

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT) Y SALUD

Julio César Neffa^{*}

Resumen

Desde hace varias décadas y gracias al impulso de la OIT se comenzó a relacionar directamente el contenido y la organización del proceso de trabajo con la salud de los trabajadores. Eso puso en evidencia que quienes trabajan –cualquiera sea su estatus dentro de la empresa u organización- involucran su cuerpo porque deben insertarse en un puesto de trabajo, y deben adoptar posturas y realizar gestos productivos que generan fatiga. Por otra parte, para realizar la tarea deben involucrarse poniendo en acto las dimensiones mentales y psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) porque ante la demanda de la empresa o la organización deben hacer un esfuerzo de creatividad para compensar los problemas presentes en la descripción de las tareas prescriptas pues suceden incidentes, surgen problemas de funcionamiento de los medios de trabajo, se producen interrupciones involuntarias que lo obligan a hacer un esfuerzo para desarrollar la actividad y lograr los objetivos.

Los estudios de los ergónomos, de los sociólogos y economistas del trabajo, así como los que desarrollan la psicodinámica del trabajo han puesto de relieve los riesgos psicosociales en el trabajo.

Esta nueva perspectiva constituye un desafío para los profesionales de psicología de la orientación, pues en el pasado esos temas eran ignorados

Palabras clave: trabajo – salud – objetivos - riesgos psicosociales.

^{*} Investigador Superior del CONICET en el CEIL, Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. E-mail: julioneffa@gmail.com.

CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE

Depois várias décadas e graças ao impulso da OIT começou a relacionar-se diretamente o conteúdo e a organização do processo de trabalho com a saúde dos trabalhadores. Isso evidenciou que os que trabalham – qualquer que seja seu status na empresa ou organização - engajam seu corpo porque devem se inserir num posto de trabalho e devem adotar posturas e fazer gestos produtivos que geram cansaço. Além disso, /Por outra parte, para fazer a tarefa devem se inserir impulsando as dimensões mentais e psíquicas (aspectos afetivos e relacionais) porque ante a demanda da empresa ou da organização devem fazer um esforço de criatividade para compensar os problemas presentes na descrição das tarefas prescritas pois acontecem incidentes, surgem problemas de funcionamento dos médios de trabalho, se produzem interrupções involuntárias que o obrigam a fazer um esforço para desenvolver a atividade e obter os objetivos.

Os estudos dos especialistas da ergonomia, dos sociólogos e economistas do trabalho, assim como aqueles que desenvolvem a psicodinâmica do trabalho destacaram os riscos psicossociais no trabalho.

Esta nova perspectiva constitui um desafio para os profissionais de psicologia da orientação, pois no passado esses temas foram ignorados.

Palavras-chave: trabalho - saúde –objetivos- riscos psicossociais.

Introducción

Este artículo retoma los conceptos desarrollados en nuestro libro digital, “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Una contribución para su estudio”¹. Aborda una

¹ Julio César Neffa. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno:

problemática que no siempre está presente cuando se llevan a cabo actividades de orientación vocacional y profesional. Una colaboración interdisciplinaria es muy útil para todos.

Nuestros estudios e investigaciones nos permiten postular que la causa principal (aunque no la única) que determina las CyMAT **es el proceso de trabajo**, a través de la organización y el contenido del trabajo.

Las CyMAT

El concepto de CyMAT, introductorio al de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), implica la articulación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo que enunciamos sintéticamente a continuación.

Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías. También, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación. (Neffa, 1986)

Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores, 2015. Libro digital, PDF.

En el sentido enunciado, predomina una creciente heterogeneidad entre los trabajos, algunos son más penosos que otros y se caracterizan porque están expuestos a uno o a varios factores de riesgos del medio ambiente de trabajo, susceptibles de dejar trazas durables, identificables e irreversibles sobre la salud.

Las fuertes restricciones físicas que impone el puesto de trabajo (como los esfuerzos físicos prolongados, carga y descarga de objetos pesados, trabajar en permanencia en posturas penosas y soportar vibraciones situaciones que predominan en la industria, la construcción, el transporte y las actividades agropecuarias), representan un contexto agresivo a causa de:

- a) los riesgos del medio ambiente (exposición prolongada a la acción de peligrosos agentes químicos y biológicos, actividades en ambientes sometidos a presiones y temperaturas extremas, humedad, iluminación inadecuada, ruidos elevados, etc.),
- b) situaciones relacionadas con la intensidad y el ritmo de trabajo (trabajos simples, de ciclos cortos y repetitivos, con cadencias elevadas y remuneración según el rendimiento) o con la duración y configuración del tiempo de trabajo (jornadas cuya duración supera el límite socialmente aceptable, situación de disponibilidad en función de las necesidades empresarias, horas extraordinarias, trabajo nocturno, por equipos rotativos). Con el correr del tiempo estos factores provocan dolores articulares, dorso lumbares y trastornos músculo esqueléticos (TME).

A pesar del progreso técnico, la cantidad y proporción de trabajadores que todavía hacen trabajos intensos, penosos y pesados es elevada, incluso en los PCI. Por ejemplo, según Anne-Françoise Molinié (2012a) y a partir de encuestas hechas en Francia, el 50% de las mujeres y el 60% de los varones consultados, ocupados en diversos sectores de actividad, manifestaron que trabajan en posturas exigentes y esa proporción es del

70% en la construcción. Y a medida que aumenta la edad, las restricciones posturales son cada vez más penosas (VOLKOFF, BUISSET, MARDON, 2010). Hasta cierto punto, la vivencia y percepción de penosidad depende no sólo de la magnitud de los mismos, sino también de las capacidades individuales de resistencia y adaptación de los trabajadores, pero éstos pueden llegar a naturalizarlas y aceptarlas como si fueran algo inherente a su trabajo y, subestimar el impacto sobre su salud.

