación de los trabajadores en relación a sus condiciones y medio ambiente de trabajo y salud.

## 1. Introducción

Durante las últimas décadas, al calor de los cambios estructurales en el modelo de acumulación mundial, la reestructuración productiva y su impacto en la organización y la gestión del trabajo, la carga global de trabajo ha dejado de ser esencialmente física cobrando preponderancia aquellos riesgos asociados a las dimensiones intelectuales y psicosociales. En este marco, surge la temática de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), la cual nos permite ahondar en el análisis de la organización y el contenido del proceso de trabajo y las percepciones y vivencias de los trabajadores, en relación a la salud en un sentido integral, es decir no como un estado sino como un proceso biopsicosocial.

Esta ponencia es resultado de la participación en diversos proyectos de investigación multidisciplinarios<sup>1</sup> que abordan esta dimensión específica de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) a partir del análisis de diversos colectivos de trabajadores. A

---

<sup>1</sup> PDTS CIN IP422/15 "Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención". Directora Liliana Ferrari, Co-director Julio César Neffa.

PID 11/121 "Una dimensión de las CyMAT poco estudiada: los riesgos psicosociales en el trabajo asalariado". Dr. Julio César Neffa.

su vez, es el inicio de una serie de reflexiones teórico metodológicas sobre dicho concepto, en el marco de un proyecto doctoral más amplio que comenzó este año.

Para realizar este análisis en primer lugar, ahondaré en los condicionamientos y transformaciones macroeconómicas, ligadas a las nuevas lógicas de valorización y productividad del capitalismo actual, que posibilitaron el surgimiento de esta problemática. En segundo lugar expondré los debates en torno al concepto de RPST, retomando las dificultades y posibilidades detrás del mismo, a partir de la definición conceptual y metodológica adoptada. Para luego ahondar en la situación general de nuestro país en materia de reconocimiento y legislación sobre los RPST. Para dar cuenta de esta situación, indagaré en torno a la reglamentación de ciertas enfermedades y patologías profesionales asociadas a dichos riesgos y expondré los principales cambios y continuidades en el sistema de riesgos del trabajo, durante las últimas décadas, a partir del análisis de la ley de riesgos del trabajo.

## 2. El contexto de surgimiento de los RPST: las nuevas formas de organización del proceso laboral y sus implicancias en el uso de la fuerza de trabajo

A pesar del paso del tiempo y las transformaciones sociales, el trabajo permanece como un eje articulador y organizador de la vida humana puesto que interpela al conjunto de las sociedades e instituciones, atraviesa la existencia de las personas que le dedican buena parte de su tiempo, determinando su nivel de vida, configurando identidades personales y colectivas y generando sentidos en quien lo ejecuta. Históricamente, se ha constituido como uno de los fundamentos sobre los cuales descansan las divisiones sociales a través de la opresión y la explotación de la fuerza de trabajo y, a su vez, es el motor que impulsa las acciones para transformar dichas desigualdades.

El trabajo entonces, no se presenta como una categoría neutral sino que podríamos situarlo bajo una “lógica dual”, es decir que bajo determinadas condiciones puede contribuir al pleno desarrollo de las dimensiones humanas, generar vínculos sociales y placer en quien lo ejecuta. Sin embargo, es también a partir de esta actividad que se han desarrollado históricamente formas de explotación y alienación de los trabajadores fruto de la configuración de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción, contribuyendo a situaciones de sufrimiento para los trabajadores. Como plantea la psicodinámica del trabajo, la organización del trabajo nunca es “neutral” puesto que

involucra la movilización subjetiva de los trabajadores en relación a las prescripciones del mismo (Dessors, 1998).

En las últimas décadas, el mundo del trabajo se ha modificado al calor de los diversos cambios operados en el modelo de acumulación mundial, puntualmente a partir de la crisis capitalista de la década del setenta y la emergencia de un nuevo paradigma productivo a nivel global (Neffa, 1982). La caída del producto bruto interno de las principales economías mundiales, la reducción de la productividad y el detrimento de las tasas de ganancia fueron la precuela del derrumbe del régimen de acumulación keynesiano fordista, que había preponderado durante los años dorados posteriores a la finalización de la Segunda Guerra Mundial. En nuestro país, el abandono del paradigma basado en la sustitución de importaciones se inició en la década del setenta, bajo la dictadura cívico-militar y se afianzó durante las reformas neoliberales de la década del noventa, en sintonía con las recomendaciones del Consenso de Washington, adoptándose así un modelo de acumulación basado en la valorización financiera, en consonancia con la reestructuración productiva de numerosos sectores, el detrimento del empleo industrial, el crecimiento del sector servicios y la consolidación del extractivismo.

Estas transformaciones macroeconómicas trajeron aparejados cambios en la estructura y organización de las empresas repercutiendo en las organizaciones del sector público, en la configuración del mercado de trabajo y por ende en las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). En este contexto, el desgaste obrero deja de ser esencialmente físico, como lo era en la industria fordista/taylorista, y adquieren especial relevancia los riesgos ligados a las dimensiones psicosociales (Yanez, 2003; Neffa 1989; 2003.).

