

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/320991281>

Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)

Article · July 2015

CITATIONS

0

READS

633

1 author:



Julio César Neffa

National Scientific and Technical Research Council

166 PUBLICATIONS 382 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Mass layoffs in the Argentina's new accumulation regime. Psychosocial consequences and critical discourse analysis [View project](#)



PID BID PMT-SIT del FONCYTn0198: Las nuevas dimensiones de la competitividad. Su aplicación al caso de las PYME [View project](#)

INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)



por **JULIO CÉSAR NEFFA**. *Doctor en Economía del Trabajo (U. de París) e Investigador Superior del CONICET en el CEIL, Prof de UBA, UNNE, UNLP, UNA, representante del CONICET en el CITRA de la UMET.*

LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT) ESTÁN CONSTITUIDOS POR LOS FACTORES SOCIO-TÉCNICOS Y ORGANIZACIONALES DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN IMPLANTADO EN EL ESTABLECIMIENTO Y POR LOS FACTORES DE RIESGO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. EXISTE ENTONCES UNA RELACIÓN ESTRECHA ENTRE EL PROCESO DE TRABAJO Y LA SALUD, Y ESTO ES LO QUE VUELVE FUNDAMENTAL LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN PARA AISLAR A LOS TRABAJADORES DEL RIESGO Y EVITAR QUE ESTOS REPERCUTAN TAMBIÉN EN LAS VENTAJAS COMPETITIVAS DEL SISTEMA PRODUCTIVO.



I.

¿Qué es el trabajo?

Los seres humanos tienen básicamente tres esferas donde se construye su desarrollo personal: el amor, la vida social y el trabajo, como actividad. A lo largo de la vida humana, esas tres dimensiones no se desarrollan de manera independiente entre sí, puesto que en mayor o menor medida se articulan y se influyen sinérgicamente. Pero esa relación se da de manera diferenciada según los sexos, siendo las mujeres con responsabilidades familiares, más que los varones en igual situación, quienes tienen que hacer mayor esfuerzo y destinar más tiempo para ejecutar de manera eficaz el trabajo realizado fuera del hogar y en paralelo desarrollar la vida familiar, dada la existencia y permanencia de una división social y sexual del trabajo y de una división familiar del trabajo.

El trabajo podría ser definido tentativamente como una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo ejecuta, es realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, transformándolos para que proporcionen una utilidad social, es decir, para satisfacer necesidades humanas, individuales o colectivas.

A veces el trabajo es una actividad impuesta por la fuerza de la necesidad y su ejecución no está necesariamente de acuerdo con el normal funcionamiento biológico, psíquico y mental de quien lo ejecuta, generándole daños a la salud.

Si bien la actividad implica una actitud personal, ella se realiza en relación con otros, para otros, o por parte de un colectivo de trabajo, es decir que incluye una dimensión social.

Para ser realizado eficazmente, el trabajo requiere la movilización de todo el ser humano, es decir, de la fuerza física y de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas y la puesta en práctica de los conocimientos, las calificaciones profesionales y la experiencia laboral acumulada.

Los trabajadores son heterogéneos, no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares.

De allí la importancia de la Ergonomía para tratar de adaptar los medios de producción, los insumos, las instalaciones y la organización trabajo a cada trabajador.

Los trabajadores son heterogéneos, no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares.

II.

¿Qué implica trabajar?

Es todo el ser humano el que se involucra en el trabajo y por esa causa el trabajo no puede reducirse solamente a la producción de un bien o la prestación de un servicio dotados de utilidad objetiva, ya que compromete lo que tiene de más íntimo el ser humano. Los resultados del trabajo no resultan entonces solamente del tiempo de trabajo movilizado para esa actividad, del volumen y de la calidad de los insumos (objetos de trabajo), de la calidad de los bienes de producción y de las tecnologías utilizadas, de la fuerza motriz empleada. Dependen no sólo del uso de la fuerza física, los gestos y posturas adoptados, sino **también**, en primer lugar, de la **actividad cognitiva**, pues para hacer frente a lo desconocido, a la incertidumbre y a los incidentes se ponen en juego la educación y la formación profesional y por otra parte las competencias y el saber productivo acumulado en el proceso de aprendizaje. En tercer lugar, depende de sus capacidades psíquicas (aspectos afectivos y relacionales), es decir, de su involucramiento voluntario y de la comunicación, el intercambio con los demás compañeros y con la jerarquía de la empresa u organización.

