



Proceso de Trabajo, Acumulación del Capital y su Impacto sobre la Salud*

Work Process, Capital Accumulation and its Impact on Health

JULIO CÉSAR NEFFA

Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales -
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (La Plata, Argentina)

julioceffa@gmail.com

RESUMEN

En este documento mostraremos la relación directa entre, por un lado, la división social y técnica del trabajo que prevalece en los procesos de trabajo y, por otro, la acumulación de capital y la salud de los trabajadores en un sentido integral. Existen conocimientos validados sobre las consecuencias de las condiciones y el medio ambiente de trabajo en la salud física, pero no hay plena conciencia del impacto que los cambios en los procesos de trabajo intensificados, como consecuencia de la crisis del sistema productivo, tienen sobre las dimensiones psíquicas y mentales. Es este un fenómeno naturalizado y que está invisibilizado debido a la insuficiencia teórica, la escasez de investigaciones y porque se busca su curación en el tratamiento psicológico, sin percibir que los trabajadores somatizan el dolor y el sufrimiento, lo que provoca numerosas enfermedades.

Palabras clave: Proceso de trabajo; División del trabajo; Fuerza de trabajo; Excedente económico; Condiciones de trabajo.

Códigos JEL: J8; J5; J24.

Fecha de recepción: 6/3/2020

Fecha de aceptación: 26/5/2020

* Este artículo se inspira en la ponencia presentada por el autor en la 36° *International Labour Process Conference 2018*, celebrada en Buenos Aires en marzo 2018.



ABSTRACT

In this document, we will try to show the direct relationship between, on one hand, the social and technical division of work that prevails in work processes and, on the other hand, the accumulation of capital and the health of workers in an integral sense. There are already validated knowledge about the consequences of working conditions and environment on physical health, but there is no full conscience yet of the impact that changes in working processes that spread as consequence of the crisis of the productive system, have on psychic and mental dimensions, naturalized phenomenon that has become invisible due to theoretical inadequacy, shortage of researches and because they seek its cure in the psychological treatment, without perceiving that workers somatise pain and suffering, which causes numerous illnesses. in the psychological treatment, without perceiving that workers somatise pain and suffering, which causes numerous illnesses.

Keywords: Work process; Division of labour; Labour force; Economic surplus; Working conditions.

JEL Codes: J8; J5; J24.

I. INTRODUCCIÓN

Trataremos de mostrar en este trabajo la relación directa entre, por una parte, la división social y técnica del trabajo que predomina en los procesos de trabajo y, por otra parte, la acumulación del capital y la salud de los trabajadores en sentido integral.

Existen conocimientos ya convalidados acerca de las consecuencias de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud física, dada la frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que dan lugar al dolor, incapacidad laboral y muerte. Pero todavía no existe plena conciencia del impacto que sobre las dimensiones psíquicas y mentales tienen los cambios en los procesos de trabajo que se despliegan como consecuencia de la crisis del sistema productivo que emerge desde mediados de los años 1970 y de la crisis financiera desatada en 2008. Por insuficiencia teórica, escasez de investigaciones, la negación de sus dimensiones colec-

tivas y su individualización, es un fenómeno que ha sido invisibilizado y naturalizado, buscando el remedio en el tratamiento psicológico, sin percibir que con el correr del tiempo el dolor y el sufrimiento se somatizan, dando lugar a numerosas enfermedades.

Nuestra reflexión se nutre de proyectos de investigación desarrollados por un equipo pluridisciplinario en el CONICET y en varias universidades nacionales (Neffa, 2015, 2017).

II. LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y SUS SIGNIFICADOS

Según Karl Marx,

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a su vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma. (Marx 1971).

El fruto del trabajo humano toma entidad y permanece aún después de la desaparición física de su creador, es decir que lo trasciende en el tiempo y el espacio. Por eso los trabajadores cumplen una función determinante en la generación de valor y son constructores de la historia.

Diversas son las teorías que intentan explicar la fuente del valor de las mercancías. La mayoría de ellas son de naturaleza subjetiva y guardan relación con la satisfacción, el placer o con la utilidad que brinda un determinado bien a su consumidor. En otros casos, el valor estaría representando objetivamente la relativa escasez de un bien. Se asigna al mercado la función de señalar los precios, considerando a éstos como la expresión del valor así estimado y olvidando que el mercado toma directamente en consideración

solamente la demanda solvente. Frente a estas y otras teorías, se ha reunido un cierto consenso para afirmar la necesidad de identificar una fuente objetiva de valor que no dependa de los gustos o de la moda -necesariamente variables- ni del poder de compra de los eventuales consumidores.

Fue David Ricardo el economista clásico que intuyó la teoría del valor trabajo que sirvió de base al pensamiento marxista que la hará suya y la desarrollará dándole una formulación sistemática. En el volumen I de *El Capital*, se encuentran las referencias más directas acerca de los fundamentos de su teoría del valor (Marx 1971), se toma en cuenta el tiempo de trabajo y el esfuerzo realizado para producirlo.

El poder del trabajo para generar valor explica su centralidad en el modo de desarrollo capitalista, y la configuración que adoptan los procesos de trabajo para acrecentar y evitar que caigan las tasas de ganancia, dando lugar a la confrontación entre capital y trabajo.

Los bienes tienen valor de uso pero también valor de cambio por el hecho de ser la materialización del trabajo humano abstracto. En lo que se refiere al valor de uso, el trabajo contenido en la mercancía cuenta sólo cualitativamente. Por el contrario, en lo que tiene que ver con la magnitud de valor, el valor de cambio cuenta sólo cuantitativamente. En el valor de uso cuentan el cómo y el qué del trabajo, en el valor de cambio cuenta el cuánto de trabajo incorporado, o sea su duración. La utilización del trabajo en el transcurso de una jornada normal de labor genera una cierta cantidad de bienes y servicios, pero su valor supera el de los bienes y servicios necesarios para reproducir la fuerza de trabajo. La prolongación de la jornada más allá de ese punto equivalente al valor de su fuerza de trabajo da lugar a un “plus valor”. El plus valor constituye entonces una necesidad para poder asegurar la reproducción simple y ampliada del capital, cualquiera sea el modo de producción dominante en cada formación social, aunque haya diferencias fundamentales entre ellas respecto de cómo se genera, quién se apropia del excedente, cómo se asigna o distribuye y en función de qué criterios.

El trabajo productivo es el trabajo creador de plusvalía para el capitalista, el que se transforma en capital. Si el trabajo deviene más complejo, requiere una fuerza de trabajo con mayor escolaridad, formación profesional, experiencia y su reproducción requiere más tiempo de trabajo, con lo

cual representa un valor superior al de la fuerza de trabajo simple. El trabajo concreto se relaciona con el valor de uso y consiste en que toda mercancía es producida por un determinado y particular tipo de trabajo, que además transfiere al producto el valor de los insumos y bienes de producción utilizados. El trabajo abstracto se relaciona con el valor de cambio y representa un gasto cuantitativo de fuerza de trabajo humana que permite ser reconocido como trabajo en general y es el que agrega valor. Pero la fuente de valor no es el trabajo individual común, sino el trabajo socialmente necesario, es decir, el tiempo promedio requerido históricamente para producir una determinada mercancía.

Pero si el trabajo es la fuente del valor, ¿cuál es el valor del trabajo? Marx (1971) hace la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. El trabajo es el resultado del uso de la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo es entendida como el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole. La “fuerza productiva del trabajo” está determinada por múltiples variables: el nivel medio de destreza del obrero; el estado de desarrollo en que se hallan la ciencia y sus aplicaciones tecnológicas; la coordinación social del proceso de producción; la escala y eficacia de los medios de producción; así como las condiciones y características de los recursos naturales.

La fuerza productiva del trabajo siempre rinde la misma cantidad de valor en los mismos espacios de tiempo, pero más valores de uso y en diferentes cantidades cuando aumenta la fuerza productiva del trabajo y menos cuando esta disminuye. Por ende, la magnitud de valor de una mercancía varía en razón directa a la cantidad de trabajo efectivizado en ella y en razón inversa a la fuerza productiva de ese trabajo. Esta es la razón por la cual en el capitalismo se busca hacer una “economía de tiempo”, aumentar la intensidad del trabajo, reducir los “tiempos muertos”.

Este trabajo quiere recordar que el uso de la fuerza de trabajo no solo genera valor, sino que genera fatiga y provoca su desgaste en relación con el esfuerzo físico, los gestos y posturas adoptados así como la carga psíquica y mental soportada. Cuando la carga de trabajo supera la capacidad de resistencia y adaptación del trabajador y la fatiga no se ha recuperado (con una adecuada alimentación, el sueño, el reposo, la vida familiar, la recreación y la

vida social), el trabajador queda predispuesto a sufrir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que pueden generar una incapacidad laboral y su muerte. Las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suministradas por los estados miembros muestran su creciente magnitud.

Para que una cosa tenga valor, debe ser un objeto destinado para un uso, es decir que el objeto debe tener una utilidad, ser valores de uso para otros, es decir valores de uso sociales. La utilidad de las cosas debe ser analizada en sus dos dimensiones: cualitativa y, cuantitativa. La utilidad de una mercancía es lo que hace de ella un valor de uso, sus propiedades en tanto que mercancía, propiedades que no pueden existir fuera de ella. Esta utilidad no depende de que haya costado al hombre mucho o poco trabajo.

Todo trabajo es gasto de fuerza humana de trabajo en forma particular y orientada a un fin y es en esta condición de trabajo útil y concreto que produce valores de uso. Pero en tanto que valores de cambio las mercancías sólo difieren en cuanto a la cantidad de trabajo (abstracto) incorporado en ellas. Esa cantidad de trabajo se mide sin tomar en consideración la forma en que se gastó la fuerza de trabajo.