Numerosas investigaciones han abordado el vínculo entre CyMAT y salud a partir de las transformaciones en la organización del trabajo, entre sus precursores podemos mencionar a Kalimo (1988) quien plantea que la insatisfacción laboral se manifiesta en el cuerpo del trabajador como stress por medio de trastornos del sueño, depresión y ansiedad. Por otro lado, estudios sobre la industria de la minería o la petroquímica han demostrado que la alta tensión durante la jornada laboral se expresa en el aumento de la presión arterial, la hipertensión y la fatiga mental (Laurell, 1978). Asimismo existen otras patologías y sufrimientos tales como los trastornos musculo esqueléticos y los problemas en la postura ligados a la repetición uniforme de los movimientos y a posiciones contrarias a la naturaleza del cuerpo durante la jornada laboral (García, 1982).

Puntualmente, la problemática en torno a los RPST comienza a vislumbrarse, desde lo institucional, hacia mediados de la década del ochenta, a partir de una serie de informes y

convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) con vistas a la promoción de la seguridad y salud en el empleo. Sin embargo, no es hasta la primera década de nuestro siglo cuando el concepto de RPST cobra plena singularidad y significado. Un reciente artículo de Nieto (2014) sostiene que las enfermedades laborales, producto de las deficientes condiciones de trabajo, se han constituido en una pandemia mundial *“por la que cada año mueren 2.350.000 personas, de las que unas 340.000 se corresponden con accidentes de trabajo y el resto, unos 2.020.000 por enfermedad laboral”* (pp.1). Si bien la mayor parte de los accidentes laborales, fruto de los riesgos clásicos del medio ambiente de trabajo, son reconocidos, tanto legal como públicamente, en el caso de las enfermedades laborales ligadas al sufrimiento en el trabajo la situación es diferente, puesto que suelen subregistrarse e invisibilizarse, desconociéndose sus causas.

En este marco, el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) se presenta como una dimensión más específica de las CyMAT (Neffa, 1989; 2003; Giraudo y otras, 2003) el cual nos permite analizar con mayor detenimiento las transformaciones y características del proceso de trabajo en la actualidad. Dicho concepto nace en un mar de debates y controversias respecto a sus múltiples usos, sentidos teórico metodológicos y formas de abordarlo (Bouffartigue, 2012b). Disciplinas como la medicina laboral, la epidemiología (Karasek, 1979; Siegrist, 2013), la psicopatología y psicodinámica del trabajo (Dejours, 1992); centros de investigación como el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en España que utiliza la encuesta CoPsoQ (Moncada y otros, 2003) y su adecuación en Argentina (Zelaschi, 2016), sin olvidar los innumerables aportes del “College d’expertise” en Francia (Gollac y Bodier, 2011) y en nuestro país, bajo esta perspectiva, los trabajos de Neffa (2015; 2017) han abordado esta problemática de forma integral durante los últimos años. A su vez, existen numerosas situaciones que podrían englobarse bajo el -gran-concepto de RPST: el sufrimiento mental, el stress, la violencia laboral (interna y externa), el acoso o mobbing, el burnout o síndrome de quemarse en el trabajo, entre otras.

En ese abanico de posibilidades surgen una serie de preguntas disparadoras que pueden contribuir a orientar nuestra reflexión ¿Cuáles son los límites y desafíos detrás de este concepto? ¿Qué lugar ocupa la organización del proceso de trabajo en la determinación de los RPST? ¿Qué entendemos cuando hablamos de factores de riesgo psicosociales? ¿Cuáles son los desafíos en materia de jurisprudencia y participación de los trabajadores en el debate? No es el fin de estas páginas clausurar la discusión ni definir un único abordaje, no obstante el posicionamiento teórico-analítico que se adopte posibilitará -o limitará- la mirada sobre dicha

problemática. En este sentido, creemos que la principal contribución para el estudio de los RPST radica en la posibilidad de situarlos en consonancia con una pregunta más amplia en torno a las características que asume el proceso de trabajo y su relación con el bienestar. Sin olvidar que, especialmente en contextos adversos para los sectores populares, los desafíos en materia de una participación más democrática de los trabajadores en sus espacios de trabajo y el avance hacia una jurisprudencia que reconozca las transformaciones en la organización del trabajo y sus consecuencias para la salud, continúan siendo cuantiosos e implican el compromiso de los diversos actores que integran el mundo laboral en nuestro país (Bouffartigue, 2012a).

### 3. El concepto de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: debates, controversias y propuestas para su abordaje

Desde nuestra perspectiva los RPST pueden ser definidos como aquellos riesgos para la salud en un sentido integral generados por los determinantes socioeconómicos y, esencialmente, las condiciones que asume el proceso de trabajo, su contenido y organización, susceptibles de interactuar con el funcionamiento físico, mental y social de los trabajadores e impactar en la empresa u organización (Coutrot, 2013; Gollac, 2013). El interés de esta propuesta teórico metodológica radica en la posibilidad de organizar un amplio espectro de bibliografía que involucra diversas experiencias y problemáticas laborales a partir del análisis específico de cada uno de los factores de riesgos psicosociales como así también en función de las distintas relaciones que se originan entre ellos, sin perder de vista el contexto socioeconómico y organizacional y rescatando las perspectivas y vivencias de los sujetos insertos en un colectivo de trabajo. Teniendo en cuenta las múltiples dimensiones que interfieren en la conformación de estos riesgos podemos identificar seis factores para su análisis (Gollac y Bodier, 2011 y Neffa, 2015).