La concepción “renovadora” sobre las CyMAT elaborada en el CEIL-PIETTE, preconiza que el trabajo no es un castigo divino resultante de una culpa original, sino un valor que permanece y cuyo ejercicio genera derechos. Las CyMAT se modifican permanentemente a causa del cambio científico y tecnológico, pues las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos. Como los riesgos impactan sobre el colectivo de trabajo, para prevenirlos no es suficiente recurrir a los equipos de protección individual (EPI), pues como la prevención no puede ser meramente individual y en lugar de aislar a cada trabajador respecto del riesgo, se debe tratar de eliminar, reducir o controlar el riesgo en su propia fuente y hacer prevención para todo el colectivo de trabajo. No existe una predisposición natural al accidente o enfermedad profesional y los accidentados y enfermos son, por lo general, víctimas de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden modificarse y no son “ineliminables”. Los distintos riesgos actúan sinérgicamente, es decir que pueden neutralizarse entre ellos pero, por lo general, lo que ocurre es que se potencian mutuamente aumentando el daño. Dada su complejidad, el análisis y la prevención de las CyMAT, requiere hacer un trabajo en equipos de composición inter y pluridisciplinaria.

La utilización de la fuerza de trabajo se hace en determinadas CyMAT y la carga de trabajo provocada por éstas genera fatiga y riesgos físicos, psíquicos y mentales que

adquieren diferente relevancia según su intensidad y la duración del tiempo de exposición, de acuerdo al sector y la actividad donde se producen.

Como la salud no es una mercancía, no pueden admitirse como legítimas las compensaciones monetarias (primas por riesgo) a cambio de la aceptación pasiva de riesgos.

Es evidente que el trabajo no siempre es generador de salud. La contrapartida natural de trabajar en ciertas CyMAT es la fatiga; si ésta supera las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador y se acumula porque no se recupera con horas de descanso, alimentación adecuada, vida familiar, actividad física y recreación, puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades con repercusiones sociales y económicas.

Con el aporte de la OIT se han establecido indicadores de frecuencia y gravedad de los AT que permiten la comparación internacional².

Por esas causas es numeroso y creciente el número y la proporción de asalariados de diferentes sectores y ramas de actividad que declaran sufrir los síntomas de perturbaciones relacionadas con las CyMAT y los RPST. Las encuestas hechas en países que le asignan importancia (por ejemplo, en Francia, SUMER, 2003) ponen de manifiesto el crecimiento del número de asalariados que declaran sufrir y estiman que su salud se ha deteriorado como consecuencia del estrés en el trabajo. También la cantidad de los que han sido objeto de violencia verbal o física (cometidas por personas

² El índice de frecuencia (IF) es el número de accidentes por 1000 trabajadores. La tasa de frecuencia (TF) de accidentes de trabajo es el número de accidentes por un millón de horas trabajadas. La tasa de gravedad (TG) de incapacidades temporales es el número de días sin trabajo debido a una incapacidad temporaria por 1000 horas de trabajo sin contar las muertes provocadas por dichos accidentes. El índice de gravedad (IG) de incapacidades permanentes (99%) es el total de las tasas de incapacidades permanentes por millón de horas de trabajo, donde se incluyen los decesos por dichas causas.

de la empresa o externas), de hostigamiento o acoso moral, de *mobbing*, de agotamiento emocional (*burnout*) o de acoso sexual. Esos factores tienen entre sí efectos sinérgicos y combinados.

Ante las crecientes quejas y reivindicaciones de los asalariados y la creciente atención sobre el tema por parte de los servicios de inspección del trabajo, las empresas se encuentran en dificultades y no tienen recursos ni apoyo técnico para luchar contra los efectos de los RPST. Los responsables de la gestión de la fuerza de trabajo perciben las dimensiones individuales de dichos riesgos, pero sus acciones de prevención quedan centradas sobre los asalariados, para controlar su estrés, negando o dejando en segundo lugar la fuente de los riesgos generados por la organización y el contenido del trabajo, y por las condiciones y el medio ambiente de trabajo que predominan en la empresa.

Los estudios y la experiencia de los servicios de prevención han señalado una serie de indicadores de la existencia de RPST y sus consecuencias en las empresas y organizaciones. Detallaremos a continuación un listado de los mismos, que no pretende ser exhaustivo.

- a) Los costos directos de los accidentes o enfermedades profesionales pueden resumirse así: la interrupción del proceso productivo, el deterioro de máquinas herramientas e insumos, las indemnizaciones y los costos de los juicios inherentes, el aumento de las primas de los seguros contra riesgos del trabajo y el clima de tensión generado por la insuficiencia o la falta de medidas efectivas de prevención, cuya responsabilidad primera incumbe a la dirección de la empresa.
- b) También se agudizan los costos ocultos como el ausentismo, incumplimiento de los horarios de trabajo, la ruptura de las relaciones interpersonales, quejas y pedidos de cambio de puesto de trabajo, la agresividad y violencia en el trabajo que interrumpen el proceso productivo, fragmentan el colectivo de trabajo, revelan el

clima organizacional de la empresa y empeoran la calidad de vida en el trabajo (INSHT, 2001b).

- c) Una elevada duración del tiempo de trabajo anual así como la implantación de horarios de trabajo “atípicos” y el recurso a la disponibilidad, pueden incrementar el impacto del trabajo sobre la vida privada.
- d) Altas tasas de rotación y las renunciaciones voluntarias aunque el mercado de trabajo no funcione en condiciones de pleno empleo, son evidencias de insatisfacción en el trabajo y malestar social.
- e) Los puestos ofrecidos y que no se pueden cubrir por movilidad interna pueden indicar tensiones o la negativa a asumir ciertos riesgos físicos, psíquicos y mentales por parte de los trabajadores.
- f) Cuando en la empresa se observan caídas de la productividad u obstáculos para aumentarla, dificultades para el cumplimiento de los plazos de entrega, desmejoramiento de la calidad y desánimo entre los trabajadores, por ejemplo rechazo a la posibilidad de hacer horas extraordinarias para responder a incrementos de la demanda, lo cual puede indicar la influencia de los RPST.
- g) Asimismo son indicadores el aumento de quejas de los clientes y usuarios por la baja calidad de la atención, conflictos en las relaciones interpersonales dentro de la empresa u organización originados en problemas de la organización del trabajo,
- h) El grado de aceptación o de cuestionamiento a las CyMAT y los RPST se puede conocer realizando entrevistas a informantes calificados, recibiendo quejas y observaciones de los trabajadores y analizando en las actas el desarrollo de las reuniones de los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CMHSyCT).