El valor de las mercancías consiste no solamente en el tiempo de trabajo empleado para producirlas, sino también en el valor que había sido incorporado a las materias primas y los medios de trabajo empleados: estos valores también se transfieren al producto. El valor de los medios de producción utilizados se desgasta, y debe ser amortizado.

III. TRABAJO Y VALOR

El valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios de subsistencia necesarios para la conservación del poseedor de aquélla. Los medios de subsistencia deben permitir al trabajador mantenerlo en su condición normal de vida, para que se recupere de la fatiga y se reproduzca su fuerza de trabajo.

Como quien ejerce la fuerza de trabajo es mortal y debe ser continua su presencia en el mercado, el vendedor de la fuerza de trabajo debe perpetuarse, por medio de la procreación, por eso la suma de los medios de subsistencia necesarios para la producción de la fuerza de trabajo incluye los medios de subsistencia de los hijos de los obreros, así como la adquisición

de habilidades y destrezas, determinada formación o educación, para una actividad específica laboral determinada y que se convierta en una fuerza de trabajo desarrollada y específica: todo esto requiere una suma mayor o menor de equivalentes en mercancías.

El límite mínimo del valor de la fuerza de trabajo lo constituye el valor de la masa de mercancías indispensables requeridas para renovar su proceso vital. Si el precio de la fuerza de trabajo cae por debajo de ese mínimo, es decir de su valor, la salud se deteriora y la fuerza de trabajo se debilita.

El valor de cambio de la fuerza de trabajo ya está determinado antes de que entre en circulación, pues se ha gastado determinada cantidad de trabajo socialmente necesario para la producción de la fuerza de trabajo. El valor de uso reside en su posterior exteriorización y será obtenido por el adquirente de la fuerza de trabajo cuando la consume. Así, la fuerza de trabajo sólo se paga después de que ha funcionado durante el plazo establecido en el contrato de compra, día, semana, mes. El asalariado adelanta entonces al capitalista el valor del uso de la fuerza de trabajo y el comprador la consume antes de haber hecho el pago del precio correspondiente. Entonces podría decirse que el obrero “abre un crédito” al capitalista, que le paga pero después de utilizarla.

Como todas las mercancías, su valor se puede medir en términos de una misma mercancía específica y ésta puede convertirse en su medida colectiva de valor, esto es en dinero. En cuanto medida del valor, el dinero es así la manifestación necesaria de la medida del valor inmanente a las mercancías: el tiempo de trabajo.

IV. EL PROCESO DE PRODUCCIÓN

Se puede distinguir entre proceso de trabajo y proceso de valorización, pero se trata de un mismo proceso de producción, único e indivisible. En el modo de producción capitalista se da primacía al proceso de valorización sobre el proceso de trabajo.

En el proceso de trabajo se modifican las materias primas y se procesa información para transformarlas en productos o bienes que tienen un

valor de uso, porque satisfacen una necesidad. El proceso de trabajo es el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos y materias primas de acuerdo con un objetivo. Al producir ese valor de uso, se extingue la fuerza de trabajo.

El proceso de trabajo puede entonces definirse como la articulación de varios elementos:

- a) la actividad personal del trabajador, es decir, el uso de la fuerza el trabajo;
- b) el objeto sobre el cual ejerce su actividad o trabajo, es decir, los bienes ofrecidos por la tierra, las materias primas, los productos intermedios, las piezas de repuestos, los productos semi-terminados, etcétera;
- c) los medios a través de los cuales se ejerce el trabajo, tales como los útiles de trabajo, las maquinarias, las instalaciones o talleres, así como por extensión el sistema de organización de la producción. Es decir todo aquello que hace posible el trabajo.

Para su concreción, todo proceso de trabajo requiere un aporte de energía y la información y conocimientos para orientar el trabajo hacia una finalidad. El trabajador es el sujeto del proceso de trabajo y también el elemento activo. Los objetos y los medios de trabajo, según la función que cumplen en el proceso de producción, son las condiciones objetivas del proceso de producción.

La relación salarial que se establece consiste en que mediante el contrato de trabajo formal o implícito, el trabajador queda subordinado, pierde autonomía, es usado y controlado por el capitalista para que no haya tiempo de trabajo improductivo, pero su producto ya no le pertenece, porque ha pactado un salario. El capitalista vela para que el trabajo se realice de una cierta manera, se haga un uso adecuado de los objetos y de los medios de trabajo según la finalidad asignada, para que no se malgaste la materia prima y no se deterioren los medios de trabajo. El objetivo y la lógica del capitalista es producir mercancías cuyo valor sea mayor que la suma de los valores de los insumos, los medios de trabajo y de la fuerza de trabajo pagados en el mercado.

El valor de cambio de la mercancía fuerza de trabajo está dado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de los bienes de subsistencia.

El valor de uso de la mercancía fuerza de trabajo tiene la particularidad de que es creador de valor (de cambio) y de más valor (plus valor), que el que ella misma tiene. Una vez utilizada, el valor de uso no le pertenece más al trabajador, pues el capitalista ha pagado por él el valor de una jornada de fuerza de trabajo para tener el derecho de usarla durante ese tiempo. Pero en términos de tiempo, el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo sólo cuesta una fracción de la jornada, pese a que la fuerza de trabajo puede operar durante la jornada de trabajo y que el valor creado por el uso de aquélla es más grande que el valor diario de la misma, o sea su costo de reproducción.

El trabajador incorpora al objeto de trabajo un nuevo valor mediante la adición de una cantidad determinada de tiempo de trabajo. A su vez los valores de los medios de producción consumidos son partes constitutivas del valor de producto, se conservan por su transferencia al producto, al efectuarse el proceso de trabajo. El trabajador agrega valor nuevo y conserva el valor viejo que estaba cristalizado en los objetos de trabajo y en los medios de trabajo utilizados. En el mismo instante, la fuerza de trabajo del obrero en una condición crea valor, mientras que en otra condición conserva o transfiere al producto el valor de los objetos y medios de trabajo, y añade valor en cuanto trabajo social abstracto en general, porque dura un tiempo determinado. En el proceso de trabajo sólo se transfiere valor del medio de producción al producto en la medida en que el medio de producción pierda también, junto a su valor de uso (por el desgaste en tanto que medio de producción), su valor de cambio.

En el proceso de trabajo la “materia prima” que constituye la sustancia del producto, cambia la forma con la cual ingresó al proceso de trabajo como valor de uso. Pero los medios de trabajo conservan su forma original al crear los productos, y su valor de uso se va consumiendo por el trabajo, y el valor de cambio que tenía se transfiere al producto; es por medio de ese consumo que el trabajo crea nuevos productos pero no pueden añadir al producto más valor que el que poseen.

En el proceso de producción, la parte de capital que se transforma en objeto y medio de trabajo no modifica su magnitud de valor en el proceso de producción. Es capital constante. Pero la parte del capital destinada a salarios y que es convertida en fuerza de trabajo, cambia su valor en el transcurso del proceso de producción pues reproduce su propio valor y produce un excedente por encima del mismo: es el plus-valor, que puede variar, y ser menor o mayor, razón por la cual se la denomina capital variable.

V. PROCESO DE TRABAJO E IMPACTOS SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La hipótesis que está implícita en nuestras investigaciones es que las repercusiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y su impacto sobre la salud del trabajador, están fuertemente determinados por la organización y contenido del proceso de trabajo desarrollado durante la actividad. Recordemos que un factor de riesgo (peligro) es la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluido el medioambiente de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas laborales con consecuencias negativas para la organización) de causar daño o efectos adversos para la salud en el trabajo (OIT 2017).

Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente donde se lleva a cabo la actividad pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o ser provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos: la deficiente organización del trabajo, la prolongada duración de la jornada laboral, un sistema de remuneración que genera más fatiga, medios de trabajo disergonómicos, la inexistencia de dispositivos de prevención de los riesgos, empleo precario y amenazas de desempleo y los obstáculos para participar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El trabajador debe soportar esos riesgos del medio ambiente de trabajo, hacer frente a exigencias físicas (realizar esfuerzos, hacer gestos y adoptar posturas), mentales y psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) que son naturalmente fuentes de fatiga. La fatiga física se recupera con la alimentación, el cuidado de la salud, la vida familiar, la actividad física o

deportiva, el descanso, el sueño. Pero si la cantidad trabajo y su ritmo se prolonga en el tiempo y el periodo de recuperación es corto o de poca calidad, la recuperación es parcial o insuficiente y puede dar lugar a sufrimientos, dolor físico, provocar accidentes de trabajo, dar lugar a incapacidad laboral y predisponer para contraer enfermedades. La esperanza de vida y el estado de salud dependen de muchos factores pero, en última instancia, de la organización y contenido del proceso de trabajo, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la duración e intensidad con que se use la fuerza de trabajo. Cabe señalar que desde las últimas crisis del sistema productivo y del financiero, la carga física de trabajo se va moderando por el uso de nuevos medios de trabajo más eficientes. Aumenta la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) que trabaja en el sector terciario o de servicios (educación, salud, comercios) y en la administración pública, donde el contenido del trabajo no es predominantemente manual. Pero en cambio, la carga de trabajo psíquica y mental se ha intensificado, y finalmente se somatiza impactando sobre la salud.

El concepto de salud fue evolucionando rápidamente a partir de una concepción simple que antes la concebía como un vacío: sería la ausencia de enfermedad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió recientemente la salud mental de una manera más amplia: “un estado de bienestar que permite a cada uno realizar su potencial, hacer frente a las dificultades normales de la vida, trabajar con éxito y de manera productiva y estar en medida de aportar una contribución a la comunidad” (Dejours y Gernet 2012).

Según las concepciones modernas más relevantes, la salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas; ella depende de un equilibrio dinámico e inestable entre la necesidad de desarrollo del trabajador, sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones o presiones a su actividad para alcanzar una cierta productividad y calidad (Dejours y Gernet 2012). “Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo” (Epelman, citado en Neffa 2015).