*1. intensidad y tiempo de trabajo:* las características que asume la intensidad laboral derivan estrechamente de la organización del proceso de trabajo. En los últimos tiempos, fruto de las estrategias para aumentar la productividad y la competitividad de las empresas, dicho factor se ha intensificado considerablemente, impactando en los requerimientos de la fuerza de trabajo y presionando sobre sus rutinas en pos de la valorización del capital (Laurell, 1987). En este sentido, podemos decir que la productividad del capital está estrechamente ligada a la intensificación de los ritmos de trabajo, la presencia de nuevos mecanismos de control o vigilancia y la reducción al mínimo de los tiempos muertos y

momentos de ocio. Específicamente, cuando hablamos de intensidad laboral, hacemos referencia al ritmo de trabajo, es decir su duración y configuración (diurno, nocturno, por turnos, horas pico, etc.) así como también al volumen o cantidad de tareas prescritas y la complejidad de las mismas, en relación con las particularidades del objeto de trabajo, entendiendo que su articulación demandará el esfuerzo tanto físico como cognitivo del colectivo de trabajo traduciéndose en una forma particular de desgaste obrero.

2. *exigencias emocionales*: las transformaciones en el mundo del trabajo durante las últimas décadas incrementaron aquellos empleos ligados al sector servicios, en donde el trabajo emocional se presenta como una condición necesaria para su funcionamiento. En este segmento de la actividad la producción reviste un carácter inmaterial puesto que el producto no existe separado de la propia actividad de producción. Asimismo, el resultado de la producción dependerá del contacto, directo o indirecto, con el público por lo cual el trabajador deberá movilizar necesariamente sus competencias emocionales y afectivas durante la jornada laboral. Esta característica exige el control de los estados de ánimo en pos de mejorar la interacción con el usuario, en relación con los objetivos y requerimientos de la organización empleadora. Entre las competencias requeridas podemos mencionar el “estar de buen humor” para atender al cliente, ser amable y servicial o bien, en aquellas profesiones ligadas por ejemplo a los servicios de salud o al sector de la construcción, no manifestar sentimientos de temor o tristeza ante situaciones delicadas o complejas (Uribe Pineda, 2016). En este contexto, las demandas emocionales se manifiestan como una carga adicional a las demandas física y cognitivas típicamente ligadas al sector industrial (Peiró, 2004; Ansoleaga, 2014).

3. *autonomía y margen de maniobra*: consiste en la posibilidad o imposibilidad que posee el trabajador a la hora de influir sobre las distintas formas de realizar sus tareas, intervenir en los objetivos y metas que le son propuestos, participar en las decisiones de la organización, ejercer control sobre los tiempos de trabajo y descanso, desplegar sus competencias profesionales y generar espacios de aprendizaje. Implica también poder intervenir en la evaluación de su actividad y ser informado y consultado en caso de que se produzcan cambios en la organización laboral. En este sentido, este tipo de situaciones están estrechamente ligadas al grado de división social y técnica del trabajo puesto que si la misma es extrema los márgenes para la movilidad y creatividad de los trabajadores se verán reducidos. Este factor, en consonancia con las exigencias laborales, fue abordado por el modelo demanda-control de Karasek (1979) en el cual se vislumbra que si el trabajador no tiene margen de decisión respecto al contenido de su trabajo, si queda reducido a un mero

ejecutor de las tareas prescritas estaríamos en presencia de situaciones riesgosas para su salud.

*4. relaciones sociales en el trabajo:* las relaciones que las personas establecen en sus lugares de trabajo pueden crear las condiciones para que estos se integren y formen parte de un equipo, en el cual exista reconocimiento de su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que realizan algo útil para los demás. Si por el contrario los trabajadores no se sienten integrados al colectivo de trabajo, no son reconocidos por la organización o bien perciben situaciones que catalogan como injustas, dichas relaciones pueden transformarse en un factor de riesgo psicosocial. El mismo engloba las relaciones de tipo horizontal, entre compañeros y colegas, las relaciones verticales, con jefes directos y superiores jerárquicos, y el vínculo con la organización en general. Para profundizar este eje podemos mencionar los aportes teóricos que realizaron Johnson, Hall y Theorell (1988) incorporando una nueva dimensión que complementa y complejiza el análisis del modelo de Karasek (1979): el apoyo social y el apoyo técnico. Las relaciones sociales en el trabajo también pueden vincularse con los conceptos de reconocimiento y justicia, por ejemplo a partir de las nociones de juicios de belleza y de utilidad esbozadas por Dejours (1998) o bien citando las contribuciones de la justicia organizacional.