- i) Los conflictos laborales internos (huelgas, trabajo a reglamento, paros parciales, etc.) y las sanciones disciplinarias son indicios de un clima social enrarecido y de la degradación de las relaciones sociales.
- j) La remuneración según el rendimiento, al intensificar el trabajo e individualizarlo, favorece la aparición de los RPST.
- k) Problemas de comunicación y cooperación dentro del colectivo de trabajo que generan para la empresa problemas considerables de planificación, de logística y la necesidad de una mayor supervisión del personal. (INSHT, 2001b)
- l) La formación profesional y la educación permanente pueden contribuir a mejorar las CyMAT y controlar las fuentes de los riesgos psicosociales, siempre que los programas y el contenido respondan a las expectativas de los asalariados. En caso contrario, serán difíciles de aplicar y pueden generar perturbaciones para la salud.
- m) La gestión para hacer más intensiva la producción, al incrementar el control sobre el trabajo y la implantación de la competencia entre los asalariados, tiene un impacto negativo sobre la salud mental.
- n) Los accidentes de trabajo pueden ser la consecuencia de RPST que han perturbado la atención y disminuido la concentración del trabajador.
- o) La mayoría de las enfermedades profesionales que afectan al cuerpo pueden ser reconocidas como tales e indemnizadas pero otras no (vórices, lumbalgias, TME). El análisis de las enfermedades relacionadas con el trabajo puede hacer aparecer enfermedades aún no reconocidas en los listados oficiales.
- p) Si se analizan los datos registrados por los servicios de medicina del trabajo o de las salas de primeros auxilios de las empresas se pueden poner en evidencia ciertos signos del malestar que sufren los asalariados, así como las consecuencias del

aumento del consumo de productos nocivos para la salud: tabaco, alcohol y psicotrópicos auto medicados,

- q) El estrés o estrés negativo es un factor de riesgo que es causa directa de los TME y las situaciones graves o degradadas del clima laboral, las quejas por acoso, situaciones de violencia verbal o física, son indicadores de deterioro de las relaciones sociales, e incluso pueden favorecer las tendencias al suicidio. Por otra parte, el “destres” puede estimular la aparición de enfermedades que provocan ausentismo y desembocan en incapacidades, aumentan la agresividad y provocan la falta de cooperación entre compañeros, aumentan los pedidos de cambio de puesto de trabajo, requieren una mayor supervisión, aumentan las quejas de los clientes por sufrir mal trato, surgen conflictos interpersonales en el trabajo, aumentan los incidentes y accidentes, se incrementa el consumo de tabaco, alcohol y medicamentos estimulantes.
- r) Las perturbaciones psicosociales relacionadas con el trabajo afectan al trabajador de una manera menos directa y menos visible que las patologías físicas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales hasta ahora reconocidas. Por eso es necesario dotarse de medios que permitan identificar rápidamente esos riesgos para prevenir. Para que sean reconocidas por el sistema de seguridad social se debe poder constatar el carácter de enfermedad profesional siempre que se haya establecido una relación directa y esencial entre la actividad habitual y una enfermedad. Pero las relaciones de causalidad de esas patologías, cuyos efectos son difusos y diferidos, son difíciles de establecer formalmente pues tienen un carácter plurifactorial (Bressol, 2004).
- s) Finalmente, como es evidente, la macroeconomía en su conjunto sufre por el deterioro de las CyMAT y problemas generados por los RPST: pérdida de

competitividad sistémica, debido a la baja de la productividad, el incremento de los costos laborales para reparar la salud dañada, el deterioro de la calidad, las resistencias de los trabajadores a la introducción de los cambios tecnológicos y organizacionales y conflictos laborales que crean tensiones en el clima social. Ese deterioro impacta también sobre los sistemas de salud y seguridad social pues aumenta la necesidad de personal para el cuidado y la reparación de la salud, incrementando el presupuesto público o dejando vastos sectores de la PEA desprotegidos.

Para ser realizado eficazmente, el trabajo requiere la movilización de todo el ser humano. Esto implica integrar de manera articulada la fuerza física que está afectada por los gestos y posturas, la movilización de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas que consisten en la puesta en práctica de conocimientos, calificaciones profesionales, experiencia laboral y competencias acumuladas. Esta dimensión cognitiva incluye los saberes tácitos reunidos por el hecho de ser parte de un colectivo de trabajo y poner en juego la creatividad para compensar las fallas del trabajo prescripto.

Dadas las exigencias y las restricciones generadas por el proceso y la organización del trabajo, los trabajadores deben defenderse, adaptarse y resistir para permanecer en los límites de la normalidad. El trabajo es vivenciado como el resultado de un gran esfuerzo y de una verdadera conquista que, al mismo tiempo provoca placer o sufrimiento, o ambas cosas a la

Por su propia naturaleza, la fatiga fisiológica, el involucramiento, el esfuerzo, la creatividad y la atención que requiere el trabajo, no siempre favorecen el sentimiento de pertenencia y de identidad, ni el desarrollo de la personalidad. Para sobreponerse a estas

limitaciones, los trabajadores subliman este riesgo y procuran encontrar un sentido a lo que hacen para tratar de lograr el reconocimiento social de su actividad.

Esto significa que el trabajo requiere también necesariamente una movilización subjetiva, es decir mental y psíquica del trabajador, necesaria para compensar las fallas de la concepción y del trabajo prescripto por otros y hacer frente a los problemas aleatorios e incidentes encontrados en la realidad del proceso laboral. Dada la centralidad del trabajo, éste es, o puede ser, tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud. (Dejours, 1998a, 1998b)

A modo de definición, para nosotros, *“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” (Neffa, 1986).

