

METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS PARA A PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Participatory methodologies for the production of knowledge about psychosocial risks at
work

Méthodologies participatives pour la production de connaissances sur les risques
psychosociaux au travail

Metodologías participativas para la producción de conocimiento sobre riesgos psicosociales
en el trabajo

María Laura Henry¹

Doctora en Ciencias Sociales, Magister en Ciencias Sociales del Trabajo y Licenciada en Sociología. Becaria Postdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Profesora de Sociología, Universidad Nacional de La Plata.

Resumo

O conhecimento se constitui em uma ferramenta fundamental para que os trabalhadores possam negociar suas condições de trabalho com seus empregadores. Permite-lhes identificar problemas, examinar suas causas e propor soluções de forma autônoma. Essa articulação entre participação e conhecimento é fundamental no cenário atual, em que os chamados Riscos Psicossociais no Trabalho emergem com força. Na Argentina, esses riscos permanecem invisibilizados, são pouco reconhecidos pelos empregadores e não estão contemplados pelas leis trabalhistas. Este artigo tem como objetivo analisar as possibilidades de participação dos trabalhadores na produção de conhecimento sobre Riscos Psicossociais no Trabalho e participar ativamente nas ações de prevenção e monitoramento desses riscos nas empresas e organizações.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais; Participação Operária; Metodologia; Saúde Laboral.

Abstract

Knowledge is a fundamental tool for workers to negotiate their working conditions with their employers. It allows them to identify problems, examine their causes and propose solutions autonomously. This articulation between participation and knowledge is fundamental in the current scenario, where the so-called Psychosocial Risks at Work emerge forcefully. In Argentina, these risks remain invisible, are barely recognized by employers and are not covered by labour laws. This article aims to examine the possibilities of workers' participation in the production of knowledge about Psychosocial Risks at Work and to be an active part in the prevention and monitoring of these risks within companies and organizations.

Keywords: Psychosocial Risks; Workers' participation; Methodology; Occupational Health.

¹ mlaurahenry@gmail.com

Résumé

La connaissance est un outil fondamental pour que les travailleurs négocient leurs conditions de travail avec leurs employeurs. Cela leur permet d'identifier les problèmes, d'examiner leurs causes et de proposer des solutions de manière autonome. Cette articulation entre la participation et la connaissance est fondamentale dans le scénario actuel, où les Risques Psychosociaux au Travail émergent avec force. En Argentine, ces risques restent invisibles, sont à peine reconnus par les employeurs et ne sont pas couverts par la législation du travail. Notre article vise à examiner les possibilités de participation des travailleurs à la production de connaissances sur les risques psychosociaux au travail et à participer activement à la prévention et à la surveillance de ces risques au sein des entreprises et des organisations.

Mots clés: Risques Psychosociaux; Participation Ouvrière; Méthodologie; Santé au travail.

Resumen

El conocimiento constituye una herramienta fundamental para que los trabajadores puedan negociar sus condiciones de trabajo con sus empleadores. Les permite identificar problemas, examinar sus causas y proponer soluciones de forma autónoma. Esta articulación entre participación y conocimiento resulta fundamental en el actual escenario, donde emergen con fuerza los denominados Riesgos Psicosociales en el Trabajo. En Argentina, estos riesgos permanecen invisibilizados, son escasamente reconocidos por los empleadores y no están contemplados en las leyes laborales. Este artículo tiene como objetivo examinar las posibilidades de participación de los trabajadores en la producción de conocimiento sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo y colaborar activamente en las acciones de prevención y monitoreo de estos riesgos dentro de empresas y organizaciones.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales; Participación obrera; Metodología; Salud Laboral.

Introducción

La prevención de los riesgos laborales debe integrarse como un componente fundamental en el devenir cotidiano de las organizaciones y empresas. La preocupación por establecer la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores debe ser una parte inherente al diseño de los procesos de trabajo y al momento de instaurar cambios en los mismos.

Para que esto suceda de forma adecuada, las acciones en materia de riesgos laborales en las organizaciones deben necesariamente incorporar a los trabajadores como contraparte activa y con capacidad de participación real en las decisiones. Son ellos quienes se exponen diariamente a estos problemas y quienes pueden también aportar perspectivas fundamentales sobre las maneras de trabajar más seguras y saludables.