Es decir que todo trabajo es de alguna manera el resultado de un esfuerzo colectivo.

El trabajo es una necesidad que está en la esencia de la naturaleza humana y dada su complejidad constituye un enigma. A pesar de ello, cuando se expresan sobre su actividad, los trabajadores lo consideran como algo muy simple de hacer, banal y absolutamente natural, lo han naturalizado, pues la rutina los hace familiarizar con sus procesos de trabajo que conocen en profundidad pero no siempre saben explicar toda su compleja naturaleza científica o tecnológica.

Desde el punto de vista económico y social, la importancia del trabajo es fundamental, pues objetivamente es una actividad socialmente necesaria para la reproducción de la especie humana, una actividad creadora de un bien o servicio que tiene existencia independiente del trabajador, cuya existencia trasciende la vida de quien le dio origen, y que tiene por finalidad transformar la naturaleza –que se nos entregó inacabada– para ponerla al servicio de los seres humanos. Dado que quien trabaja es un sujeto, va siempre acompañado de sufrimiento y/o de placer, según sean las condiciones y el medio ambiente en que se desenvuelve el proceso de trabajo, tiene una relación directa y permanente con la salud física, psíquica y mental de quien lo ejecuta: es decir, con la vida, y al transformar la materia, prestar un servicio o procesar información también transforma a quien lo ejecuta y contribuye al desarrollo de su personalidad creando su identidad. Siempre constituye un desafío e implica asumir riesgos, dado que se tiene que ejecutar una actividad que por lo general ha sido mal diseñada sin tener en cuenta los incidentes, interrupciones, inconvenientes que ocurren y no han sido previstos por quien lo concibió. Por esa causa los trabajadores normalmente hacen muchas más cosas que las que están descritas en la descripción de sus puestos... pero no siempre eso es reconocido.

Pero además el trabajo permite establecer relaciones interpersonales que dan lugar a un colectivo de trabajo. Dada su naturaleza se da la paradoja de que puede provocar daños a la salud del trabajador, pero también surgen problemas de salud para aquellos que están desempleados, que han sido privados involuntariamente de la posibilidad de trabajar (depresiones, alteraciones del sueño y del humor, etc.).



Los impactos de las CyMAT no sólo pueden provocar muertes, dolor y sufrimiento de las personas, también repercuten sobre la macroeconomía en términos de la competitividad sistémica, es decir, las ventajas competitivas de un sistema productivo. Esto es un justificativo adicional cuando se adopta una política nacional en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo para preservar la salud.

III.

El proceso de trabajo en el determinante de las condiciones y medio ambiente de trabajo

Este concepto, creado por los economistas clásicos, se refiere a la articulación existente entre el uso de la fuerza de trabajo, que se aplica sobre la materia prima, los insumos, la información con el apoyo de los medios de trabajo –materiales e inmateriales– para producir un bien o un servicio que tenga una utilidad social.

Desde la emergencia del modo de producción capitalista y la revolución industrial surge la relación salarial, es decir, **el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que regulan el uso de la fuerza de trabajo (el empleo) y la reproducción de la fuerza de trabajo de lo cual deriva el modo de existencia de los trabajadores**. Esta relación cambia históricamente en función de las formas que adopta el modo de producción, pero el trabajo asalariado sigue siendo subordinado, heterónimo, dominado y una parte del valor producido es apropiado y constituye la esencia del régimen de acumulación del capital.