*5. conflictos éticos y/o de valores:* este tipo de conflictos son producto del desfasaje entre los valores individuales, los del colectivo de trabajo y/o de la organización empleadora. En primer lugar podemos mencionar la noción de “calidad impedida” (Duarte, 2013) es decir, cuando el trabajador considera que no puede realizar un trabajo de calidad, según sus criterios, debido a la deficiencia en los medios de producción (máquinas, herramientas, tecnologías y/o materias primas) o bien cuando no posee el tiempo suficiente para realizar sus tareas. Asimismo, pueden registrarse situaciones conflictivas y/o de sufrimiento cuando existe un desfasaje entre lo que los trabajadores consideran correcto o acertado -según las creencias, valores y principios que conforman su visión del mundo- y las exigencias u objetivos que les demanda la organización durante la jornada laboral. Este tipo de contradicciones están sujetas a una doble lógica, por un lado aquellos conflictos asociados a cuestiones profesionales o técnicas, es decir a discrepancias en torno a la forma de realizar correctamente sus tareas y, en segundo lugar, se vincula con aspectos morales y éticos que posee el trabajador, los cuales están atravesados por sus representaciones y valores que se movilizan por ejemplo cuando debe realizar actividades que desaprueba como mentir, esconder información sobre la calidad del producto, entre otras.

6. *inseguridad en el puesto de trabajo*: este eje se asocia directamente con los procesos de reestructuración productiva y organizacional de las últimas décadas y con el comportamiento de las variables macroeconómicas que impactan directamente en la dinámica del mercado de trabajo en un momento político, económico y social particular. La extensión de formas de trabajo atípicas, empleos no registrados (“en negro”) y/o precarios (contratos por tiempo determinado, pasantías, etc.) y el desempleo masivo contribuyeron a la creciente inestabilidad en la situación laboral en nuestro país. Entre algunas de las experiencias presentes en este factor de riesgo psicosocial podemos mencionar la imposibilidad que posee el trabajador para planificar a futuro, ya sea por la posibilidad de perder el empleo o debido a situaciones precarias de contratación que implican la negación de la seguridad social y de la estabilidad laboral (Amable, 2006). Asimismo, podemos mencionar aquellos escenarios en donde no existe la posibilidad de hacer carrera al interior de la institución o bien, fruto de las condiciones deficientes del empleo, los trabajadores no desean continuar en su puesto de trabajo.

En este sentido, si durante la jornada laboral el trabajador se enfrenta a una organización deficiente del proceso de trabajo, si la misma se extiende y/o intensifica más allá de los límites soportables, si se aceleran los ritmos de producción, si debe realizar tareas con las cuales no está de acuerdo, movilizar sus competencias emocionales por encima de sus capacidades personales o bien efectuar tareas repetitivas o monótonas, el trabajo puede ser fuente de padecimientos y por ende causarle sufrimiento con consecuencias en la salud (Dejours, 1992; 2013). En este marco, la salud-enfermedad se manifiesta como un proceso biopsicosocial que no se reduce a las dimensiones biológicas y físicas del cuerpo individual sino que posee un carácter multidimensional, colectivo y eminentemente histórico, en donde las condiciones de trabajo revisten un lugar preponderante a la hora de analizar las transformaciones de dicho proceso (Laurell, 1978).

Poner el acento en la organización y el contenido que asume el proceso de trabajo nos aleja de aquellos enfoques ligados a la epidemiología y la higiene y seguridad, para quienes los riesgos laborales son producto de una serie de agentes y/o factores externos presentes en el medio ambiente de trabajo (Urquía, 2006). Desde nuestro posicionamiento teórico no sólo se toman en cuenta los riesgos para la salud clásicos, generados por los agentes físicos, químicos y biológicos del medio ambiente laboral, sino también las condiciones de trabajo resultantes de los factores sociotécnicos y organizacionales, los cuales impactan directamente en la configuración de la carga global de trabajo (Neffa, 1989; 1995).

Otros enfoques, sostienen que en todo espacio de trabajo, independientemente del tipo de actividad y organización, estarán presentes situaciones riesgosas (Rodríguez, 2009) sin considerar las condiciones socio históricas, económicas y políticas en las cuales se enmarcan. En esta línea, como plantea Beck (1998) el riesgo no se presenta como externalidad sino como resultante del desarrollo tecnológico y la profundización de las estrategias de valorización del capital durante los últimos años de desarrollo capitalista.

Por último, si bien el desgaste se expresa en el cuerpo individual, las características que asume el proceso laboral repercuten sobre la totalidad del colectivo de trabajo, por lo cual partimos de una perspectiva que no intenta individualizar o psicologizar los riesgos psicosociales sino que pone el acento en el colectivo, su entorno y la organización en su conjunto (Gollac y otros, 2008). A la vez los trabajadores no son seres pasivos frente a las restricciones presentes en la organización del proceso de trabajo sino que pueden accionar a partir de una serie de estrategias de cooperación, adaptación o resistencia en función de sus características y trayectorias personales y las del grupo de trabajo (Dejours, 1998).