Desde que se consolidó la revolución industrial la lógica del modo de producción capitalista provocó una brutal explotación de los trabajadores, bajos salarios y deterioro de su salud. Estas circunstancias encontraban su explicación en las largas jornadas de trabajo a las cuales estaban sometidos con tiempos insuficientes para su recuperación, pues entonces trabajaban durante los siete días de la semana y sin licencias pagas por vacaciones. En este contexto un médico italiano encendió una señal de alarma y propuso una nueva orientación para la medicina del trabajo.

En pleno siglo XVIII, Ramazzini publicó su libro *Morbis Artificum*, traducido al castellano en 2004, describiendo los riesgos laborales y las enfermedades profesionales de un centenar de oficios, proponiendo medidas curativas y de prevención. Para muchos es el padre de la medicina del trabajo moderna y se hizo famoso porque comenzaba a escribir la historia clínica de cada paciente formulando dos preguntas: “de qué trabaja usted y dónde vive”. Este médico consideraba que las condiciones de vida y sobre todo el trabajo, eran determinantes de los problemas de salud por la cual lo consultaban sus pacientes. Cabe recordar que, actualmente, todavía no es percibida adecuadamente por los profesionales de la medicina la existencia de una relación directa y causal entre el trabajo y la salud de los pacientes y la redacción de su historia clínica no comienza con la respuesta a esas dos cuestiones.

Siguiendo a Ramazzini (2004), varios organismos internacionales como la OMS, la OIT, la OPS, y numerosas asociaciones nacionales profesionales de médicos, ergónomos, juristas, sociólogos, psicólogos y economistas del trabajo, adhieren a la teoría de que existen no sólo condicionantes, sino también determinantes económicos y sociales de la salud. Estos son: el contexto económico, tecnológico, social y político de

un país en un momento histórico dado; el funcionamiento del mercado de trabajo; el “estatus” del empleo y las características del puesto de trabajo que el trabajador ocupa en un determinado establecimiento de un sector o rama de actividad. La relación salarial (definida como las instituciones y normas que fijan el nivel de los salarios reales, la parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso y el grado de protección por parte del sistema de seguridad social) y el acceso de los trabajadores a los servicios de educación, vivienda, urbanismo y servicios públicos (electricidad, gas, agua corriente y saneamiento) son factores que de manera articulada contribuyen a la reproducción de la fuerza de trabajo. Todas estas variables posicionan a los trabajadores asalariados en un determinado lugar de la estratificación social y lo insertan junto con su familia en la vida social, estableciendo relaciones con los demás habitantes que viven a proximidad, que pueden ser de solidaridad o conflictivas. (Ansoleaga, 2012)

De la articulación a veces conflictiva entre este conjunto de variables van a depender esencialmente las condiciones generales de vida, que tienen impacto sobre la salud. Dialécticamente, el ejercicio de la actividad laboral como una necesidad y un derecho juegan un papel determinante sobre las condiciones y el medio ambiente de trabajo y por esa vía, sobre la salud.

De las CyMAT hacia los RPST

Desde este concepto global de CyMAT proponemos hacer una transición hacia un concepto más específico para profundizar los factores que generan nuevos riesgos para las dimensiones psíquicas y mentales de los trabajadores: los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST). La problemática de los RPST es un tema que también se inserta dentro de la Medicina Social porque, según Laurell (2004), ésta reconoce la estrecha relación entre las modalidades con que se ejecuta el proceso de trabajo y por otra parte la salud

de quien trabaja, las posibilidades de hacer prevención o de reparar los daños ocasionados, no solo sobre el trabajador individual sino sobre el colectivo de trabajo, ya que el trabajo tiene una dimensión social.

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo debido a la exposición a los riesgos en el trabajo y los perjuicios que ellos pueden ocasionarle. Según Last *“Los factores generales de riesgo son los medios de trabajo, los insumos y materias primas, las CYMAT y las características del puesto de trabajo que a partir de estudios epidemiológicos y de la experiencia acumulada por la OIT y la OMS se ha constatado que tienen un impacto negativo sobre la salud, provocar accidentes y enfermedades profesionales”*. (Last, 1995)

Los factores de riesgo presentes en la actividad laboral incluyen entonces los establecimientos, los objetos, insumos, medios de trabajo y fuentes de energía, así como el contenido y la organización del trabajo que pueden provocar a corto, mediano o largo plazo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que dañen la salud física y biológica de los trabajadores. Progresivamente, a medida que fueron cambiando los procesos de trabajo y las investigaciones no se limitaron al impacto del trabajo sobre el cuerpo humano, se han incluido los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) que tienen dimensiones específicas e impactan directamente sobre las dimensiones psíquicas y mentales del trabajador.

Los riesgos pueden ser de diversa naturaleza: agentes externos al organismo que impactan sobre las dimensiones biológicas del trabajador que moviliza sus capacidades de adaptación y de resistencia para defenderse individual o colectivamente, o pueden ser factores de riesgo psicosociales (RPST) que repercuten sobre los mecanismos psíquicos y mentales provocando tensiones o estrés que luego pueden somatizarse. Ambos riesgos pueden afectar al mismo tiempo a un trabajador.

Se ha constatado –a partir de estudios epidemiológicos y de la experiencia acumulada por la OIT y la OMS– que los riesgos laborales y sus consecuencias tienen un impacto negativo sobre la salud y pueden provocar accidentes y enfermedades profesionales. Pero a veces se mezclan y confunden las causas (los determinantes y los factores de riesgo) y las consecuencias (estrés, hostigamiento, acoso sexual, violencia, sufrimiento, depresiones, trastornos músculo esqueléticos (TME)).