El proceso de trabajo debe responder a una múltiple racionalidad. Las objetivas: a) de producción de bienes o la prestación de servicios y b)

la generación de valor y plus valor. La racionalidad subjetiva: no generar daños y preservar la salud del trabajador, pues es quien crea el valor. Pero son racionalidades contradictorias y en el modo de producción vigente se da prioridad a la generación de valor, en perjuicio de las otras racionalidades (Gollac y Volkoff, 2007).

La organización del proceso de trabajo y la gestión de la fuerza de trabajo son definidas por el empresario, pero no siempre quedan visibles las implicaciones sobre la vida y la salud de los trabajadores.

Hasta la última crisis del capitalismo (la del sistema productivo a comienzos de los años 70 y su prolongación en la crisis financiera de 2008), esas repercusiones provocaban dolor y se observaban sobre el cuerpo del trabajador, midiendo en primer lugar la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el porcentaje de incapacidades resultantes y la muerte por dichas causas. Pero a partir de esas fechas los cambios en el modo de desarrollo y las nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo pusieron en mayor evidencia también su dimensión subjetiva, que es difícil de medir con indicadores objetivos: el sufrimiento psíquico y mental soportado por los sujetos.

Pero no se ha adoptado una política adecuada de prevención, ni modernizado ni actualizado la legislación en esta materia, porque no se percibe la relación de asociación o de causalidad entre el trabajo, la salud y la enfermedad por varias causas (Gollac, Castel, Jabot y Preseq 2006):

- los empleadores ignoran o invisibilizan el impacto de los riesgos laborales y prefieren pagar monetariamente las consecuencias antes que prevenir la emergencia de los riesgos,

- el débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores, que no promueven la creación de comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

- la escasez de investigaciones científicas sobre dicha relación y que sean de dominio público,

- la acción de los lobbies (por ejemplo, laboratorios medicinales) para intentar frenar investigaciones que pueden crear restricciones al uso de ciertos medios de producción y a la manipulación de productos tóxicos.

- los prejuicios sociales por parte de médicos e ingenieros laborales tradicionales para quienes los riesgos son ineliminables y los trabajadores fingirían estar enfermos para no ir a trabajar.

- los efectos sobre la salud derivados de la exposición a varios riesgos se descubren mucho tiempo después, como ocurrió con el cáncer profesional.

- en la investigación juega el “efecto selección” que subestima los riesgos: los trabajadores ocupan un puesto mientras pueden resistir pero, cuando se hacen las entrevistas o encuestas, los que no pudieron hacer frente a los riesgos ya no están en sus puestos y no son contabilizados.

- a veces los trabajadores contribuyen involuntariamente para subestimar las relaciones entre el trabajo y la salud, aceptando el pago de una prima por riesgo (trabajo nocturno o por turno, trabajos insalubres, etc.) sin buscar su eliminación.

- en Argentina los trabajadores tienen pocas veces la ocasión colectiva de hablar libremente y en detalle sobre los síntomas y las perturbaciones que sienten y son atribuidas al trabajo.

- la legislación vigente es incompleta y está atrasada, no solo ignora muchas enfermedades profesionales, sino que desconoce los riesgos psíquicos y mentales, pone el acento en los riesgos del trabajo antes que en la salud de quienes los deben soportar y no reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención.

Por otra parte el modelo médico hegemónico en cuando a la salud laboral considera que los factores objetivos del medio ambiente de trabajo son la causa de los daños y el dolor provocados en la integridad física y fisiológica del organismo y subestima el impacto sobre el sujeto. Se concibe el impacto del trabajo solo sobre sujetos individuales, separados unos de otros, a pesar de que la relación entre salud mental y trabajo atraviesan al colectivo de trabajo. Consideran que el trabajo es patógeno, que naturalmente provoca daños al organismo y que eso se relaciona con una debilidad inherente al sujeto, que preexistía a la emergencia de la enfermedad. Los psiquiatras por su parte han dado prioridad a la esfera privada e individual, en detrimento de considerarlos como sujetos que mantienen relaciones sociales. Por otra

parte, una concepción materialista tradicional considera banalmente que la subjetividad singular es sólo el reflejo de las relaciones de producción: entonces los seres humanos serían pasivos, estarían sobre-determinados por la economía y la tecnología, con poco espacio y medios para lograr su autonomía y reivindicar la prevención y la reparación, pues estarían alienados.

Para la medicina tradicional, el desgaste de la fuerza de trabajo se analiza como un proceso natural de envejecimiento del trabajador o como una enfermedad, sin relacionarlo directamente con el desgaste provocado por la actividad laboral desarrollada. Pero los estudios epidemiológicos han probado que la esperanza de vida (sobre todo de los varones) es muy diferente según sean la rama de actividad, fenómeno que se explica por el desgaste provocado por la carga global de trabajo, su intensidad y por las condiciones y medio ambiente de trabajo prevalecientes. Dicho con otras palabras: todos los trabajadores no son iguales ante la muerte. Las enfermedades se expresan en el cuerpo y en el funcionamiento psíquico y mental cuando las resistencias y las defensas se debilitan y resultan ineficaces frente a una amenaza, una agresión o un cambio en el contexto. Pero las personas pueden resistir y defenderse, dependiendo de su trayectoria, su estado de salud, la historia ocupacional y la estructura de la personalidad de cada sujeto.

VI. LA EVOLUCIÓN (INCONCLUSA...) DE LOS PROCESOS DE TRABAJO

Es con este marco teórico que hemos investigado como han evolucionado los procesos de trabajo que a veces han coexistido de manera heterogénea en un mismo país con impactos sobre los RPST.

a. En el periodo primitivo de economías de autosubsistencia, la vida era muy dura debido a las dificultades para alimentarse, protegerse de las inclemencias del tiempo y de las amenazas del reino animal y de los enemigos. El trabajo no estaba dividido social ni técnicamente, solo había una división del trabajo según la edad y el sexo, era la familia o el clan quien lo ejecutaba. No existían presiones para producir por encima de las necesidades y comercializar el excedente, ni existían restricciones externas que impidieran interrumpir –durante la jornada- el trabajo para recuperarse de la fatiga provocada por el esfuerzo, los gestos y las posturas productivas, y la insuficiencia de medios de trabajo para la producción de los bienes de consumo necesarios para la sobrevivencia.

b. Durante el modo de producción esclavista, no existía una relación salarial, pero la relación capital-trabajo adoptaba formas brutales, incluso la inmovilización forzada mediante el encadenamiento para evitar la fuga, pues el amo tenía la propiedad del esclavo y las normas vigentes lo autorizaban a utilizarlo, castigarlo e incluso quitarle la vida. Cuando la fatiga acumulada imponía al esclavo la adopción de pausas, las amenazas y los castigos físicos penaban esas interrupciones de la actividad laboral. La extracción del plus valor era proporcionalmente elevada, la carga de trabajo era extrema y el deterioro de la salud física se acumulaba acortando la esperanza de vida. Hasta los grandes filósofos griegos como Platón y Aristóteles lo naturalizaron y justificaban su existencia, dado el papel que jugaban para su subsistencia, tareas de cuidado e hicieron posible el florecimiento de dicha civilización. La posterior invasión y domesticación de los “bárbaros” y el desarrollo de la agricultura, donde se incorporó a los hijos de los esclavos y a las víctimas de la expansión militar, permitieron moderar aquellas exigencias durante la civilización romana. Progresivamente se dio lugar al trabajo servil en las grandes explotaciones agrícolas a cargo de la nobleza. Este modo de producción duró mucho tiempo, coexistió con otros aunque fue perdiendo vigencia y legitimidad y sólo fue cuestionado mucho más tarde en la sociedad norteamericana como resultado de la guerra de secesión (segunda mitad del siglo XIX). Pero en todos los casos, se produjo un deterioro de la salud física, psíquica y mental de esos trabajadores.

c. Un cambio importante se fue consolidando en varios países europeos durante el medioevo, cuando la urbanización, la mejora de condiciones de vida y las nuevas demandas de bienes de consumo crearon las condiciones para la consolidación del trabajo artesanal y la emergencia de las corporaciones de oficio que agrupaban a maestros, oficiales y aprendices de una misma rama o profesión. La formación profesional adquirida durante varios años por la práctica, la imitación y la sumisión a las órdenes y consignas del tutor experimentado en el oficio, creó las condiciones para un trabajo que integraba concepción y ejecución, donde dentro del taller todos debían desarrollar las mismas tareas según su grado de destreza y de esa manera era posible el progreso entre categorías dentro del “gremio” si se superaban las pruebas teórico prácticas ante el tribunal compuesto por los maestros de la profesión en una determinada ciudad o región. Normas rígidas regulaban el ingreso, promoción y egreso de las diferentes categorías, así como límites estrictos para la duración de la jornada, los días de

trabajo y de reposo u ocio, el nivel de los salarios y las contribuciones para las mutuales (antecedentes de las obras sociales y de la seguridad social), y para cambiar de profesión o de localidad. La cantidad de días laborables era reducida, por inclemencias del tiempo y numerosas festividades religiosas o civiles. El uso de la fuerza de trabajo estaba condicionado por las rígidas normas éticas y religiosas vigentes, que frenaban la explotación y las injusticias, estimulando la competencia según el grado de perfección de la obra que se colocaba en el mercado. Y algo que varió fuertemente desde el inicio del modo de producción capitalista: la autoridad dentro de cada taller para decidir la organización del proceso de trabajo correspondía al maestro, cuya legitimidad no se basaba en la propiedad de los medios de trabajo y de las instalaciones del taller, sino en el dominio de un oficio, su reputación a nivel local y su capacidad para transferir calificaciones y competencias. Cuando ese conjunto de reglas comenzaron a ser vulneradas, comenzó el periodo de decadencia (nepotismo para acceder a otras categorías, menores exigencias en cuanto a la calidad de los productos, trampas en cuanto a las materias primas y precios, conflictos entre talleres, etc.). El golpe de gracia fue la Ley Le Chapelier inmediatamente después de la revolución francesa, que disolvió las corporaciones porque como atentaban contra “la libertad de trabajo”, limitaban la expansión del capitalismo.

