

Reproducido en vwww.relats.org

LA SALUD NO SE REDUCE AL CUERPO

Julio Neffa

Publicado en Patina Doce, diciembre 2019

Con los cambios que se han producido desde hace 50 años en el modo de producción dominante, surgió un nuevo paradigma productivo que cambió las formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo. Estos cambios que todavía están invisibilizados repercutieron sobre la salud y la vida de los trabajadores

Desde los años 70, las políticas para frenar la caída de las tasas de ganancia pusieron el acento, entre otras cosas, en las reformas laborales para abaratar los despidos, instaurar la precariedad, frenar el crecimiento de los salarios reales y reducir los costos laborales.

Los procesos de reestructuración estimularon una competencia exacerbada y las empresas tuvieron que recurrir a la subcontratación, tercerización y deslocalización de las empresas para exteriorizar o transferir los riesgos, reduciendo su talla y debilitando los sindicatos.

La introducción del cambio científico y tecnológico permitió reducir y controlar la carga física de trabajo, pero en cambio

aumentó la carga psíquica (aspectos afectivos y relacionales) y la carga mental.

Si bien siguen existiendo los dolores, lesiones corporales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que aumentó es el sufrimiento, que es de otra naturaleza, que está invisibilizado e impacta sobre lo más profundo del ser humano.

Los sindicatos más avanzados reivindican ahora controlar las exigencias psicológicas de las empresas, tener un mayor margen de autonomía y poder de decisión para ejecutar las tareas y reducir la intensidad del trabajo.

No solo piden una mayor recompensa monetaria sino también un reconocimiento moral y simbólico y que se genere dentro de las organizaciones un clima laboral de mayor apoyo.

Para soportar este sufrimiento los trabajadores deben adoptar estrategias defensivas tanto individuales como colectivas, para negar, subestimar o no pensar permanentemente en los riesgos que el proceso de trabajo tiene para su salud, dejando de lado las medidas de prevención y quedando propensos a sufrir accidentes.

Pero además afecta el compromiso con la organización, aumentan el ausentismo, los conflictos interpersonales y los pedidos de cambios de lugar de trabajo. Y a nivel macroeconómico requiere incrementar el presupuesto de los sistemas de salud y de seguridad social. Las depresiones prolongadas, y el burnout entre otros son problemas de salud laboral cada vez más frecuentes y costosos pero que son ignorados por las ART y la SRT.

El profesor Michel Gollac con sus colegas formularon un modelo teórico para medir los riesgos psicosociales en el trabajo, estructurado en varios ejes de análisis: 1) las exigencias, intensidad, riesgos del medio ambiente de trabajo a los que se está sometido y la duración y configuración del tiempo de trabajo; 2) las exigencias requeridas para controlar las emociones inherentes al trabajo; 3) la posibilidad de tener un margen de control y de autonomía en el trabajo, para no quedar víctimas de la división social y técnica del trabajo que restringen su libertad; 4) las relaciones sociales y de trabajo que pueden ser saludables, pero más frecuentemente conflictivas y dan lugar al hostigamiento, acoso sexual, violencia física y verbal, agotamiento emocional, adicciones como una forma de compensar la falta de satisfacción en el trabajo; 5) los conflictos éticos y de valores que provocan sufrimiento cuando los trabajadores tienen la obligación de hacer cosas con las cuales no están de acuerdo o que están en franco desacuerdo con sus principios y escalas de valores; 6) el desempleo, la incertidumbre frente al futuro, dificultades para lograr una merecida promoción, tener un trabajo no registrado o de carácter precario.

Lo novedoso de este enfoque fue verificar que los riesgos psicosociales no solo provocan sufrimiento psíquico y mental sino que condicionan o predisponen para enfermedades que se reflejan en el cuerpo: infarto del miocardio, ACV, úlceras, perturbaciones del sueño y del humor, además de trastornos músculo-esqueléticos.

Estos riesgos impactan sobre todo el colectivo de trabajo, no son “naturales” sino provocados, se pueden controlar y se pueden prevenir. La solución tradicional recurre al apoyo de

psicólogos o psiquiatras para curar a los trabajadores. Pero para prevenir a fondo estos riesgos hay que curar al trabajo, es decir cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo.

La OIT adoptó este año el Convenio N° 190 sobre los Riesgos Psicosociales en el Trabajo que abre una nueva etapa y recomienda crear los comités mixtos de salud seguridad y condiciones de trabajo para permitir que en cada empresa u organización, representantes de trabajadores y empleadores, debidamente formados, participen en la identificación y medición de los riesgos, aporten soluciones y medidas de prevención y verifiquen su cumplimiento.

La solución de fondo consiste en adoptar en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores una Política de Estado, ratificar esos convenios y modernizar nuestra vetusta legislación que solo busca reparar con dinero los daños físicos acaecidos en el cuerpo, sin tener en cuenta los psíquicos y mentales.