Según la Unión Europea (2005), *“los riesgos (del trabajo) pueden ser de diversa naturaleza: agentes externos al organismo que impactan sobre las dimensiones biológicas del trabajador que moviliza sus capacidades de adaptación y de resistencia para defenderse individual o colectivamente, o pueden ser factores de riesgo psicosociales (RPST) que repercuten sobre los mecanismos psíquicos y mentales provocando tensiones o estrés que luego pueden somatizarse. Pero los impactos de esta segunda modalidad no son tan fáciles de percibir como los primeros: sus efectos son a veces intangibles o inespecíficos pero si bien son de difícil medición pueden ser percibidos por el sujeto y se manifiestan provocando una carga psíquica (factores afectivos y relacionales) o una carga mental afectando los procesos cognitivos los cuales pueden modificar la conducta humana (adicciones al alcohol, el tabaco, las drogas, o la automedicación) y con el tiempo ser precursores de enfermedades o directamente somatizarse”*.

A diferencia de los riesgos provocados por el medio ambiente de trabajo cuyos impactos –en primer lugar sobre el cuerpo– tardan un cierto tiempo para dar lugar a enfermedades profesionales, los factores de RPST pueden tener un ciclo de gestación mucho más corto. Otra diferencia consiste en que, afortunadamente, y en un tiempo corto también, las medidas de prevención y de reparación pueden dar resultados positivos.

Los riesgos ocupacionales del medio ambiente de trabajo (comprendidos en las nociones tradicionales de higiene y seguridad) y por otra parte los de las condiciones de trabajo, pueden ser identificados, medidos y evaluados objetivamente mediante censos o encuestas y estudios epidemiológicos, pero se impone la necesidad de adoptar una concepción sistémica pues los riesgos interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada, pudiendo anularse mutuamente, aunque lo que ocurre más frecuentemente es que se adicionen o se potencien. La carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es siempre mayor que la suma de los riesgos soportados individualmente por cada uno de ellos.

En el estado actual de los conocimientos científicos no hay un consenso total sobre el “estado del arte” en cuanto a la concepción y el tratamiento de los RPST ni sobre los daños que ocasionan. El tema es objeto de reflexión en el seno de varias disciplinas, como veremos más adelante.

Los factores de las CyMAT repercuten sobre seres vivientes y específicamente sobre personas dotadas de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas, por ese motivo existe la posibilidad de que ellos perciban primero –y vivencialmente– el efecto que las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen sobre su vida y su salud aunque no posean el conocimiento científico sobre la naturaleza de los riesgos inherentes a los procesos productivos de bienes y servicios, ni sobre los mecanismos operativos. Así, la intervención de los actores del proceso de trabajo que son al mismo tiempo víctimas y "sensores" de los riesgos se convierte en un elemento decisivo tanto para la identificación de éstos, como para percibir sus consecuencias y proponer eficaces medidas de prevención según su experiencia y hacer el seguimiento. Esto explica los resultados estimulantes obtenidos cuando existen los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CMHSyCT) para identificar los riesgos y

participar en su prevención; pero lamentablemente nuestra legislación nacional vigente sobre Riesgos del Trabajo aún no los incluye de manera generalizada.

Cuando se llevan a cabo estudios estadísticos mediante encuestas sobre la percepción y vivencias de los trabajadores en cuanto a los efectos que provocan las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre su salud, la experiencia histórica ha probado que generalmente, quienes son encuestados no exageran ni sobrevalúan los aspectos negativos, por ignorancia, porque se han habituado, y los han naturalizado, y no siempre son conscientes de todos los riesgos que corren cotidianamente por el simple hecho de trabajar, con las repercusiones que ello puede ocasionar sobre su salud.

Por razones de tipo cultural –y porque falta información que debería ser provista por los empleadores– difícilmente imaginan que su trabajo pueda hacerse de manera segura, limpia, salubre y agradable; en su imaginario no asocian las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo ni los factores de riesgo psicosociales en el trabajo con el riesgo para su salud y como ya han hecho un formidable esfuerzo para resistir y adaptarse a los mismos, los asumen y aceptan como algo natural, que sería imposible de eliminar (Volkoff et al., 1993).

Para hacer frente a esos problemas y responder a demandas de los trabajadores y de los responsables de las políticas públicas de salud y seguridad social, en muchos países se han adoptado políticas de mejoramiento de las CyMAT que se sustentan en investigaciones para identificar los riesgos e intentar medirlos. Para ello se realizan estudios epidemiológicos sobre ciertas poblaciones midiendo su impacto a lo largo del tiempo, se promueve la utilización de la ergonomía en sus diversas modalidades para hacer más seguro, eficaz, confortable y saludable el trabajo, ofreciendo información, formación y asesoramiento a los actores sociales, así como asistencia técnica,

cooperación y financiamiento a las unidades productivas e instituciones para que introduzcan mejoras.

Por eso, en lugar de abonar primas salariales para compensar por anticipado a los trabajadores por su exposición a riesgos del medio ambiente, de ofrecer primas en concepto de "presentismo" o de obligar sistemáticamente a los trabajadores a usar equipos de protección individual que aumentan la fatiga, la prevención debe en primer lugar procurar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos, pero teniendo como objetivo final el control, la reducción o la eliminación del riesgo en su misma fuente, lo cual requiere una actitud permanente de prevención y de "alerta".

La evolución del concepto de salud y su relación con el trabajo

El enfoque renovador de las CYMAT pone el acento en el impacto que las mismas tienen sobre la salud, en todas sus dimensiones, pero si bien la relación entre ellas es directa, la totalidad de los problemas de salud de los trabajadores no son ocasionados por el trabajo y en particular, los que se refieren a la salud mental.

Existe entonces una relación estrecha –pero no unidireccional– entre el proceso de trabajo y la salud. La vida y la salud de los trabajadores están fuertemente condicionados e incluso determinados por las CyMAT con implicaciones directas para los presupuestos de los sistemas públicos de salud y de seguridad social. A su vez, el estado de salud de los trabajadores y sus capacidades de adaptación y de resistencia pueden influir para hacer más o menos grave el impacto de las CYMAT.