d. El modo de producción capitalista (MPC) resultó de la confluencia de varios factores: herramientas e inventos que aumentaron la fuerza productiva de trabajo, el uso de la energía eólica e hidráulica, los conocimientos de la física y la química para transformar la materia prima, la afluencia de metales preciosos expoliados de las colonias recientemente descubiertas y un profundo cambio cultural derivado de las reformas religiosas: justificación y uso ilimitado de la riqueza, el individualismo, el préstamo a interés, la contratación de personal como asalariado. Se reunieron así las condiciones para la emergencia del MPC primero en las actividades comerciales y luego en el sector industrial que fueron posibles porque se dieron reunidas ciertas condiciones: a) la existencia del capitalista, propietario exclusivo de los medios de producción y en condiciones de emplear simultáneamente a un número considerable de trabajadores, b) la existencia de una fuerza de trabajo libre de sus relaciones con la tierra, como era el caso durante la servidumbre en el modo de producción feudal, sin otros medios de subsistencia, susceptible de ser vendida y comprada por un periodo de tiempo como una mercancía debido a la eliminación de las restricciones legales que impedían

la libre movilidad y su contratación con base en la relación laboral y a las limitaciones para recurrir al trabajo de los esclavos, c) la exigencia vital de los trabajadores de vender el uso de su fuerza de trabajo para sobrevivir al no poder subsistir como antes utilizando los resultados de la producción agropecuaria, d) el desequilibrio de poder entre por una parte el capitalista que tiene el poder y la autoridad para decidir y por otra parte los asalariados que quedan subordinados y disciplinados en cuanto a la organización del proceso de trabajo, quedando sujetos a multas y deducciones salariales, d) la consolidación de la relación salarial, una institución que regula el uso de la fuerza de trabajo (el empleo) y la reproducción de la fuerza de trabajo (el salario directo e indirecto) y que justifica la apropiación por parte del capitalista del producto del asalariado, en contrapartida del salario.

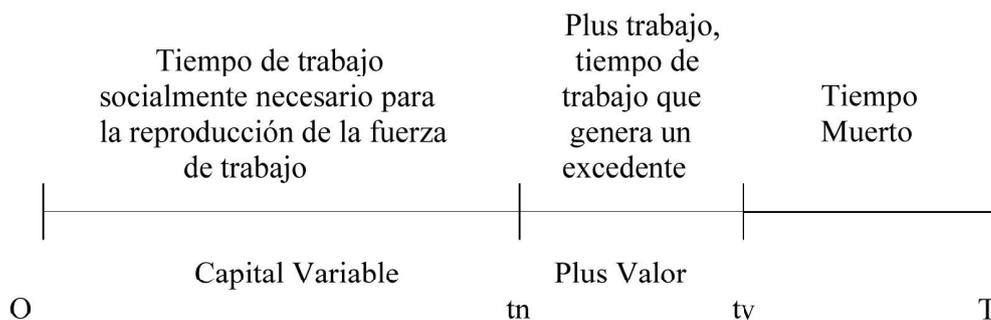
La penetración y expansión del capitalismo provocó la destrucción de las anteriores formas de producción “liberando” fuerza de trabajo que no tuvo más opciones que ofrecerse como asalariados en las condiciones antes mencionadas, evitando ser considerados vagabundos, sometidos a trabajos forzados y al confinamiento (las Work Houses). Al ser abolidas las corporaciones los trabajadores no disponían de una protección institucional.

La fuerza de trabajo es “el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano, y que pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole” (Marx 1971). La lógica de producción y de acumulación del capital consiste en generar y evitar que descienda la tasa de plus valor: el plus-valor absoluto producido mediante la prolongación de la jornada laboral y/o su intensificación. El plus valor relativo está en razón directa a la fuerza productiva del trabajo, aumenta cuando aumenta la fuerza productiva y baja cuando ésta baja, y de esa manera se abarata la mercancía producida y al trabajador que la produce.

Las relaciones capitalistas de producción reposan, en definitiva, sobre la absoluta y radical separación entre el trabajo, factor “subjetivo” del proceso de trabajo, y los medios y objetos de trabajo, factores “objetivos” del proceso y esa modalidad cambia según el desarrollo de las fuerzas productivas y el incremento de la composición orgánica del capital. La búsqueda de plus valía por esos dos medios se da junto con la tendencia de largo plazo a la baja en la tasa de ganancias, que incita a los capitalistas a

aumentar la masa y la tasa de plusvalía para valorizar su capital y contrarrestar esa tendencia.

Veamos esto con la ayuda del siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia.

$T-t_v$: es el “tiempo muerto” representado por las pausas dentro de la jornada de trabajo, debidas a la mala organización del trabajo, o a la fatiga que requiere una recuperación en el transcurso de la misma jornada; dicho en otras palabras: sería la “porosidad” de la jornada de trabajo.

A largo plazo la tendencia es hacia la creación de un “ejército industrial de reserva” puesto que, por una parte, aumenta la población económicamente activa así como la población que se desplaza hacia el sector urbano de la economía ante la penetración del capitalismo dentro de la agricultura y otras actividades primarias y, por otra parte, porque aumenta la composición orgánica del capital que implica innovaciones de proceso que sustituyen fuerza de trabajo. El límite de la producción en el MPC está dado, según Marx, por la plena utilización de la capacidad productiva y no por la plena ocupación de la fuerza de trabajo.

La existencia de un “ejército industrial de reserva” mantiene los salarios reales a un nivel más o menos constante. Los salarios reales pueden variar y crecer a medida que se incrementa la productividad pero la variación va a depender finalmente de la correlación de fuerzas sociales existentes en un determinado momento histórico.

Para aumentar la masa y la tasa de plus valor, condición necesaria para la valorización del capital y la reproducción del modo de producción

capitalista, los dueños de los bienes de producción pueden procurar recurrir a alguno o varios de los recursos siguientes:

a) incrementar el tiempo de trabajo creador de valor (tv) y/o la duración de la jornada (T),

b) intensificar el ritmo de trabajo sin modificar los otros factores, reduciendo la diferencia entre T-tv, es decir, eliminando “tiempo muerto” dentro de la jornada laboral,

c) aumentar la productividad del trabajo incrementando la composición orgánica del capital con un ritmo superior al decrecimiento de la tasa de ganancias,

d) aumentar la productividad actual del trabajo mediante la división extrema del trabajo y/o nuevas formas de organización del trabajo,

e) disminuir el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de las mercancías necesarias a la reproducción de la fuerza de trabajo, es decir mediante la descalificación fruto de la división técnica y social del trabajo y la desvalorización de la fuerza de trabajo (lograda mediante el incremento de la productividad del trabajo en la sección productiva de bienes de consumo, o vía comercio exterior e intercambio desigual),

f) reducir el “tiempo muerto” presente debido al ausentismo, pausas no programadas, una débil tasa de utilización de la capacidad instalada de las maquinarias y equipos o a la mala gestión del aprovisionamiento, de la circulación y del stock de materias primas, piezas de repuesto y productos.

La división técnica del trabajo (en tareas) surge como resultado de una innovación en el contenido y la organización del trabajo. La actividad donde primero se estudió fue la fabricación de alfileres. Para Adam Smith, constituyó el punto de partida para estudiar “la riqueza de las naciones” pues afirma: las más grandes mejoras en la potencia productiva del trabajo y la mayor parte de habilidad, destreza e inteligencia con la cual ésta se aplica son debidas, por lo que parece, a la división del trabajo”, pues:

1) acrecienta la habilidad por la especialización de tareas y también la destreza y la inteligencia,

2) hace posible la mejor coordinación de tareas y elimina tiempo muerto derivado del paso de una actividad a otra,

3) permite la invención de máquinas que facilitan y abrevian el trabajo y que van a permitir a un trabajador llevar a cabo tareas que antes estaban a cargo varios.

Cuando la atención de un hombre se dirige enteramente sobre un objeto, escribe Adam Smith, está en mejores condiciones de descubrir los métodos más apropiados y más fáciles para alcanzarlo, que cuando esa atención abraza una gran cantidad y variedad de cosas y encontrará rápidamente el método más corto y el más fácil para cumplir con su tarea particular, si la naturaleza de esa tarea permite esperar eso. Permite también disciplinar y ejercer un mayor control sobre el trabajo de los obreros cuando se quiere obtener un incremento de la productividad, disminuye los costos y el tiempo de aprendizaje, pero trae aparejada la descalificación de la fuerza de trabajo directamente involucrada, puesto que se utiliza sólo una parte de las calificaciones y la fuerza de trabajo puede ser entonces comprada más barata disociada de sus elementos simples que reunida en la capacidad de un solo trabajador. La extracción del plus-valor absoluto se combinaba con: bajas tasas de salarios, una movilización forzada de la fuerza de trabajo y volúmenes crecientes de desocupación urbana. El resultado final es una intensificación del trabajo con su impacto en la fatiga, incrementándose la propensión a ser víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidad laboral y la muerte.

e. Durante un corto periodo de tiempo y especialmente en el Reino Unido se instauró una forma novedosa de división del trabajo, el denominado “putting out system”, que consistió en el trabajo a domicilio donde un mismo empresario compraba la materia prima y la asignaba a diversos trabajadores calificados y cada uno desplegaba en su domicilio su propio proceso de trabajo, solo o con apoyo de sus familiares. Esa división del trabajo permitió utilizar los conocimientos de trabajadores que habían quedado en disponibilidad luego de la proscripción de los talleres artesanales corporativos y negociar con cada uno de ellos el monto de la remuneración y los plazos de entrega. Pero por diversas razones este proceso de trabajo no prosperó (Marglin 1973) aunque periódicamente se concreta en nuevas experiencias.

f. La modalidad que sí tuvo éxito y perduró fue la manufactura, donde el capitalista construía un local o infraestructura y convocaba como

asalariados a trabajadores expulsados del sector agrícola o de los talleres artesanales para que trabajaran una larga jornada aportando sus propios medios de trabajo y recibiendo magros salarios. El control y el disciplinamiento de numerosos trabajadores se concretó internamente mediante sanciones, multas, reducciones de salarios a los trabajadores o finalmente el despido, a quienes no respetaban el “reglamento de taller”, redactado e impuesto unilateralmente por el capitalista, y que impreso y pegado en los muros interiores del establecimiento fijaba las exigentes normas de trabajo y de comportamiento. Su aceptación justificaba las sanciones cuando no se respetaban las órdenes, no se cumplía la cantidad de la producción, había descuidos y negligencias, se circulaba sin permiso dentro de ese espacio, se faltaba el respeto o se generaban riñas entre los trabajadores o con los supervisores, se ingresaba alcohol a los lugares de trabajo.