Es desde esta perspectiva que corresponde analizar las condi-

ciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) en las cuales se ejerce el trabajo. Las mismas pueden analizarse desde dos concepciones antagónicas:

1) Una forma tradicional, reduccionista y muy cuestionada pero que todavía está vigente, pone el acento en el trabajo como una obligación, o incluso como un castigo, que no toma en cuenta el contexto económico y social y se sitúa solamente a nivel de la empresa u organización ni reconoce la subjetividad del trabajador. Pone atención sólo en el uso de fuerza física del trabajo, partiendo de la idea de que existe un “trabajador promedio” que puede adaptarse a las necesidades de la producción. Los riesgos del trabajo se enfocan en “la higiene y la seguridad” que impactan directamente sobre el cuerpo humano, pero que se consideran inherentes e indisolubles de toda actividad laboral y que deben ser aceptados procurando protegerse por medio de los equipos de protección individual (casco, protectores auditivos, botas de seguridad, etc.). Como los riesgos serían ineliminables, las empresas justifican la negociación para fijar por anticipado un precio monetario a las consecuencias de dichos riesgos sobre la salud, mecanismo mercantil de compensación del deterioro



de la salud, que adoptó múltiples modalidades de “**primas por riesgo**” (en concepto de trabajo nocturno, en turnos rotativos, por trabajo por turnos u horas extraordinarias, compensación por trabajo en altura, sometido a ruidos molestos, a altas o bajas temperaturas, o a radiaciones, etc.). Lamentablemente, incluso muchos dirigentes sindicales han caído en la trampa y han aceptado que en los convenios colectivos de trabajo se instauren las primas por riesgo, que en última instancia significa poner un precio a la salud porque de hecho se acepta la idea de que los riesgos serían ineliminables.

Para esta concepción **sólo cuenta el riesgo objetivo**, que se puede medir por alguien que es extraño al trabajador y con la ayuda de instrumentos científicos y metodologías propias de la ingeniería y de la toxicología, subvaluando o despreciando la percepción y las vivencias subjetivas de los trabajadores. Desde dicha perspectiva los accidentes y enfermedades profesionales son concebidos como hechos fatales, imprevisibles, determinados necesariamente por los insumos, la tecnología y las características del trabajo, ante lo que corresponde pagar indemnizaciones para poder tratar de reparar *ex-post* el daño. Existiría una propen-

sión natural a accidentarse y enfermarse, atribuyendo en principio siempre la responsabilidad y la culpabilidad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a quienes son alcanzados por los riesgos, es decir, atribuyéndola a las víctimas debido a su ignorancia, imprudencia, desobediencia a las consignas, la negligencia de los trabajadores. Visto así el problema, la solución propuesta es la obligación del trabajador de usar sus equipos de protección individual, lo cual implica un esfuerzo físico suplementario como lo es trabajar con protectores auditivos sin poder comunicarse fácilmente con los compañeros, usar barbijos de seguridad que impiden respirar libremente, portar un pesado casco sobre sus cabezas durante larga parte de la jornada, etcétera.

2) La emergencia de una concepción renovadora surge por la acción de la OIT, cuando emerge la crisis de los años '70 antecedida por prolongados conflictos sociales y laborales provocados por o derivados de las crisis, que obligaron a los gobiernos a adoptar políticas con un nuevo enfoque orientado a la “humanización de trabajo” y a mejorar la “calidad de vida laboral” incorporando un contenido complementario al de las reivindicaciones en cuanto al empleo, las remuneraciones y la seguridad social, e incluyéndolo en las negociaciones colectivas.

La Conferencia Internacional del Trabajo de 1974 recalcó en materia de condiciones de trabajo la “necesidad de adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador”. Bajo ese impulso se gestó en la Argentina (1984-89) una actividad de reflexión conjunta entre el Ministerio de Trabajo de la época y el CEIL del CONICET de donde surgió el concepto nombrado con el acrónimo CyMAT, y que amplía el panorama para no limitar el problema sólo a la Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo.