Para permanecer sanas y normales frente al trabajo y que el sufrimiento no les provoque enfermedades, las personas construyen estrategias defensivas, las cuales son difíciles de lograr totalmente. El sufrimiento es una dimensión subjetiva de la vivencia psíquica de cosas que se perciben como desagradables y desestabilizantes, pero los trabajadores no

sufren pasivamente el sufrimiento generado por el contenido y la organización del trabajo, pueden construir defensas y a pesar del sufrimiento las personas pueden seguir trabajando, lo que da lugar a una “normalidad sufriente”. (Dejours & Molinier, 1994) Si no pueden sublimar o transformar el sufrimiento mediante la imaginación, se defienden orientando sus maneras de pensar y de actuar para evitar la percepción de aquello que lo hace sufrir, sin que al hacerlo transformen la realidad y eviten los riesgos. Se recurre a medios simbólicos como la ocultación, la negación, los eufemismos, la racionalización y la naturalización, que modifican los afectos, los pensamientos y los estados mentales. El sufrimiento deviene patógeno y el sujeto se enferma cuando no puede contener los riesgos.

La salud no es simplemente “la ausencia de enfermedad”, ni un idílico “estado óptimo de bienestar físico, mental y social”, sino el resultado de una constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos con sus semejantes y con el medio, que depende de las capacidades de resistencia y de adaptación del sujeto ante los factores de riesgo.

“La salud no es algo que se posee como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, vida social, modos de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o de enfermedades, sino también tener 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”. (Epelman, 1990)

De acuerdo con Ch. Dejours y I. Gernet (2012), la salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas, sino el resultado de un equilibrio dinámico e inestable entre, la necesidad de desarrollo del individuo, sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones para ejecutar una

actividad y alcanzar una cierta productividad y, por otra parte, a las normas sociales de las cuales depende.

Como veremos al analizar los factores de RPST, la eficacia de las estrategias de defensa de los trabajadores depende de su capacidad para ocultar o inmovilizar la percepción de lo que en la realidad del trabajo aumenta la vulnerabilidad y el sufrimiento. Las defensas no actúan sobre el mundo real: en particular, no transforman los riesgos o las restricciones, pero sí actúan por medios simbólicos como el ocultamiento, utilización de eufemismos, desvíos de la atención o pseudo-racionalización, recursos que modifican los afectos, los pensamientos y los estados mentales. (Molinier, 2004) Como señalamos oportunamente, existen estrategias de defensa individuales y colectivas de los trabajadores frente a la existencia de los riesgos.

El sufrimiento que puede provocar el trabajo es cada vez más percibido y reconocido por los trabajadores, los supervisores y los empresarios. La atención se dirige ahora a tratar de identificar cuál es su naturaleza, cuáles son las causas y su impacto sobre la salud, para imaginar de qué maneras se podría controlar y reducir.

La actividad desplegada por el trabajador contiene una dimensión subjetiva y vivencial que expresa la iniciativa, la ingeniosidad y la creatividad para suplir los errores o insuficiencias del trabajo tal como fue prescripto. La resistencia de la materia a ser transformada, el desajuste entre el tiempo de recepción de la misma respecto del momento en que se la necesita, las dificultades para procesar la información, los incidentes técnicos y sociales que obligan a interrumpir el trabajo provocan sufrimiento porque el trabajador debe hacer un esfuerzo adicional al trabajo que le estaba prescripto y siente miedo cuando se enfrenta al riesgo de fracasar. Ese sufrimiento puede ser sublimado cuando gracias a las calificaciones, las competencias, la habilidad y la astucia que ha acumulado, el trabajador puede superar esos límites y obstáculos y

cuenta con un reconocimiento por parte de los otros miembros del colectivo de trabajo, lo cual le permite construir o consolidar la identidad.

Cuando un trabajador ejecuta en forma continua gestos repetitivos simples como consecuencia de la OCT y/o del ritmo y cadencia de las cadenas de montaje, se produce un conflicto psíquico pues si en esas condiciones el trabajador tratara de pensar, tiene que disminuir la cadencia del trabajo a la que está obligado y para mantenerla recurre a la *autoaceleración* o *sobreimplicación*, saturando su sistema de percepción-conciencia. (Dejours & Gernet, 2012)

Por otra parte, juegan un papel cada vez más decisivo las actuales características estatutarias del trabajo y el empleo: la segmentación del mercado de trabajo (que genera la heterogeneidad entre empleos “primarios y secundarios”, entre “mercados internos y externos”), el carácter cada vez más precario del empleo (que lo hacen inestable e inseguro), la “deslaboralización” del trabajo desplazando el tratamiento de las relaciones laborales y los conflictos desde el ámbito de la justicia laboral hacia la civil y/o comercial, la movilidad y la polivalencia impuestas para hacer frente al ausentismo y la rotación, la intensificación del trabajo para compensar la reducción del personal y responder rápidamente a los cambios en la demanda. Todos ellos son procesos generadores de sufrimiento.

Otro problema que genera sufrimiento es la falta de coordinación, o incluso el conflicto por la falta de adecuación entre el tiempo de trabajo y el de la vida familiar, sobre todo cuando la familia tiene hijos o personas a cargo. Por otra parte, provocan también angustia los desajustes entre la trayectoria vital y la posibilidad de construir en la unidad económica una carrera profesional, debido a la falta de reconocimiento, desconociendo el hecho de que a medida que corre tiempo se adquieren calificaciones, competencias y se acumula experiencia que deben ser reconocidas.

El impacto sobre la salud de los trabajadores no se verifica sólo en el cuerpo. La psicopatología del trabajo, cuya expresión fue propuesta por primera vez por P. Sidavon (1952), puede definirse como *“el análisis psicodinámico de los procesos intra-psíquicos e intersubjetivos que se manifiestan a partir del encuentro con el trabajo”*. La expresión *“psicopatología del trabajo”* se refiere por lo general a un conjunto de conocimientos teóricos que tratan las repercusiones patógenas del trabajo sobre la salud mental.