La fábrica, surge más tarde por la necesidad de aumentar rápidamente la producción para satisfacer una demanda creciente que justificó la incorporación de máquinas, puestas en movimiento de manera sincronizada por una potencia mecánica, dando lugar propiamente a la revolución industrial. El agente activo de la producción pasa a ser la máquina y el trabajador deviene un servidor de la misma debiendo adaptarse a su ritmo de actividad y a sus exigencias. El alto costo de estos medios de trabajo, sus dimensiones y requerimientos en materia de energía las puso fuera de alcance de los trabajadores-artesanos e hizo imposible que los talleres artesanales sobrevivientes y las manufacturas compitieran con las nuevas fábricas. La utilización sistemática de las máquinas en la producción industrial inicia el período de madurez del modo de producción capitalista. El cambio fundamental consiste en que ahora el instrumento o el útil de trabajo se ha incorporado a la máquina y es manejado por ella y en que los trabajadores pierden autonomía y se ven progresivamente reducidos a la tarea de conducir y alimentar las máquinas con materias primas, recoger el producto, vigilarlas y controlarlas. Surge así una nueva especialización, pero ahora al servicio de las máquinas. La fábrica implica, además, un esfuerzo para normalizar, estandarizar los productos, cambiar las técnicas tradicionales del oficio, el establecimiento de otra relación del hombre con sus medios de trabajo dado que la acción del trabajador se ejerce cada vez menos de manera directa sobre los objetos de trabajo, sino de manera más indirecta actuando especialmente sobre las máquinas. El trabajador no es más un artesano sino definitivamente un obrero, que comienza progresivamente a perder el control de su proceso de trabajo

y es afectado por la descalificación originada en la división del trabajo. El instrumento o herramienta de producción se incorpora ahora a las máquinas y el obrero pasa a vigilar las maquinarias pudiendo ser más fácilmente intercambiado y movilizadado de una tarea a otra, vaciando el trabajo de su antiguo sentido y contenido.

Dentro de la fábrica se establece una cooperación compleja entre diversas clases de obreros que vigilan con mayor o menor habilidad y destreza un sistema de mecanismos productivos, movidos ininterrumpidamente por la fuerza motriz central. Los elementos subjetivos del proceso de trabajo van siendo modificados juntamente con la organización artesanal del trabajo.

Durante el anterior período de la manufactura la división técnica del trabajo dejaba todavía amplios márgenes de libertad individual gracias al avance artesanal de la cooperación. Pero, por el contrario, en las fábricas, la coordinación del proceso de trabajo está garantizada por la existencia misma de las máquinas, el trabajo adquiere entonces un carácter eminentemente social y se generaliza la división técnica del trabajo, la descomposición del trabajo en tareas. Cada una de esas operaciones simples fue adjudicada a un obrero que se dedicó exclusiva y específicamente a la ejecución de la misma buscando la continuidad no interrumpida de esas tareas. Una cierta cantidad de trabajos manuales parcializados desaparecen porque la máquina asume cada vez más la realización de operaciones simples. Al mismo tiempo que la división del trabajo favorece y multiplica el empleo de las máquinas, aparecen y desaparecen ciertas calificaciones y se desarrollan nuevas ramas de actividad, especialmente las dedicadas a la fabricación de medios de producción. Pero los obreros deben observar rígidamente los ritmos o las normas y comienzan a perder el control de su trabajo y en el proceso de trabajo mecanizado será el trabajo muerto el que va a subordinar al trabajo vivo. Y como decía Andrew Ure, retomado luego por Marx (1971): “cuando una operación requiere gran destreza y mano segura, se le retira rápidamente de las manos del obrero que es propenso con frecuencia a las irregularidades de toda clase, para encomendarla a un mecanismo especial regulado de un modo tan perfecto que cualquier niño puede vigilarlo”. Así el sistema automático va desplazando automáticamente el trabajo del obrero, que pierde autonomía pues la máquina le quita independencia y se requiere una jerarquía que coordine y organice el trabajo justificando la existencia del empresario. Aumenta el ritmo de trabajo y la intensidad, se reduce el

costo de la fuerza de trabajo, gracias a la sustitución de trabajadores calificados por trabajadores poco o semi-calificados, encargados de la vigilancia y del mantenimiento de las máquinas. El incremento de la productividad, así como la reducción del valor-trabajo de las mercancías destinadas a la reproducción de la fuerza de trabajo da como resultado la disminución del valor social de la misma, explican el rápido incremento de la tasa de plus-valor y, consiguientemente, de la masa de ganancias.

Durante el período de predominio de la fábrica capitalista como organización productiva, aumenta considerablemente la tasa de plus valor y la tasa de ganancias, porque se regulariza la jornada de trabajo y aumenta el número de días laborables; se vigila más eficazmente la puntualidad y asiduidad, se incrementa la productividad del trabajo gracias al aumento de la composición orgánica del capital y a la sustitución de la energía humana y animal por la de origen mecánico, así como la intensificación del trabajo, aumenta la exigencia de disciplina, la vigilancia para evitar robos y al sustituir trabajo complejo por trabajo simple disminuye la exigencia de calificaciones profesionales y por esas causas se reducen los costos de reproducción de la fuerza de trabajo.

La subsunción formal del trabajo, se logra sin cambiar el contenido del proceso de trabajo y en las técnicas utilizadas; el producto en cantidad y calidad depende fundamentalmente del tiempo de trabajo, de la habilidad y del *savoir faire* del obrero. El capital somete al trabajo a su lógica de acumulación, pero en el estado en que éste existía “antes” de comenzar la relación salarial capitalista. El enfrentamiento o el conflicto entre capital y trabajo nace de esas condiciones de ejecución del proceso de trabajo y de la tendencia del capital a prolongar la duración del tiempo de trabajo, o a intensificarlo, para aumentar el plus valor absoluto.

g. Taylorismo, fordismo, y el modo de desarrollo “keynesiano-fordista”

g.1. Una etapa decisiva en cuanto a la organización del proceso de trabajo instaurada en la segunda mitad del siglo XIX es la organización científica del trabajo (OCT): el taylorismo. Anteriormente, el saber productivo acumulado por los trabajadores de oficio les permitía gozar de un amplio margen de libertad y de autonomía dentro de las empresas industriales y trabajar a su ritmo controlando la fatiga. Para F. W. Taylor, por esa causa

había un considerable tiempo muerto que los empresarios y supervisores no podían eliminar porque desconocían los secretos del oficio. Para apropiarse de ese saber hacer productivo, Taylor fue introduciendo métodos y técnicas cuyo fin explícito era tomar la iniciativa para dirigir el proceso de trabajo y ahorrar tiempo muerto. Este se generaba porque: el sistema de remuneración no tomaba en cuenta el rendimiento, el mutuo control que implementaban los trabajadores reducía el ritmo de trabajo para evitar el despido de fuerza de trabajo excedentaria y sobre todo debido a la ignorancia y falta de preparación de los empresarios. La innovación fundamental fue la división social del trabajo entre concepción y ejecución (limitando el grado de iniciativa y de ingenio de los trabajadores), programando el trabajo con anticipación al inicio de la jornada. Esto se logró a partir del estudio de tiempos y movimientos, el cronometraje de las tareas para seleccionar la formas más rápidas de ejecutarlas, la evaluación de tareas, la estandarización de los medios de trabajo, las materias primas e incluso de los trabajadores según su perfil para seleccionar solo a los que por sus medidas antropométricas fueran los más adecuados para ejecutar individualmente cada tarea, desconfiando del trabajo en grupos porque los obreros más rápidos se iban a alinear sobre los más lentos. Para lograr esa intensificación del trabajo, creó la instancia de la supervisión que vigilaba de cerca a los trabajadores y velaba para que ejecutaran las tareas de la manera establecida e instauró la remuneración según el rendimiento que internalizaba la búsqueda de la intensificación del trabajo. Los resultados productivos de estas técnicas y métodos de “racionalización” del trabajo fueron espectaculares y eso contribuyó a la difusión en el medio empresarial y en el sector público.

La unidad entre por una parte las fuerzas motrices del trabajo y por otra parte la tarea en sí misma, no constituye una necesidad absoluta. Por ello es que puede ser rota la unidad entre las tareas de concepción y de ejecución, entre el trabajo intelectual y el manual, haciendo posible que ambas operaciones sean realizadas por personas o conjuntos de personas diferentes.

La división del trabajo es así posible aunque en ningún caso sea factible excluir completamente uno de los dos elementos mencionados como si estuvieran en oposición: nunca el trabajo es exclusivamente manual o reducido a la simple ejecución, ni exclusivamente intelectual o concentrado sólo en tareas de concepción.