#### 4. La relación entre condiciones de trabajo y salud en Argentina: continuidades y desafíos

En nuestro país, durante los últimos años, la problemática de los RPST cobró relevancia a partir de una serie de investigaciones multidisciplinarias, algunas de las cuales se realizaron en forma conjunta con distintos sindicatos nacionales<sup>2</sup>. No obstante, a pesar del reciente y creciente interés en la temática, las consecuencias de la mala organización del trabajo en la salud suelen subestimarse o menospreciarse. Las características novedosas de los RPST y la dificultad para detectarlos obstaculizan su prevención y atención, sobre todo en aquellos sectores -tanto sindicales como estatales- que reducen los riesgos a una serie de factores externos presentes en el medio ambiente laboral. Asimismo, en numerosos casos, los trabajadores subestiman o naturalizan sus efectos, no declarando el malestar o bien generando “ideologías defensivas del oficio” (Dejours, 2013) con el fin de atenuar el sufrimiento y evitar posibles señalamientos y/o despidos, especialmente en contextos donde la destrucción del empleo y la pérdida del salario real actúan como mecanismos disciplinadores de la fuerza

---

<sup>2</sup> Ejemplo de estas investigaciones es el libro “Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre los riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES” realizado en forma conjunta por CONICET- UMET/CITRA y el Sindicato de ANSES SECASFPI.

de trabajo. En este sentido, no existe una relación mecánica entre el carácter objetivo o estructural de los riesgos, su percepción y la capacidad de agencia del sujeto o el colectivo de trabajo para modificarlos (Mora Salas, 2003).

En consonancia con estas limitaciones, la legislación preventiva en nuestro país no los reconoce puesto que las enfermedades profesionales asociadas a dichos riesgos no figuran en el listado actualizado. En el mismo, el grueso de las enfermedades laborales están asociadas a los riesgos ambientales clásicos como son los agentes químicos, físicos o biológicos y su impacto en el cuerpo físico del trabajador, como por ejemplo los problemas auditivos debido a elevados niveles de ruido. En este sentido la legislación posee una concepción reduccionista del proceso salud-enfermedad, desconociendo los trastornos y sufrimientos ligados a la salud psíquica y mental del trabajador, relacionados con las formas de producción y usos de la fuerza de trabajos propios de nuestros días.

Como sostiene Lewkowicz, en una nota para el diario Página 12, a comienzos de este año<sup>3</sup> según la OIT, por cada muerte por un accidente de trabajo hay 6,29 muertes vinculadas a enfermedades profesionales, las cuales se ocultan o desdibujan a pesar de causar más daños que los accidentes. Según diferentes informes de dicha organización, entre las enfermedades silenciosas se destacan: los trastornos músculo-esqueléticos, los riesgos psicosociales y el estrés vinculado al trabajo. No obstante en Argentina, según datos de la Secretaría de Riesgos del Trabajo (SRT), en 2015 se registraron 462.680 casos de los cuales sólo un 20% responden a enfermedades profesionales, por lo cual si comparamos la situación de nuestro país con los datos de la OIT, si bien no es posible extrapolar directamente los porcentajes antes mencionados, podemos al menos preguntarnos si estamos en presencia de una gran cantidad de trabajadores afectados que no acceden al sistema formal, puesto que el listado de enfermedades laborales es sumamente restrictivo y aquellas problemáticas ligadas a, por ejemplo, los RPST no tienen reconocimiento ni cobertura en el sistema.

Asimismo el sistema de prevención y reparación de riesgos del trabajo argentino continúa atado a lógicas mercantiles y empresariales. Si viajamos hacia atrás en el tiempo encontraremos que la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 fue sancionada en 1995. A partir de la misma se creó un sistema de seguridad social mixto, es decir con operadores privados (Aseguradoras de Riesgos en el Trabajo) y control estatal a través de la Secretaría de Riesgos del Trabajo (Epelman, 1997). La creación de este sistema surgió en el marco del avance neoliberal sobre el mundo del trabajo en consonancia con la flexibilización laboral y la

---

<sup>3</sup> <https://www.pagina12.com.ar/20087-las-enfermedades-que-no-se-ven>

privatización de numerosos servicios públicos, como por ejemplo la creación de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) privadas para la gestión de los aportes jubilatorios.

En este sentido la ley contribuyó al alejamiento a los trabajadores y sus organizaciones de la discusión sobre las CyMAT y de la participación en el control y la prevención de la seguridad e higiene en el trabajo, las cuales quedaron en manos de “expertos” ajenos a las experiencias y situaciones cotidianas. Además las aseguradoras del trabajo responden por el empleador y son las responsables de otorgar las prestaciones e indemnizaciones al trabajador afectado y/o a su familia y, a la vez, aportan presupuesto para la Secretaria de Riesgos del Trabajo. Sin embargo las mismas tienen como fin el lucro, por lo cual la salud de los trabajadores aparece como una variable negativa para sus ganancias. En esta misma lógica se crearon una serie de obstáculos para dificultar el acceso a las reparaciones y a los reclamos judiciales por parte de los trabajadores a partir de, por ejemplo, la centralización de las comisiones médicas (Biaffore, 2015).