El funcionamiento psíquico y la vida afectiva se ven inevitablemente desestabilizados por la confrontación con la realidad económica y social, en cuyo seno el vínculo con el trabajo ocupa un lugar central. El trabajo se presenta como un mediador irremplazable entre inconsciente y campo social, porque brinda al sujeto la posibilidad de subvertir los determinismos que pesan sobre su identidad. (Dejours & Gernet, 2012)

La preservación de la salud no es el resultado de una dinámica individual: ella se construye colectivamente, en una relación con los otros, por la comunicación, la cooperación, el intercambio, por el reconocimiento, el apoyo social de los colegas y el apoyo técnico de la jerarquía. Si no se los elimina, reduce o controla, los efectos perjudiciales de los RPST sobre la empresa u organización son: la pérdida de motivación, el des-involucramiento, conflictos laborales e interpersonales ya mencionados que repercuten sobre el incremento de los costos por mal uso de los insumos, equívocos o errores debido a la falta de atención, la disminución de la productividad, el deterioro de la calidad, así como incidentes y accidentes de trabajo.

Debido a problemas de calidad de la vida de trabajo y a la falta o insuficiencia de la contrapartida, retribución o recompensa por el trabajo realizado, éste se hace más penoso y puede generar el sentimiento de que no se podrá soportar hacerlo así durante toda la vida activa, lo cual es una indicación de la percepción o vivencia acerca del sufrimiento o del impacto que esas CyMAT provocan sobre su vida y su salud, y

respecto de los cuales intentará hacerles frente pidiendo cambios de lugar de trabajo, faltar con frecuencia o rotar en busca de otro empleo.

El contenido y la organización del proceso de trabajo crean fuertes condicionamientos pues según su configuración, el trabajador puede o no dar un sentido a su vida laboral, viéndola como una actividad creativa, generadora de valor, un medio para su desarrollo personal y la realización de su identidad profesional. A su vez, puede constituirse en una ocasión para establecer relaciones de solidaridad, de intercambio y de cooperación con otros y así pasar de manera consciente a formar parte de un colectivo, con la posibilidad de aprender, de adquirir conocimientos y experiencias que se puedan valorar, justificando un reconocimiento no sólo monetario, sino también moral y simbólico.

En la actividad laboral, el sufrimiento siempre está presente en tanto que vivencia subjetiva, pues se refiere a una experiencia singular ligada a situaciones y prácticas de trabajo específicas. Es provocado por inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo y especialmente por el contenido y la organización del trabajo, factores que han cambiado de manera sustancial en las últimas décadas debido a las crisis económicas que provocaron drásticos o progresivos procesos de reestructuración.

Se observa la introducción de nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo, que lo intensifican debido a la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y de sistemas de remuneración según el rendimiento; lo mismo sucede debido a las tensiones generadas por el trabajo justo a tiempo (JIT), los sistemas de control total de calidad (TQC), la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo ya mencionada, las exigencias de polivalencia, los métodos de gestión de la fuerza de trabajo según las competencias y el control personalizado de los resultados.

Para hacer frente eficazmente a estos requerimientos y alcanzar los objetivos que le son fijados, el trabajador debe disponer de un mayor grado de autonomía, controlar sus emociones y movilizar sus dimensiones psíquicas y mentales, proceso que es invisible a los ojos de los directivos empresariales y de los encargados de la gestión de la fuerza de trabajo, pues la evaluación que ellos hacen por lo general, se refiere sólo a los resultados.

El sufrimiento se genera también cuando –como ocurre habitualmente– el trabajador no puede llevar a cabo la actividad tal como está prescrito el trabajo, tiene dificultades para lograr los objetivos fijados por la dirección y experimenta una confrontación con la inadecuada organización del trabajo. Si los trabajadores no pueden dar un sentido a su existencia debido a las restricciones del contenido y la organización del trabajo, entonces ellos padecen sufrimiento. (Molinié, 2011)

Según Dejours, el sufrimiento es un estado psíquico que implica un movimiento reflexivo sobre el yo, que se distingue de la angustia. Para la psicodinámica del trabajo, cada persona se inserta en su puesto de trabajo con sus expectativas más o menos conscientes, en función de su historia y trayectoria profesional, pero cada uno reacciona de manera diferente ante los factores de riesgo. En el trabajo se necesita ser reconocido, porque eso contribuye a preservar la salud. No se trabaja para ser reconocido, sino que buscamos el reconocimiento por el hecho de trabajar. El reconocimiento es tributario del “juicio de belleza” expresado por los compañeros de trabajo y del “juicio de utilidad” que es otorgado por la jerarquía de la empresa u organización. Con frecuencia los dos juicios están en contradicción sobre todo cuando en la unidad productiva no hay una discusión o un debate sobre el trabajo. A veces el reconocimiento del cliente o del usuario es importante pues dan apoyo, motivan y otorgan un sentido al trabajo; pero

también puede dar lugar a discriminación, en función de las gratificaciones de unos y otros.

En ciertas ocasiones, el aburrimiento y la monotonía hacen perder el sentido del trabajo y en otras esto se produce por la “robotización” a causa de tareas repetitivas que deben ser hechas a un ritmo acelerado. El trabajo repetitivo y con fuertes cadencias es un trabajo anti-sublimatorio porque a esa velocidad se trata de un trabajo que restringe la posibilidad de reflexionar y el margen de iniciativa personal.

Como recordamos oportunamente, la actividad se diferencia del trabajo prescripto. La resistencia de la materia a ser transformada, las dificultades para procesar la información y los incidentes que obligan a interrumpir el trabajo provocan sufrimiento porque el trabajador debe hacer un esfuerzo adicional a lo que estaba prescripto y se enfrenta al riesgo de fracasar.