Antes de la introducción de la OCT, los trabajadores de oficio tenían una relativa autonomía en el proceso de trabajo y podían controlar el tiempo de trabajo. Al disociar concepción y ejecución ese conocimiento del oficio es extraído, se descalifica a los trabajadores y se ha concentrado en quienes dirigen la empresa. El trabajo calificado es sustituido por el trabajo simple y eso permitió el empleo de mujeres y niños sustituyendo a varones adultos. Los trabajadores perdieron poder para controlar el proceso de trabajo, quedando al servicio del capital constante porque son las máquinas las que regulan el ritmo, la producción y la calidad; aumentó así la subordinación y el poder de dirección y control del capital sobre el trabajo, y el trabajador se vuelve así un instrumento de la máquina, pierde su dimensión subjetiva.

En contrapartida con la racionalidad económica del proceso de trabajo, la intensificación del trabajo y la reducción de los costos unitarios de producción, se manifestó un perjuicio en la salud física, pues creció la fatiga, aumentaron los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidad laboral y muerte. Los riesgos psíquicos y mentales (pérdida de autonomía, conflictos interpersonales y laborales, falta de reconocimiento, control de las emociones y tender a evitar dar su opinión ante la jerarquía, el temor al despido) ya estaban presentes pero estaban aún invisibilizados.

g.2. El crecimiento económico generado en los países capitalistas y la expansión de la demanda de bienes de consumo durable crearon a comienzos del siglo XX las condiciones para que progresivamente se consolidara un modo de desarrollo con un proceso de trabajo que reforzó la división social y técnica del trabajo con varias innovaciones: la norma de producción (la banda transportadora o cinta de montaje que regula la velocidad y ahorra tiempo, aumenta de manera estable la productividad, buscando la producción masiva de productos homogéneos), la relación salarial (empleo estable, reconocimiento de derechos, negociación colectiva, cuidado de la salud a cargo de la empresa, beneficios sociales paternalistas condicionados a cambios de comportamiento -el presentismo- para no perturbar el funcionamiento de la línea de montaje), la norma de consumo (salarios altos e indexables según la inflación y siguiendo el ritmo de la productividad, que hicieron posible que los asalariados accedieran a bienes de consumo durable y en primer lugar el automóvil), la norma de vida (estímulo del ahorro, “regularización” de la vida familiar, endeudamiento de las familias, facilidades para

acceder a la vivienda en las cercanías de la fábrica, alfabetización forzada, combate al alcoholismo -AAA-, integrando a los asalariados a la “sociedad de consumo” y asimilando sus comportamientos a los de las clases medias).

Cuando esas normas se dan de manera relativamente coherente y estable con sus repercusiones macro-económicas, estamos en presencia de lo que denominamos “fordismo”.

La subsunción real del trabajo al capital se produce ahora cuando se transforma el proceso de trabajo por la introducción de nuevos bienes de producción, nuevos modos de gestión, el cambio de la organización de las empresas, la producción y el trabajo, se introduce el progreso técnico en los medios de trabajo y aumenta la productividad. El trabajador opera ahora al servicio de las máquinas, y al mismo tiempo queda subordinado a la iniciativa del empresario que es quien organiza el proceso de trabajo, sin consultar ni dar participación al trabajador.

Los automatismos productivos hacen que en el proceso de trabajo los medios de trabajo se enfrenten al trabajador, como capital, como trabajo muerto que domina la fuerza de trabajo vivo. Visto este proceso de división del trabajo con una perspectiva de largo plazo, como afirma Marx, los medios de trabajo se han convertido en un medio de tortura y le quitan atractivo al trabajador, porque las máquinas no lo han liberado del trabajo sino del contenido de su trabajo. Esta afirmación nos introduce a la temática de los RPST, pues las nuevas formas de organizar la producción generan un vaciamiento completo de la personalidad del trabajador, lo dejan en una situación pasiva, incluso lo embrutece y al mismo tiempo aumentan la fatiga física, psíquica y mental. Para salir de esa situación, los trabajadores deberían acceder al control del proceso de producción y conocer el sistema productivo en profundidad para anticiparse a los cambios.

g.3. Luego de la Segunda Guerra Mundial, estos dos procesos de trabajo -fordismo y taylorismo- introducidos por separado o de manera coordinada, primeramente en las empresas industriales más grandes y dinámicas y luego en los demás sectores y ramas de actividad, impulsaron de manera heterogénea el crecimiento de la productividad, permitieron un crecimiento sostenido de la producción, en condiciones de pleno empleo y salarios reales crecientes. El Estado jugó un papel decisivo, para desarrollar la industria de

base y la de medios de producción, estimular el consumo y para regular los mercados sin incrementar la desigualdad social. Los representantes de las organizaciones empresariales y en menor medida las sindicales participaron en la elaboración y seguimiento de los planes nacionales de desarrollo por medio de las Comisiones de Modernización y los Consejos Económico-Sociales. La inmigración de países menos desarrollados (y de las ex-colonias) contribuyó a satisfacer la demanda de fuerza de trabajo poco calificada que necesitaban las industrias y la construcción, sectores donde se habían introducido dichos procesos de trabajo. En un contexto de crecimiento elevado y sostenido y de casi pleno empleo, se adoptaron importantes leyes en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social (jubilaciones, asignaciones familiares, etc.), dando lugar a la “sociedad del trabajo” o “sociedad salarial”. La creciente recaudación fiscal permitió la realización de grandes obras de infraestructura, la generalización de los sistemas de seguridad social y la gratuidad del acceso a los servicios públicos de educación y de salud.

Durante aproximadamente tres décadas los países capitalistas industrializados se desarrollaron con una modalidad caracterizada como “keynesiano-fordista”, con fuerte intervención del estado, sin graves crisis, con baja inflación debido a la explotación de las ex - colonias y de países subdesarrollados, casi pleno empleo, salarios reales crecientes, elevadas tasas de ganancia y de inversión, en economías centradas en el mercado interno alimentado con los recursos de una tasa elevada de salarización y donde lo esencial de los conflictos sociales no cuestionaba el modo de producción, pues se centraban en la repartición de los excedentes y mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Sólo a fines de los años 1960 masivos conflictos laborales pusieron en cuestión el proceso de trabajo y el tema emerge con fuerza en el medio académico del Reino Unido (Labor Process Group), Estados Unidos (Braverman), Francia (Coriat y Freyssenet) e Italia (el obrerismo “gramsciano” impulsado por Panzieri).

h. Pero llegaron las crisis del modo de desarrollo

h.1. Pero por razones técnicas, económicas, sociales y culturales (Neffa 1998 y Boyer 2016) ese proceso se interrumpió porque se agotaron las potencialidades para seguir incrementando las tasas de productividad, lo cual acarreó su estancamiento vulnerando las tasas de ganancia y dando lugar finalmente a una gran crisis del sistema productivo caracterizado por

el estancamiento económico, la inflación y el desempleo, que caracterizan el modo de desarrollo imperante desde comienzos de los años 1970, cuando esa crisis se manifiesta primero en la “economía real” norteamericana. Las medidas adoptadas para hacerle frente, conocidas como el “consenso de Washington”, provocaron una reestructuración de las economías bajo el impulso de las privatizaciones totales o parciales de las empresas estatales y de los sistemas de seguridad social, la reducción del poder del Estado para orientar el crecimiento, disminución del empleo público, la apertura al comercio exterior dando lugar a la mundialización de la producción, la desregulación de los mercados y las reformas laborales para introducir la flexibilización (de la organización del trabajo, de los contratos, de la jornada de trabajo, de la protección social, entre otras), buscando la disminución de los empleos estables y con garantías de estabilidad y especialmente la reducción de los salarios reales y de los costos laborales. Los procesos de desindustrialización provocados por la mundialización y la emergencia de nuevos países industriales con elevada productividad, buena calidad y bajos salarios cambiaron la estructura de la población económicamente activa. La financiarización y el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones crearon un contexto inestable, de elevada volatilidad y sucesivas crisis en cortos periodos de tiempo.

En 2007-2008 la crisis financiera norteamericana impacta de nuevo sobre todo el mundo, haciendo más graves las consecuencias de las políticas de ajuste ya implementadas, incluso por países con gobiernos “socialdemócratas”.

Las grandes empresas, sobre todo las transnacionales que se convirtieron en actores protagónicos de la producción y el comercio mundial, se vieron sometidas a fuertes presiones macroeconómicas y sobre todo a la exacerbación de la competencia internacional. Se vieron obligadas a reducir sus costos directos e indirectos, fijos y variables, con sus impactos sobre el empleo. Las que resistieron fue como consecuencia de que lograron incrementar el plus valor absoluto y relativo para compensar la caída de las tasas de ganancias. Y las medidas adoptadas, que se prolongaron y repercutieron sobre las empresas subcontratistas y tercerizadas, se orientaron a intensificar el uso de la fuerza de trabajo, reducir la dotación de personal al mínimo indispensable, presionar hacia la baja los salarios reales y no hacer los aportes al sistema de seguridad social (trabajo en negro), exigir la polivalencia para

suplir las ausencias o despidos, aumentar el control y la disciplina internas para “reducir el tiempo muerto” y disminuir el ausentismo, precarizar el empleo para reducir el número y la proporción de los que tienen empleos estables y con garantías de estabilidad para poder así despedirlos al finalizar los contratos sin requerir la autorización al Ministerio de Trabajo ni pagar indemnizaciones, Estos cambios en la organización y el contenido del proceso de trabajo y su intensificación, se fueron propagando de manera heterogénea en todos los países, cualquiera sea su grado de desarrollo o su modo de producción.

Uno de los problemas más preocupantes desde la emergencia de esas dos grandes crisis es que no se han construido alternativas al modo de desarrollo instaurado y en un contexto neoliberal las organizaciones sindicales se han limitado a resistir, con poco éxito, reivindicando sólo en materia de salarios reales, de participación en el ingreso nacional, empleo, condiciones de trabajo, sistemas de salud y seguridad social. El eje de su acción se ha puesto en las condiciones de compra-venta del uso de la fuerza de trabajo, pero a pesar de ello avanzó la precariedad y los trabajadores han ido perdiendo control sobre los procesos de trabajo, adoptando una subordinación pasiva ante las gerencias, que buscan intensificar el trabajo, incorporar nuevas tecnologías, aumentar la productividad y mejorar la calidad de bienes y servicios para fidelizar a los clientes.