En esta nueva concepción el trabajo no es visto como una penosa obligación social, sino un derecho humano fundamental, una de las actividades más nobles que desarrollan los seres humanos, que estructura su identidad y es la fuente de los derechos laborales. Si bien no es un castigo, su ejercicio provoca siempre y normalmente un mayor o menor grado de fatiga por el uso de la fuerza de trabajo. El problema no puede reducirse sólo a la **higiene** y de **seguridad en el trabajo** con sus repercusiones directas sobre la salud, según sean el tiempo de exposición a los riesgos, la intensidad de los mismos, y la existencia o no de medidas de prevención. Los riesgos del medio ambiente pueden ser físicos (ruido, desequilibrios de temperatura, exposición a rayos, transporte manual de cargas pesadas, etc.), químicos (diversos productos tóxicos como el amianto), biológicos (virus, picaduras de insectos, etc.), factores tecnológicos y de seguridad (*lay out*,

problemas eléctricos), desequilibrios ecológicos (inundaciones, temblores de tierra, descargas eléctricas, etc.). Pero el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las **condiciones de trabajo**; estos son factores socio-técnicos y organizacionales, relacionados con la relación salarial y la formas en que están organizadas las empresas, la producción y el trabajo. Se trata de la duración y configuración del tiempo de trabajo; el contenido y la organización del proceso de trabajo; las formas de gestión de la fuerza de trabajo (empleo seguro y estable, o precario, informal, no registrado...); la ergonomía, es decir la técnica utilizada para que los medios de trabajo, las instalaciones, las herramientas, el software utilizados, se adapten a las características del trabajador para hacer más eficiente, más seguro y saludable el trabajo; la transferencia de tecnologías verificando que su utilización no provoque daños a la salud de los trabajadores; los sistemas de remuneración para que no impliquen una intensificación del trabajo, aumentando la fatiga y haciéndolo propenso a contraer enfermedades; el acceso a los servicios de bienestar que debería ofrecer la empresa u organización, y en especial las posibilidades de participar en el mejoramiento de las CyMAT ya sea a través de delegados a la seguridad o por medio de los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Precisamente son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores y en particular sobre los riesgos psicosociales, que serán analizados en otro capítulo de la revista Voces en el Fénix.

Desde esta perspectiva, establecer de manera impuesta, arbitrada individualmente o aceptada y negociada colectivamente, la **prima monetaria por riesgo** es visto como una compensación o amortización anticipada del deterioro de la salud, lo cual significa, de hecho, tornar la fuerza de trabajo en una simple mercancía. Las medidas de prevención contra los riesgos del medio ambiente físico que consisten en el uso de equipos de protección individual no resuelven el problema, pues no eliminan el riesgo, aunque pueden aceptarse como una medida temporaria. La actividad de prevención es siempre posible y debe tener una dimensión colectiva, es decir, al mismo nivel que los riesgos (colocar extractores del aire viciado y con productos tóxicos suspendidos, antes que obligar a trabajar permanentemente con barbijos, por ejemplo): debe procurar en primer lugar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos, pero teniendo siempre como objetivo final la eliminación del riesgo en su misma fuente. La ciencia y la tecnología han logrado resultados efectivos en esta materia.

Dada la vertiginosidad del progreso científico, los cambios tecnológicos y organizacionales introducidos por el nuevo paradigma productivo y el uso de nuevos insumos y productos obligan a realizar de manera periódica estudios para identificar los nuevos riesgos emergentes para prevenir los efectos nocivos que puedan producirse, lo cual impone adoptar una actitud de permanente “vigilia” (por ejemplo, se ha comprobado que el mal uso del glifosato produce cáncer).

Como el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, dentro del establecimiento los riesgos ocupacionales interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada y se neutralizan, adicionan o generalmente se potencian. Por esa causa la carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es siempre mayor que la suma de los riesgos provocados individualmente por cada uno de ellos. Se impone por esto la necesidad de adoptar una concepción sistémica.

Pero como los factores de las CyMAT repercuten sobre seres vivientes, y específicamente sobre personas dotadas de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas, existe la posibilidad de que ellos perciban primero y vivencialmente el efecto que dichos riesgos tienen sobre su vida y su salud. Esa capacidad de movilizarse para percibir, conocer y evaluar las dimensiones subjetivas por parte de los trabajadores es aún mayor y más eficaz cuando es el propio colectivo de trabajo quien lo asume, aunque no posean el conocimiento científico de los riesgos inherentes. Así, la intervención de los actores del proceso de trabajo se convierte en un elemento decisivo para la identificación de estos, percibir sus consecuencias, proponer medidas eficaces de prevención y hacer el seguimiento. Este es el secreto de los resultados estimulantes obtenidos cuando existen Comités Mixtos de Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo, siempre y cuando sus miembros tengan información, formación y estén comprometidos con la búsqueda constante de un “trabajo más humano”. Los resultados de nuestras anteriores investigaciones permitieron confirmar la vieja hipótesis de que si se crean las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan expresar la subjetividad, “nadie conoce mejor que los propios trabajadores de qué manera las condiciones y medio ambiente de trabajo repercuten sobre su vida y su salud”.