El sufrimiento puede ser sublimado cuando, gracias a las calificaciones, las competencias, el saber hacer acumulado y la habilidad del trabajador, se superan esos límites y obstáculos y hay un reconocimiento por parte de los otros, lo cual le permite construir o consolidar la identidad. Tiene impactos negativos para la salud y es una forma de sufrimiento ético la “calidad impedida”, es decir cuando se pide trabajar rápido y bien a pesar de que se necesitaría hacerlo a un ritmo menor para tener más cuidado y hacer un trabajo de calidad. (Dejours, 1998)

Frente a esta realidad se presentan varias alternativas para enfrentar el sufrimiento provocado por los factores enunciados, si en la empresa u organización se implementan acciones de prevención tales como:

- a) tratar de eliminar el riesgo en su propia fuente; esta es la solución radical, pero no siempre se puede implementar de inmediato,

- b) tratar de aislar al trabajador respecto de los riesgos: por ejemplo, obligando el uso de los Equipos de Protección Individual (EPI) pero sin modificar la situación que los generan;
- c) proponer como objetivo eliminar o atenuar el impacto de los riesgos (por ejemplo, reduciendo el tiempo de trabajo o el de exposición a los riesgos);
- d) tratar de que por una decisión de las autoridades de la empresa u organización se adopten medidas de prevención y que cambien el contenido y la organización del trabajo para que no se generen más riesgos. O bien que junto con esta última iniciativa, se potencie la acción de los trabajadores mediante la información y la formación y se les reconozca el derecho a retirarse de su puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su salud. También existe la posibilidad de que los trabajadores puedan participar de la organización general de la producción para que afronten colectivamente la situación, intervengan en la implementación de las medidas y, dada su experiencia, identifiquen las causas de los riesgos, haciendo propuestas para controlarlos.

Reflexiones finales

En mi opinión, preservar la salud de los trabajadores, para que no pierdan la vida en el lugar donde fueron a ganarla, es uno de los objetivos finales de las políticas de crecimiento y desarrollo, que buscan la felicidad del pueblo y la grandeza de la Nación. Para prevenir los RPST es necesario: 1) visibilizarlos (aunque la legislación del trabajo no los reconozca y no se tome conciencia porque se los ha naturalizado), 2) demostrar su carácter colectivo y que no afecta solo a cada trabajador, 3) buscar sus causas profundas en el contenido y la organización del proceso de trabajo y 4) no creer que son una fatalidad, porque la prevención es posible. Por esas causas, en lugar de un libro

impreso (para respetar la ecología) que queda a merced de las leyes del mercado, y reduce su difusión, lo socializamos gracias a las TIC's. Los comentarios y críticas son bienvenidas, porque con este trabajo el tema no se cerró, sino que sólo intentó abrir otras perspectivas.

El trabajo impacta sobre la salud física, psíquica y mental y por lo tanto sobre la vida. Pero la legislación sobre Riesgos del Trabajo está atrasada y los trabajadores han naturalizado los riesgos!!

Enviado: 20-8-2015

Revisión recibida: 13-9-2015

Aceptado: 2-11-2015

Referencias

- Ansoleaga, E. (2013). *Sintomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en salud pública*. Tesis Doctoral en Salud Pública. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Bressol, E. (2004). *Rapport sur Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des travailleurs: Avis et Rapport du Conseil Economique et Social*. Paris: Les éditions des Journaux Officiels
- Dejours, C. (1992). Pathologie de la communication. Situation de travail et espace public: le cas du nucléaire. En A. Cottureau & P. Ladriere (Eds.), *Pouvoir et Légitimité: figures de l'espace public*, (pp. 177-201). Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.
- Dejours, C. (1998a). *Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale*. París: Seuil.
- Dejours, C. (1998b). *Actes des 25è Journées nationales de médecine du travail de Strasbourg*. Rouen, 25 et 26 Juin 1992.
- Dejours, C. (1999). Violence ou domination? *Travailler* 3, 11–29.
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica*, Año XXIV, n°274, 2-5.
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y Violencia*. Buenos Aires: Modus Laborandi.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. París: Elsevier Masson.
- Dejours, C., & Molinier, P. (1994). Le travail comme énigme. *Sociologie du Travail*. N° hors-série 94, 35-44.

- Dejours, Ch. (1992). Trabajo y ansiedad. En Ch. Dejours, *Trabajo y Desgaste Mental*, Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (2001). *Estrés Laboral*. Documentos Divulgativos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/INSHT.
- Last, J., & Abramson, J. H. (1995) *A dictionary of epidemiology*. New York: Oxford University Press.
- Laurell, A. C. (1993). *Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N°3*. Washington, USA: Organización Panamericana de la Salud.
- Molinié, A. F. (2011). Suivre les évolutions du travail et de la santé: EVREST, un dispositif commun pour des usages diversifiés. *PISTES*. 13 (2). URL: <http://pistes.revues.org/1852>
- Molinier, P. (2004). *Vers une théorie de la féminité masculine. Mémoire de synthèse pour l'habilitation à diriger des recherches*. Paris: Conservatoire National des Arts et Métiers.
- Molinier, P. (2012). Une enquête de psychodynamique du travail dans un département de recherche industrielle. Méthodologie, élaboration, résultats. *Bulletin de psychologie*. 519(3), 217-225.
- Neffa, J. C. (1986). *La participación de los trabajadores en la gestión empresarial en la República del Perú (1968-80)*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.
- Neffa, J. C. (1989) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Área de Estudio e Investigación en Ciencias sociales del Trabajo, Centro de Estudios e Investigaciones laborales, CREDAL - CNRS/Humanitas.
- Ramazzini, B. (2004). *Disertación acerca de las enfermedades de los trabajadores*. (Texto original con prólogo especial del Dr. Antonio Werner) (1ª edición). Buenos Aires: Consolidar ART. (Trabajo original de 1713).
- UNIÓN EUROPEA (2005). *EWC, Increase in job insecurity between 2005 and 2010, First findings from the fifth European Working Conditions*. Bruxelles.
- Volkoff, S. (1993). *Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Métodos y resultados*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.
- Volkoff, S., Buisset, C., & Mardon, C. (2010). Does intense time pressure at work make older employees more vulnerable? A statistical analysis based on a French survey SVP50. *Applied Ergonomics*, doi:10.1016/j.apergo.2009.12.014.