Con respecto a los modos de desarrollo precedentes la diferencia sobre la cual deseamos centrar la atención en este trabajo es sobre el impacto de estos procesos de trabajo sobre la salud de los trabajadores. No dejaron de suceder accidentes de trabajo, ni enfermedades profesionales con sus secuelas de incapacidades laborales y la muerte. Pero ahora los accidentes de trabajo son también frecuentes en las actividades del sector primario y en las del sector terciario y de servicios. Los cambios tecnológicos han reducido pero no eliminado las exigencias de fuerza física, gestos exigentes y posturas dañinas para la salud y la exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo. Pero el impacto más importante y creciente sobre la salud se experimenta sobre las dimensiones psíquicas y mentales. Y un impacto más fuerte sufren las trabajadoras que deben hacer “doble jornada” de trabajo, dentro y fuera de la unidad doméstica. La paradoja consiste en que los RPST han sido ignorados o invisibilizados por los empresarios y los gobiernos para no asumir sus costos, los trabajadores los han naturalizado como si fueran

irreversibles e inherentes al trabajo mismo, la legislación del trabajo y de la seguridad social los ignora o les resta importancia hasta que se demuestre su relación directa con el trabajo. Con frecuencia sus consecuencias sobre la salud se explican aduciendo la debilidad o una fragilidad psíquica y mental de los trabajadores que preexistía a su incorporación al empleo, que es un problema individual y estigmatizando a quienes lo padecen.

Progresivamente, comenzando en los países capitalistas industrializados, las nuevas dimensiones de los conflictos laborales ahora protagonizados por jóvenes calificados que cuestionaban los procesos de trabajo, crearon las condiciones para que el tema de los RPST adquiriera relevancia.

i. Las investigaciones hacen visibles los riesgos psicosociales en el trabajo

VI.i.1. Las investigaciones realizadas sobre los RPST con un enfoque más adecuado y atento a la salud en un sentido integral, fueron las llevadas a cabo por Karasek (1979), Siegrist (2013), Wisner (1988), Dejours (1980, 1988) Dejours y Gernet (2012), el método Copsoq (2010), la OIT (1974) y más recientemente por Michel Gollac (2011) y Thomas Coutrot (2003) con un enfoque holístico que agrupa las variables en seis factores de RPST. Es a partir de estos últimos que hemos discutido ampliamente y construido un marco teórico para estudiarlos y aplicarlo en investigaciones empíricas por nuestro equipo de investigación utilizando varias metodologías (Neffa 2015, Neffa y Denda 2016, Neffa y Henry 2017).

La diferencia esencial de éste con otros enfoques consiste en postular que la variable determinante de las condiciones de trabajo y su impacto sobre la salud de los trabajadores está en el contenido y la organización del proceso de trabajo, que no solo permite la generación de valor, la extracción de plus valor, sino que también puede deteriorar o preservar la salud de los trabajadores.

i.2. Los seis factores de riesgo que de eso derivan son esquematizados de la siguiente manera, a partir de Gollac (2011) y Neffa (2015).

1.La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para ejecutar la actividad está originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo

que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno, por turnos, en horarios anti-sociales), su exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo, así como la complejidad de la actividad que implica para el trabajador el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo exigente y de calidad asumiendo responsabilidades.

2.Las exigencias emocionales son a veces inherentes al trabajo y casi connaturales. Llevar a cabo la actividad, implica a veces controlarse para tener que soportar pasivamente violencia, insultos y amenazas, tener que fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles para fidelizar a los clientes, ocultar en el lugar de trabajo el miedo a los accidentes, a la violencia, al acoso y el temor de fracasar en la actividad. Los trabajadores sienten a menudo la necesidad de esconder o de controlar las propias emociones (para no tener miedo, evitar dar su opinión a un superior, o no mostrar empatía) para poder llevar a cabo eficazmente la actividad y sin demoras.

3.La autonomía en el trabajo consiste en la posibilidad de ser actor, para controlar y conducir su propia vida profesional y tener la posibilidad de participar en la adopción de decisiones, para lo cual debe desarrollar y usar sus calificaciones y competencias profesionales para realizar la tarea y seguir aprendiendo. Pero la excesiva división técnica y social del trabajo que da lugar a trabajos repetitivos y rutinarios desprovistos de interés y que impiden o limitan el pleno uso de sus facultades mentales, le restan autonomía al trabajador, se subestiman o desconocen sus calificaciones y competencias, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo.

4.Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales) son importantes y múltiples porque se refieren a los compañeros de trabajo, a los jefes directos y la jerarquía, a la organización en sí misma como empleadora y finalmente cada vez más a los colegas, pacientes, alumnos, clientes o usuarios. Dichas relaciones, entendidas como la totalidad de los intercambios dinámicos que los sujetos desarrollan con los diferentes actores de su entorno laboral, pueden constituir un aspecto positivo o un factor negativo de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST). Las relaciones que las personas establecen en sus lugares de trabajo pueden crear las condiciones para que estos se integren y se consideren parte de un equipo, en el cual exista un reconocimiento a su tarea, se sientan valora-

dos por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que realizan algo útil por los demás. A veces la jerarquía, para intensificar el trabajo y aumentar la productividad, estimula la competitividad entre los trabajadores de una misma sección, o entre oficinas, haciéndolos jugar como si fueran niños para que compitan entre sí y premiar a quienes producen más y trabajan más rápido. El clima social en el lugar de trabajo debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador encuentre placer y se involucre y no sea objeto de injusticias, hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal, y para que como integrante del colectivo de trabajo pueda comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos, experiencias y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros) y apoyo técnico (de los jefes o la jerarquía) para hacer frente a las dificultades y lograr los objetivos. Hemos constatado en diversas investigaciones que con frecuencia esas relaciones son a menudo conflictivas, hacen daño y provocan sufrimientos psíquicos y mentales incrementándose cuando se tiene la sensación de ser víctimas de una explotación.

5. Los conflictos éticos y/o de valores surgen de la multiplicidad de situaciones que los trabajadores vivencian en sus procesos de trabajo y que pueden configurarse como negativas si afectan de modo particular a sus creencias, valores, normas y convicciones, provocando sufrimiento y siendo susceptibles de poder producir daños sobre su salud integral (bio-psico-social). Estos conflictos se pueden generar cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la profesión porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta (recibe insumos de mala calidad, tiene que trabajar apurado, hay cortes de luz, se “cae el sistema” o falla la logística). El conflicto se manifiesta también cuando sufre éticamente porque tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo, cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo inútil o que es considerado como tal por los compañeros, siendo entonces desprestigiado por la sociedad. El conflicto surge cuando se tiene la vivencia o el sentimiento de que no se es reconocido moralmente por la organización.

6. La inseguridad en la situación de trabajo y la estabilidad en el empleo, es una situación que puede ocurrir cuando se es víctima del desempleo, también cuando éste es inminente o constituye una amenaza y cada vez con mayor frecuencia si el trabajo y el empleo se precarizan y el salario es insu-

ficiente, se corre el riesgo de una retrogradación en las categorías del convenio o del estatuto o que pueden dejar personal sin tareas luego de fusiones y concentraciones provocadas por procesos de restructuración económica o reformas administrativas. Esta sensación se manifiesta dramáticamente si el puesto de trabajo es de carácter precario, no está registrado ante los organismos de seguridad social o si el porvenir es incierto debido a las crisis corriendo el riesgo de despidos, suspensiones, disminución de horas extras. También cuando no se perciben posibilidades ciertas de hacer carrera dentro de la empresa u organización o ven sus posibilidades de ascenso bloqueadas por restricciones presupuestarias, porque existe discriminación o nepotismo. Lo mismo sucede cuando sienten inquietud o temor ante la introducción de nuevas tecnologías o formas de organizar el trabajo para cuyo uso no han sido previamente formados y si el contenido y la nueva organización del trabajo los hacen tomar conciencia de que no podrán mantenerse en actividad en ese puesto hasta llegar la edad jubilatoria. La inseguridad y la inestabilidad en el empleo constituyen un factor de riesgo para la salud de los trabajadores, porque eso reduce su grado de control de la situación, por el miedo de perder el empleo, quedarse sin salarios y seguridad social, de ver retrasada su promoción, y tener que reconvertirse para acceder a otro empleo.

7. El impacto de los RPST sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores

La unidad sustancial de los seres humanos genera una directa interrelación entre la dimensión física y biológica y las dimensiones psíquicas y mentales. Si una de ellas es vulnerada por el dolor o el sufrimiento, tiene repercusiones sobre las demás. Esta relación había sido invisibilizada y naturalizados los dolores y el sufrimiento provocados por las condiciones en que se ejecuta el trabajo, considerando que se está frente a una situación irreversible y que fatalmente el trabajo tendrá impactos negativos sobre el trabajador, que debe resistirlos y aceptarlos de manera pasiva o recibir una prima monetaria en compensación por el deterioro de su salud.

Con respecto a los impactos de los riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud psíquica y mental, las conclusiones a las cuales llegaron los estudios epidemiológicos muestran que esos trabajadores quedan predispuestos para ser víctimas de lesiones y accidentes o de contraer diversas enfermedades, si se dan ciertas condiciones:

- cuando se trabaja con alta presión (estrés) provocada por exigentes demandas psicológicas y cuando para ejecutar la actividad, se dispone de un escaso margen de autonomía y de control sobre su proceso de trabajo.