Ciertos estudios pusieron de manifiesto que, en el pasado, las organizaciones sindicales no asignaron mayor importancia a los problemas de salud síquica y mental porque los habían naturalizado y los percibían como aspectos exclusivamente subjetivos e individuales, que quedaban fuera de la acción sindical o en caso contrario los negociaban contra primas por riesgo como las que

están presentes en la mayoría de los convenios colectivos de trabajo y en los estatutos de la función pública. Por su parte, los trabajadores expresaban de manera atenuada su sufrimiento, porque para poder adaptarse y resistir los riesgos del trabajo, ellos construyen colectivamente sus “ideologías defensivas” (expuestas con claridad por C. Dejours y su equipo). Estas les permiten, por un tiempo y si no hay crisis mayores, intentar negar o poner un velo sobre los riesgos y aspectos negativos del trabajo durante la jornada laboral, haciendo funcionar la “estrategia defensiva” para invisibilizar los riesgos, negarlos, subestimarlos, dado que no pueden renunciar a sus empleos si no tienen otra alternativa mejor. Pero eso los lleva a confiarse en sí mismos y finalmente los accidentes suceden porque los riesgos no desaparecen.

Cuando son encuestados, con frecuencia los trabajadores no sobrevalúan los aspectos negativos, por varias razones: su información y formación es insuficiente y la cultura del trabajo predominante les hace resistir a la idea de que su trabajo pueda

hacerse de manera segura, limpia, salubre y agradable y no se ven llevados a disociar en su imaginario el trabajo y el riesgo: consideran a este como algo inherente, con el cual deben coexistir. Así, en un contexto de crisis y desocupación, con frecuencia el miedo conduce a los trabajadores que sufren dolencias a no declararlas, o disminuir su gravedad para evitar ser discriminados y despedidos por la disminución de su capacidad laboral o por los futuros costos que para la empresa se deriven de su enfermedad. Pero además, y esto sucede con frecuencia, cuando los investigadores hacemos encuestas en las empresas u organizaciones no advertimos que aquellos trabajadores que no pudieron resistir, que no lograron adaptarse y que no aceptaron internalizar las reglas emanadas de la ideología defensiva, ya no ocupan esos puestos de trabajo: se retiraron “voluntariamente”, han sido despedidos o renunciaron porque no resistieron y cayeron enfermos. Es el llamado efecto “selección”. Sólo se expresan o responden a los cuestionarios los que quedaron y más resistieron... a pesar de todo.



IV.

Trabajo, salud y enfermedades relacionadas

Resumiendo: *“Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos”.*

Existe entonces una relación estrecha, pero no unidireccional, entre el proceso de trabajo y la salud. La esperanza de vida y la salud de los trabajadores está fuertemente condicionada, e incluso determinada, por las condiciones y el medio ambiente de trabajo soportados durante su vida activa.

Está probado estadísticamente que los trabajadores de diversas ramas de actividad y grupos de profesiones no tienen la misma esperanza de vida y que existen grandes diferencias, que entre los extremos llega a ser de 10 años, y que esta diferencia está relacionada directamente con el sector de actividad y con el trabajo que realizaron durante su vida activa (mineros, obreros de la construcción...). ¡Es decir que todos no somos iguales ante la muerte!

Por otra parte el estado de salud con el cual van a sus puestos los trabajadores y sus capacidades de adaptación y de resistencia pueden influir para hacer más o menos grave el impacto de las condiciones de trabajo.

La noción de salud tradicionalmente utilizada está inspirada por la OMS (Organización Mundial de la Salud), que afirmó: “No sólo como la ausencia de enfermedad, sino también un estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posee como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, formas de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o de enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. 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”.