Si bien el sistema previsional fue reformado en 2008 a partir de la estatización de las AFJP, la ley de riesgos del trabajo recién fue modificada en 2012, a partir de un nuevo régimen de ordenamiento para la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley 26.773). Sin embargo los cambios en la misma no representaron mejoras significativas para los trabajadores afectados y sus límites contribuyeron al aumento de la litigiosidad<sup>4</sup> sin indagar profundamente en el porqué de dicho incremento, lo cual habilitó su posterior reforma y el avance sobre la salud de los trabajadores a partir de una serie de discursos estigmatizadores.

Durante el primer año del gobierno de “Cambiemos” las presiones empresariales para modificar la ley sancionada en 2012 se incrementaron. El objetivo de las mismas fue la reducción de las presentaciones judiciales por parte de los trabajadores a partir de una serie de trabas y mecanismos que dificultan los reclamos ante los tribunales. En diciembre de 2016, luego de algunas transformaciones y mejoras que introdujo la CGT, el proyecto del ejecutivo para finalmente modificar la ley obtuvo media sanción en la Cámara de Senadores. No obstante, en enero de este año Mauricio Macri dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 54 con el fin de acelerar los tiempos, antes que el proyecto sea tratado en el recinto de Diputados. Fruto de las presiones de juristas, especialistas en derecho laboral y académicos,

---

<sup>4</sup> Según datos de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT) en 2010 se registraron 53.130 juicios laborales; en 2011, 59.744; en 2012, 64.276; en 2013, 77.449, en 2014, 84.454 y en 2015 la cifra escaló a 104.186 juicios.

el gobierno dio marcha atrás con el DNU<sup>5</sup>. Finalmente en sesiones extraordinarias, durante el mes de febrero y en medio de un álgido debate, la nueva ley de riesgos del trabajo fue aprobada por los votos del oficialismo y algunos sectores del justicialismo<sup>6</sup>.

En este marco sería interesante preguntarse por las verdaderas causas detrás de los accidentes y enfermedades laborales en nuestro país, teniendo en cuenta el subregistro de aquellas enfermedades reales asociadas a los nuevos riesgos del trabajo, sumado a las inadecuadas compensaciones ante los daños causados, la dificultad a la hora de realizar reclamos frente a resarcimientos insuficientes, la falta de participación de los trabajadores y sus organizaciones en el debate sobre el mejoramiento de la organización del trabajo y la necesidad de generar estrategias para la prevención y la promoción de la salud. Sin embargo el debate vuelve a centrarse únicamente en la reducción de la litigiosidad y la flexibilización de los costos laborales, en consonancia con los intereses de actores privados que aún definen el sistema de riesgos del trabajo en nuestro país. En este sentido, para abordar de manera integral la vinculación entre las deficientes condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, la visibilización y el reconocimiento de los RPST son cuestiones ineludibles a la hora de generar un verdadero cambio que priorice el bienestar de los trabajadores y vehiculice su efectiva participación en el debate.

## 5. Algunas reflexiones y preguntas finales

La temática en torno a los RPST nos permite reconciliar los aspectos estructurales y subjetivos del trabajo. Por un lado la perspectiva teórica adoptada pone el acento en el análisis del proceso de trabajo, es decir su contenido y organización en el capitalismo actual, teniendo en cuenta las particularidades sociales, económicas y políticas en un contexto determinado, sin olvidar las dinámicas presentes en la empresa u organización en cuestión, ligadas a un sector de la actividad que delimitan puntos de partida y horizontes de posibilidad para sus trabajadores. Hacer foco en la organización del proceso de trabajo nos permite no reducir los riesgos a una serie de factores ambientales y externos al trabajador y nos invita a analizar las consecuencias que dichos riesgos tienen en el colectivo de trabajo, sin

---

<sup>5</sup> Para mayor información ver el siguiente artículo de Javier Lewkowicz, el 13 de febrero de 2017, en Página 12 <https://www.pagina12.com.ar/19887-los-perdedores-son-los-accidentados>

<sup>6</sup>Para mayor información ver el siguiente artículo de Gabriel Sued en La Nación, del 16 de febrero de 2017: [www.lanacion.com.ar/1985067-aprobaron-la-reforma-al-regimen-de-riesgos-de-trabajo](http://www.lanacion.com.ar/1985067-aprobaron-la-reforma-al-regimen-de-riesgos-de-trabajo)

individualizar o estigmatizar a los trabajadores que sufren. Asimismo, este enfoque posibilita la recuperación de los aspectos subjetivos del trabajo, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre su situación laboral. Como plantea la psicodinámica del trabajo, los asalariados no se encuentran pasivos frente a las restricciones presentes en la organización del trabajo sino que pueden tejer estrategias individuales y colectivas, más o menos conscientes, con el fin de afrontar, adaptar o combatir las restricciones de la prescripción en la organización.

La perspectiva de los RPST también nos permite volver a preguntarnos por el trabajo en su aspecto cualitativo, es decir la configuración de las condiciones que regulan el uso de la fuerza de trabajo, lo cual no se encuentra desligado de los procesos estructurales y las dinámicas que atraviesan al mercado de trabajo.