- si el trabajo es muy intenso y complejo, supera las capacidades de resistencia y adaptación de los trabajadores y en contrapartida no se obtiene una recompensa y un reconocimiento justos,

- si no se cuenta con el apoyo social (de los compañeros) y el apoyo técnico (de los superiores o supervisores) para llevar a cabo la actividad, para poder compensar con su creatividad las insuficiencias del trabajo prescripto,

- si la recompensa monetaria no es percibida como adecuada al trabajo realizado y no hay un reconocimiento moral o simbólico por parte de la jerarquía y de los compañeros de trabajo con respecto al esfuerzo, la dedicación y el involucramiento,

- si los trabajadores al trabajar deben violar sus principios éticos y sus escalas de valores al tener que hacer cosas con las cuales no están de acuerdo,

- cuando no gozan de garantías legales de seguridad y estabilidad, sufren amenazas de desempleo, de trabajo precario.

Si bien el contenido de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) tiene primero repercusiones sobre las dimensiones psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y mentales, dada la naturaleza de los seres humanos estos fenómenos también se somatizan y se manifiestan finalmente en el cuerpo como lo han demostrado numerosas investigaciones (citadas en Neffa, 2015).

Dentro de las empresas y organizaciones, con frecuencia la organización del proceso de trabajo provoca o predispone para que surjan comportamientos dañinos: hostigamiento, acoso sexual, violencia física o verbal, burnout (síndrome de agotamiento emocional frecuente en las tareas de cuidado), adicción al consumo de drogas o de alcohol como una forma de compensar las inclemencias del tiempo, hacer frente a la fatiga o a la insatisfacción provocada por el trabajo, adicción al trabajo como efecto buscado mediante los sistemas de remuneración según el rendimiento, la vigilancia y control de la jerarquía de las empresas u organizaciones, o como una actitud personal para lograr premios o ascensos a puestos muy competidos.

En esas condiciones de trabajo intenso e incremento de la fatiga, los profundos y súbitos cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo provocan desequilibrios emocionales, y pueden a mediano o largo plazo crear las condiciones, o predisponer, para ser víctimas de la violencia, del burnout, las depresiones prolongadas, el suicidio (hubo estadísticas preocupantes en France-Telecom y la empresa Renault en Francia) o el Karoshi (muerte súbita en el lugar de trabajo debido a su intensificación) como se comprobó en el modelo japonés.

Pero la novedad constatada por numerosos estudios epidemiológicos es que esos riesgos psíquicos y mentales en el trabajo con el correr del tiempo se somatizan, dada la estrecha relación que tienen con el cuerpo humano y explican las enfermedades que aparecen en trabajadores que están sometidos a trabajos intensos, con elevadas exigencias en materia de productividad y calidad, que disponen de poca autonomía y deben soportar una elevada división social y técnica del trabajo impuesta, tienen recompensas monetarias por debajo de lo que consideran justo en función del esfuerzo, de la movilización de sus calificaciones, competencias y del involucramiento emocional que ponen en juego, y de que a pesar de todos sus esfuerzos no reciben el reconocimiento de sus superiores o de sus pares.

Las somatizaciones más frecuentes que encontraron los estudios epidemiológicos son: enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo esqueléticos (TME), trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), efectos inmunológicos, depresiones prolongadas, y otros impactos frecuentes sobre la salud como fatiga generalizada, perturbaciones del sueño y del humor, perturbaciones hormonales, variaciones de peso, perturbaciones de la fertilidad, patologías durante el embarazo y la percepción de “dolores inespecíficos” (Citadas en Neffa 2015).

Todas ellas provocan sufrimiento y dolor, dañan la salud, pero además provocan ausentismo laboral, perturban e interrumpen el normal funcionamiento de las empresas y organizaciones, generan conflictos interpersonales, sociales y laborales, incrementan los costos directos e indirectos y requieren mayor presupuesto para los servicios públicos de salud y seguridad social. Pero estas dimensiones económicas, cuya magnitud es creciente en todos los países según la OIT, todavía no son relacionadas con las profundas causas visibles e “invisibles” que los provocan.

VII. REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

La variable determinante del impacto sobre la salud de los trabajadores es esencialmente el contenido y la organización del proceso de trabajo. Postulamos que desde el marco teórico que sustenta nuestras investigaciones, el trabajo no es patógeno. Son las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los desequilibrios en los factores de riesgo psicosociales los que originan sufrimiento, lesiones, predisponen para sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se manifiestan con dolores en el cuerpo y los problemas de salud psíquica y mental.

Esta afirmación abre una serie de desafíos e interrogantes a economistas para quienes “el trabajo es un valor central que permanece” y la salud integral de los trabajadores es uno de los objetivos de los modos de desarrollo. Para avanzar en esa dirección, nuestra propuesta es:

- mediante estudios e investigaciones científicas hacer visibles los RPST, porque han sido ocultados, naturalizados, invisibilizados, o negados para reducir los costos de la prevención y se los ha excluido de los listados de enfermedades reconocidas por la legislación del trabajo,

- llevar a cabo esas investigaciones en estrecha relación con las organizaciones sindicales involucradas y para responder a sus necesidades,

- mostrar que los RPST son problemas colectivos y no individuales, que son provocados por el contenido y la organización del proceso de trabajo y la forma adoptada por la relación salarial,

- afirmar que los RPST no son una fatalidad, porque la prevención es posible y necesaria,

- no buscar una solución simple e inmediata a dichos problemas considerándolos de naturaleza psicológica, caracterizándolos como problemas relacionados con las características individuales de la personalidad, propios de personas de carácter débil y que no pudieron resistir. Es decir culpabilizando a las víctimas y estigmatizándolas.

Para buscar soluciones de fondo se deben primero identificar las causas para tratar de cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo, para “humanizarlo”, como ya lo propuso la OIT (1974 y 1976).

La garantía mínima para que se identifiquen esos problemas, es que se asegure la libertad de expresión de la subjetividad y se escuche a los trabajadores que los padecen, a fin de que sus representantes tengan la posibilidad de participar para adoptar medidas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, constituidos a nivel de la rama de actividad o del sector y de las empresas u organización, derecho que a la fecha la legislación nacional argentina no ha reconocido.

La condición necesaria para que la prevención se instaure y tenga éxito, es el desarrollo de un sólido programa de información, formación y concientización sobre estos temas tanto por iniciativa de la gerencia y de los responsables de la gestión de las relaciones de trabajo, como por parte de los dirigentes, delegados, militantes sindicales y trabajadores en general, que esté dirigido al conjunto del personal de las empresas u organizaciones estén o no afiliados al sindicato que los representan.

Queda por delante una tarea prioritaria: promover la elaboración de una política de Estado, consistente en un programa específico de prevención y reparación, partiendo del análisis y diagnósticos resultado de estudios e investigaciones multi o pluridisciplinarias, donde participen los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, con el apoyo de las universidades y centros de investigación especializados. Es decir que se trata de un problema colectivo y cuya solución es política.

Para concluir quisiéramos hacer una reflexión adicional a partir de nuestra experiencia en empresas cooperativas de trabajo, de propiedad social, recuperadas por sus propios trabajadores, o autogestionadas. Para promover la salud de los trabajadores y controlar los RPST no basta con que se haya eliminado la propiedad privada de los medios de producción y queden en manos del Estado, ni que los trabajadores accedan a la propiedad de los medios de producción o tengan un control sobre ellos. Como la variable determinante sobre la salud física, psíquica y mental es el contenido y la organización del proceso de trabajo, si ocurriera ese cambio en la propiedad de los medios de producción, puede disminuir la explotación del trabajador, pero si los procesos de trabajo taylorista-fordistas con su extrema división social y técnica no cambian, continuará el deterioro de la salud física y sobre todo psíquica y mental. La reflexión sobre el proceso de trabajo no debería entonces limitarse a los procesos de producción y de creación de plus valía. Esa restricción explica la admiración que tenían V. I. Lenin y Joseph Stalin

sobre las metodologías y técnicas propuestas por F. W. Taylor para organizar científicamente el trabajo y que en economía soviética tuvo altos costos económicos (caídas de la productividad y calidad), sociales (desaliento y rechazo al trabajo rutinario y desprovisto de interés) y psicosociales en el trabajo a los cuales nos referimos en este artículo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boyer, R. (2016). *La economía política de los capitalismos. Teoría de la regulación y de la crisis*. UNM Editora.
- Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS) (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales: para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras* (Versión 1.5).
- Coutrot, T. (2003). *La santé au risque du travail*. Travail et Emploi, 96, 5-7.
- Dejours, C. (1980). *Travail, usure mentale: Essai de psychopathologie du travail*. Bayard.
- Dejours, C. (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail*. Tomos I y II. AOCIP.
- Dejours, C. y Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Elsevier Masson.
- Gollac, M. (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., Castel, M. J., Jabot, F. y Ph. Preseq (2006). Du déni a la banalisation. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 163.
- Gollac, M. y Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail*. La Découvert.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Marglin, S. (1973). Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. A quoi servent les patrons?. In A. Gorz, *Critique de la Division du Travail*. Ed. du Seuil.
- Marx, K. (1971). *El capital. Tomo I, Volumen I, Libro I, El proceso de producción del capital*. Siglo XXI Editores.

- Neffa, J. C. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Lumen-Humanitas - PIETTE-CONICET - Trabajo y Sociedad.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración.
- Neffa, J. C. y Denda, E. (Coord) (2016). Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención. Universidad de Buenos Aires - Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de La Plata.
- Neffa J. C. y Henry, M. L. (Coord.) (2017). ¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud. Documentos de Trabajo Nro. 1, Instituto de Investigaciones Administrativas FCE UNLP.
- Neffa, J. C., Korinfeld, S. y M. L. Henry (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. SECASFPI.
- Organización Internacional del Trabajo (1974). *Por un trabajo más humano*. Memoria del Director General, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (1976). *El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT)*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Ginebra.
- 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 y 11 de Junio, Montrouge, Francia.
- Wisner, A. (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Humanitas.