Pero esa definición está siendo cuestionada, pues ningún ser humano estaría totalmente sano y en un tal estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es un don, por el contrario es el resultado de un dinámico e inestable equilibrio entre las demandas, exigencias y riesgos que experimentan las personas y a las cuales trata de responder, según sus propias capacidades de adaptación y resistencia.



V.

La carga de trabajo tiene tres dimensiones

Como nos enseñan los ergónomos, el trabajo es la actividad efectivamente realizada, resultado de la utilización de la fuerza de trabajo movilizándolo sus capacidades físicas, psíquicas y mentales de una persona concreta, en un momento dado, en una empresa u organización y en una situación de trabajo específicas, pero siempre se diferencia del trabajo tal como fue prescrito, y lo supera. Compensar la diferencia entre trabajo prescrito y actividad puede ser fuente de placer o de sufrimiento según el margen de autonomía y de control que la autoridad y la organización del trabajo le dejan al sujeto para que dé lugar a su creatividad y pueda realizar la actividad.

La carga global de trabajo depende de las características y la intensidad específicas de la actividad y tiene tres dimensiones, que se pueden analizar por separado señalando los principales factores constitutivos.

Carga física: el esfuerzo físico, los gestos y posturas necesarias para realizar la actividad soportando los riesgos del medio ambiente de trabajo.

Carga psíquica: el grado de iniciativa para ejecutar la actividad, la ambigüedad de resultados, el estatus social de la actividad, la comunicación y cooperación con el colectivo de trabajo, las relaciones con clientes y usuarios, la responsabilidad en la adopción de decisiones y en el manejo de recursos.

Carga mental: para la captación de señales e informaciones, el procesamiento de la información, la utilización de la memoria, la búsqueda de resolución de problemas y autoevaluar la actividad. Esas tres dimensiones se diferencian en cada actividad, según sean la complejidad de la tarea, la intensidad, el apremio de tiempo para concluir las tareas, la atención y concentración que se requiere en función de la precisión y de la minuciosidad necesarias. Las mismas están fuertemente interrelacionadas, y los trabajadores pueden resistir y adaptarlas según sus calificaciones, experiencia, capacidades y posibilidades.

VI.

Las CyMAT impactan sobre la salud de todos los que trabajan

De los riesgos del medio ambiente y de la carga global de trabajo generada por el proceso de trabajo se derivan los impactos diferenciales sobre la salud de cada uno de los trabajadores y los resultados sobre la eficiencia productiva. Los más evidentes son:

1) La **fatiga fisiológica**. Es un estado y un proceso de desgaste de la fuerza de trabajo recuperable normalmente con la comida, el sueño, el descanso, el deporte, la recreación, la vida familiar y las relaciones sociales. Los principales síntomas son trastornos músculo esqueléticos, dificultades psíquicas y mentales, perturbaciones del sueño, del apetito, de las relaciones sexuales.

2) La **fatiga patológica**. Se genera cuando la misma se acumula porque no se ha podido recuperar; eso constituye un estado previo a una ruptura del equilibrio de la salud, y provoca a menudo “crisis nerviosas” que se manifiestan tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.

3) **Las marcas del trabajo**. Sobre el cuerpo humano quedan marcas características o huellas duraderas provocadas por las condiciones y medio ambiente del trabajo realizado que se pueden identificar pasando desde las más específicas hasta las más difusas y globales, por ejemplo: **deformaciones fisiológicas** debidas a la utilización intensiva de ciertos órganos o músculos, que pueden ser permanentes. A veces los trabajadores muestran sus heridas con orgullo...

4) Los **riesgos psicosociales** provocados por las CYMAT sobre el funcionamiento psíquico y mental pueden provocar enfermedades, así como modificaciones del comportamiento y de la personalidad.

5) **El envejecimiento prematuro**, debido a la intensa carga de trabajo soportada de manera persistente en ocupaciones específicas donde el trabajo es muy intenso y tienen muchas exigencias debido a un uso desproporcionado de sus órganos vitales. No es difícil percibir esa condición en ciertas categorías de trabajadores.

Desde esta perspectiva establecer de manera impuesta, arbitrada individualmente o aceptada y negociada colectivamente, la prima monetaria por riesgo es visto como una compensación o amortización anticipada del deterioro de la salud, lo cual significa, de hecho, tornar la fuerza de trabajo en una simple mercancía.