En este marco, surgen una serie de preguntas y desafíos en materia de visibilización y prevención de los RPST en nuestro país. En primer lugar señalamos la problemática en torno al subregistro de enfermedades profesionales a partir del no reconocimiento de aquellas patologías y sufrimientos reales propios de las nuevas lógicas de valorización del capital, en donde los RPST cobran especial relevancia. Asimismo es necesario plantear acciones conjuntas en pos del abordaje de dichos riesgos en consonancia con una política integral para su prevención y la promoción de la salud en el trabajo que necesariamente implicará discutir las visiones que sustentan el sistema de riesgos del trabajo en nuestro país.

El desafío será entonces desalojar al sistema de riesgos del trabajo de aquellas lógicas mercantiles y empresariales que lo han movilizad desde la década del noventa hasta la actualidad, otorgándole mayor protagonismo a los trabajadores y sus organizaciones. A partir de la construcción de instancias de negociación colectiva en donde existan órganos tripartitos que representen a los distintos sectores involucrados (empresarios, organizaciones sindicales y estado). En este sentido, uno de los ámbitos que permitiría la participación real de los trabajadores en la discusión sobre CyMAT sería la puesta en vigencia de los Comité Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo en el sector privado y la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) en tanto instrumentos para la prevención de riesgos y la preservación de la salud en los lugares de trabajo. No obstante, las únicas provincias donde se han instituido estos espacios son Santa Fe y Buenos Aires (Ley 14.408 sancionada en 2012) y distan de funcionar de manera integral. Sería interesante indagar en futuros trabajos sobre los desafíos para efectivizar el funcionamiento de dichos espacios.

Teniendo en cuenta la configuración de las relaciones laborales en la actualidad, el estudio de los RPST implica también la pregunta por el movimiento sindical y sus desafíos en pos de una mayor democratización de la representación de los trabajadores en materia de condiciones de trabajo y salud y el conocimiento de su experiencia laboral cotidiana (Bouffartigue et Massot, 2013). Los trabajadores/as no se encuentran pasivos frente a los riesgos de naturaleza psicosocial y organizacional, no deben ser únicamente “protegidos” de los mismos sino que es necesario revalorizar su rol y participación en la discusión.

A su vez sería necesario como plantea Biaffore (2015) que el sistema de reconocimiento de las enfermedades profesionales sea simple y operativo y se encuentre en consonancia con el sistema de salud pública para asegurar las prestaciones a todos los trabajadores, tanto registrados como no registrados. Aquí aparece una cuestión ligada a las características del mercado laboral argentino en donde en gran parte de la población posee trabajos precarios o informales por lo cual no tiene si quiera la posibilidad de acceder a la seguridad social.

Por último, la pregunta por los RPST plantea un desafío integral en materia de salud laboral, entendiendo que la misma no es un proceso individual y a-histórico sino que refleja una serie de luchas colectivas en pos del reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo y, a su vez, la magnitud de los avances en materia de salud ocupacional dependen directamente de la capacidad de esas luchas, puesto que los RPST no son independientes de la forma en que se organiza el proceso de trabajo y la dinámica de las relaciones laborales en la actualidad (Laurell, 1978). Como dirían los sindicatos italianos: *la salud de los trabajadores no se vende, ni se delega, se defiende.*

#### Bibliografía:

- AMABLE, M. (2006); La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España. Tesis de Doctorado, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

- ANSOLEAGA, E. y TORO, J.P., (2014); Salud Mental y Naturaleza del Trabajo: Cuando las Demandas Emocionales Resultan Inevitables. En Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, ISSN 1984-6657, núm. 46 abr-jun, pp.180-189. Disponible en: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>

- BECK, U. (1998); *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- BIAFFORE, E. (2015); *La jurisprudencia en materia de riesgos del trabajo. Asignaturas pendientes*. En *Revista Voces del Fénix*, ISSN 1853-8819, 14 (6), julio, pp.18-25.
- BOUFFARTIGUE, P. (2012a); *Les « risques psychosociaux » : quels enjeux de démocratie et de justice au travail ?* » Manuscrit auteur, publié dans "Second forum de l'Association Internationale de Sociologie, Buenos-Aires: Argentine (2012)"
- BOUFFARTIGUE, P. (2012b); *Mesurer les "Risques psychosociaux"?. Mesures et demesures du travail- XIII eme journées Internationales de Sociologie du Travail- Bruxelles- 25-27 janvier, Belgique*.
- BOUFFARTIGUE, P. et MASSOT, C. (2013); *Elus CHSCT face aux « Risques psychosociaux » Comprendre l'hétérogénéité des pratiques*. En *Quelles actions pour un autre travail : soulager la souffrance, éradiquer les facteurs de risques, « soigner le travail »?* Colloque du DIM-GESTES, Paris-10-11 juin.
- COUTROT, T. (2013); *"Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés"*, Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET, Septiembre.
- DEJOURS, C. (1992). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.
- DEJOURS, C. (1998) "De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo" en Dessors D., Guiho- Bailly M-P (comp.) *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Asociación trabajo y sociedad. PIETTE. Lumen Humanitas. Argentina.
- DEJOURS, C. (2013). *Trabajo vivo II: Trabajo y emancipación*. Buenos Aires: Topia Editorial.
- DESSORS, D. (1998); *Enfoque psicodinámico de las repercusiones de la precariedad sobre la salud*. En Dessors D., Guiho- Bailly M-P (comp.) *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Asociación trabajo y sociedad. PIETTE. Lumen Humanitas. Argentina
- DUARTE, R. (2013). "Contraintes organisationnelles, distorsion de la communication et souffrance éthique. Le cas des centres d'appels téléphoniques", Tesis de Doctorado, CNAM, Paris.