6) **La diferenciación de la esperanza de vida**, por parte de ciertas profesiones, según la exposición a riesgos ocupacionales específicos cuyos miembros en promedio viven menos que el conjunto de la población. Está probado estadísticamente y por esa causa la edad jubilatoria es diferente. Existen investigaciones epidemiológicas del INSEE que justificaron en Francia la diversidad de la edad jubilatoria, como muestra este cuadro:

CATEGORÍAS SOCIO-PROFESIONALES	ESPERANZA DE VIDA A LOS 35 AÑOS
Docentes	43,2
Ingenieros	42,3
Cuadros administrativos superiores	41,4
Capataces-superiores	40,2
Técnicos	40,3
Cuadros intermedios	40,3
Patrones de la industria y el comercio	39,5
Empleados de comercio	38,4
Personal de la fuerzas armadas y de la policía	36,9
Obreros calificados	37,5
Obreros poco o no calificados	34,3

Fuente: Desplanques, 1984.

7) **Las enfermedades profesionales** o vinculadas al trabajo, reconocidas por la legislación, pero que con frecuencia son “listas cortas” y excluyen las de carácter psíquico y mental.

8) **Los accidentes de trabajo.**

9) **La invalidez parcial o permanente** como consecuencias de accidentes y enfermedades profesionales.

10) **Los accidentes “in itinere”**, que pueden ser más o menos graves y dejar secuelas. Actualmente es una de las principales causas de muerte de los trabajadores, como se señala en otro capítulo de este número.

11) **La muerte** como consecuencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. En el país mueren aproximadamente dos personas por día a causa de los accidentes de trabajo pero cabe recordar que es difícil contabilizar como tales a los que mueren como consecuencia de enfermedades profesionales (por ejemplo el cáncer). Por otra parte en ese cálculo no figura el 33% de los asalariados que actualmente tiene un empleo no registrado (trabajan “en negro”) y donde los riesgos son más graves y abundantes.

VII.

Pero los impactos de las CyMAT no quedan limitados a la salud del trabajador

Para concluir con esta sintética presentación cabe señalar que los impactos de las CyMAT no solo pueden provocar muertes, dolor y sufrimiento de las personas, también repercuten sobre la macroeconomía en términos de la competitividad sistémica, es decir, las ventajas competitivas de un sistema productivo. Esto es un justificativo adicional cuando se adopta una política nacional en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo para preservar la salud.

En un primer nivel, deficientes CyMAT acarrearán elevados costos de prevención, de reparación y de indemnizaciones que normalmente repercuten sobre los montos de cotizaciones para los seguros contra riesgos del trabajo (ART), implican mayores gastos del sistema nacional de salud, elevadas tasas de ausentismo que requieren reemplazos, conflictos laborales justificados cuando hay compañeros que se accidentaron por falta de prevención o mueren por esa causa en el lugar de trabajo a donde fueron precisamente “a ganarse la vida”. Además se perturba el proceso pro-

ductivo y ocurren pérdidas de tiempo para la producción cuando ocurren incidentes o accidentes. A nivel de la competitividad internacional, es difícil de imaginar que sin ejercer su derecho a adecuadas CyMAT los trabajadores se puedan implicar de manera permanente y eficaz para asistir regularmente, obtener elevada productividad, invertir su iniciativa y creatividad para mejorar la calidad y reducir los costos de producción. Aceptar la introducción de nuevas tecnologías informáticas y organizacionales cuyos riesgos son aún desconocidos, formarse para operarlas de manera eficiente para fabricar nuevos productos o prestar nuevos servicios, hacer frente a las innovaciones en cuanto a los productos y los procesos, involucrarse y comprometerse para alcanzar los objetivos en materia de cantidad y calidad y entregar la producción “justo a tiempo”, no se puede lograr de manera sostenida y eficaz si el proceso de trabajo deteriora la salud de los trabajadores porque esto disminuye su eficiencia productiva y genera conflictos. De entre los componentes y efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en otro capítulo vamos a centrar la atención en los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).