- EPELMAN, M. (1997); El funcionamiento del sistema de riesgos del trabajo: un balance. En Panaia, M. (coop.) Competitividad y salud ocupacional. Tres sectores críticos: petroquímica, construcción y docencia. Ed. La Colmena: Buenos Aires.
- GARCIA, J.C. (1982); La categoría “trabajo” en la medicina. Cuadernos Médico-Sociales 23:5-18.
- GIRAUDO, E. y otras (2003) Relación trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención. Concurso Bicentenario de la Patria Premio Biale Massé, segunda edición.
- GOLLAC, M.; CASTEL, M.J., JABOT F. y PRESSEQ, P. (2008), "De la renegación a la banalización", Documentos de trabajo para seminarios N°13
- GOLLAC, M. (Dir) (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. París: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- GOLLAC, M. (2013) “Los riesgos psicosociales en el trabajo”, Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- JOHNSON, J.; HALL, E. y THEORELL, T. (1988) “Combined effects of job strain and social isolation and cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of Swedish male working population” en *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*.
- KALIMO R. (1988) “Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general” en Kalimo R., El-Batawi M, Cooper C. L. (comps.) Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. OMS. Ginebra
- KARASEK, R.A. (1979). “Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign” en *Administrative Science Quarterly*.
- LAURELL, A.C (1978); Proceso de trabajo y salud. En Cuadernos Políticos, número 17, México, D.F., editorial Era, julio-septiembre; pp.59-79.
- LAURELL, A.C. (1987); Para el estudio de la salud en su relación con el proceso de producción. En: Taller Latinoamericano de Medicina Social. Memorias, Medellín.
- MONCADA, S.; LLORENS, C. y KRISTENSEN, T. S. (2003) Método ISTAS21 COPSOQ. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Barcelona: ISTAS. Disponible en: [www.istas.net](http://www.istas.net).
- MORAS SALA, M. (2003); El riesgo laboral en tiempos de globalización. En *Estudios Sociológicos*, vol. XXI, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 643-666.
- NEFFA, J. C. (1982). Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo. México DF: INET. 244 págs.

- NEFFA, J. C. (1989) ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Buenos Aires: Área de Estudio e Investigación en Ciencias sociales del Trabajo, Centro de Estudios e Investigaciones laborales, CREDAL - CNRS / Humanitas.
- NEFFA, J. C. (1995) "Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa", en Revista Claves en Psicoanálisis y medicina. 8, 2º semestre, p. 112-120.
- NEFFA, J. C (2003). El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece., Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen. 280 págs.
- NEFFA, J.C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Buenos Aires / CEIL/CONICET/FCE-UNLP/CITRA
- NEFFA, J.C (dir.); HENRY, M.L; y KORINFIELD, S. (2017) “Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES”. Buenos Aires: SECASFPI.
- NIETO, J. (2014); Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. En Enero Medicina y Seguridad en el Trabajo (Internet); 60 (234), enero-marzo, 1-3, PEIRÓ, J.M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicancias para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Univ. Psychol. Bogotá, pp. 179-186, julio-diciembre de 2004.
- RODRIGUEZ, M. (2009) Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 3, enero, pp. 127-141.
- SIEGRIST, J. (2013). Reconnaissance et santé au travail: de l'évidence scientifique à l'action”, Colloque International DIM GESTES: Quelles actions pour un autre travail, 10-11 de junio, Montroque, Francia.
- URIBE PINEDA, C.; CARRILLO PACHECO, M.A y SALINAS GARCIA; R.J. (2016); Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la Ciudad de Querétaro. En VIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, FLACSO-ALAST, 3 al 6 de Agosto, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.
- URQUÍA, M. L. (2006); Teorías dominantes y alternativas en Epidemiología, Buenos Aires, Edicionesde la UNLa.
- YANEZ, L. (2003); El trabajo como determinante de la salud. En Salud Trabajadores, ISSN-e 1315-0138, Vol. 11, N°. 1 pp. 21-42.

- ZELASCHI, M.C (2016) “Estudio de adaptación cultural y validación para la Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ –ISTAS21)”. En en el VIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, FLACSO-ALAST, 3 al 6 de Agosto, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.

Otras fuentes consultadas:

- Comité Mixto OIT- OMS sobre Medicina del Trabajo. (1986); Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT.
- Decreto DNU 54/2017. Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) 20-ene-2017 RIESGOS DEL TRABAJO COMISIONES MEDICAS JURISDICCIONALES. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=271092>
- Ley N° 24.557. Objetivos y ámbito de aplicación. Prevención de los riesgos del trabajo. Sancionada en 1995. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
- Ley N° 26.773; Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Sancionada en 2012. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203798/norma.htm>