Es en este punto donde se vuelve evidente la articulación entre participación y conocimiento: este último constituye la herramienta fundamental que tienen los trabajadores para intervenir y negociar sus condiciones de trabajo con sus empleadores. Cuando los trabajadores pueden acceder a saberes y conocimiento actualizado en materia de salud laboral, aumentan sus capacidades para identificar problemas, examinar sus causas y proponer soluciones sobre los mismos.

Esta articulación entre participación y conocimiento resulta fundamental en el actual escenario, donde emergen con toda contundencia los denominados Riesgos Psicosociales en el Trabajo. En Argentina, estos riesgos permanecen invisibilizados, son escasamente reconocidos por los empleadores y los propios trabajadores y no están contemplados por la normativa laboral. Por estas razones, producir conocimientos sobre esta temática –que sea factible de ser utilizado y apropiado por los trabajadores– resulta una tarea fundamental en estos momentos.

En el marco de estas preocupaciones, el presente artículo se propone como objetivo examinar las posibilidades de participación de los trabajadores en la producción de conocimiento sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) y de ser parte activa en las acciones de prevención y monitoreo de estos riesgos dentro de empresas y organizaciones.

Para responder a este objetivo, comenzaremos el texto reseñando los enfoques tradicionales sobre riesgos en el trabajo y la necesidad de recurrir a concepciones más modernas, enfocadas en los RPST para así dar cuenta de los problemas emergentes en el escenario productivo actual. A continuación, desarrollaremos las características que podría tener una metodología colaborativa entre investigadores y trabajadores en una investigación sobre RPST. Luego, y como parte de una discusión más amplia, reflexionaremos sobre las oportunidades y obstáculos que tiene en nuestro país la población trabajadora para conocer y controlar los determinantes del entorno laboral que afectan a su salud y bienestar. Al respecto, indagaremos sobre condicionamientos disciplinares, institucionales y estructurales que han restringido hasta el momento estas prácticas participativas pero que pueden ser transformados por medio de un trabajo de largo plazo y que tenga como base un cambio de visión por parte de todos los actores sociales involucrados.

1. El enfoque de los riesgos psicosociales y su análisis del trabajo realmente existente

Tradicionalmente, los enfoques que abordan la salud laboral han puesto el énfasis en los aspectos físicos del trabajador, en los riesgos directamente visibles (químicos, biológicos, físicos) y en un acotado número de enfermedades y accidentes. Esta perspectiva se volvió hegemónica en un contexto donde el trabajo era eminentemente industrial, físico y en el marco de contrataciones formales, con fuerte protección social y legal. Pero en los últimos años, los análisis han empezado a tomar en consideración que las facetas psicosociales del trabajador también pueden verse afectadas por el trabajo en determinadas circunstancias. El trabajo ha cambiado y, por lo tanto, las formas de desgaste y de sufrimiento laboral también han sufrido transformaciones.

Como explica Neffa (2015), los riesgos psicosociales se intensificaron y se visibilizaron cuando se instauró un nuevo régimen de acumulación capitalista a mediados de la década de 1970 –para enfrentar la crisis surgida en esos años– y que se encuentra vigente hasta hoy. Este nuevo régimen tiene una serie de características, entre otras, que impactan fuertemente sobre los trabajadores: la intensificación del trabajo, la desregulación de los vínculos laborales, la flexibilización laboral, el creciente peso de las tareas no manuales y, fundamentalmente, la creación de valor a partir del uso de las habilidades psíquicas, emocionales y cognitivas de los trabajadores.

En este marco, padecimientos cada vez más extendidos, tales como el estrés, el *burn out*, la violencia laboral, la depresión, la fatiga crónica, los trastornos del sueño, las adicciones, etc., comenzaron a ser objeto de preocupación en el mundo del trabajo y estimularon la aparición de nuevas corrientes para analizar estas problemáticas.

El enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) constituye una perspectiva innovadora y ampliada, que se propone superar los enfoques tradicionales de la seguridad e higiene del trabajo. Primordialmente, permite detectar una serie de fenómenos –los riesgos psicosociales– que se generan en los entornos laborales y que son difíciles de aprehender por su naturaleza más intangible, pero que generan un daño real sobre la salud de los trabajadores.

El punto de partida del enfoque de los RPST establece que la raíz última y principal de estos riesgos psicosociales reside en *la forma en que está organizado el proceso de trabajo* (Neffa, 2015; Gollac, 2011). En este sentido, si bien sus impactos son captados a través de las percepciones de los trabajadores (por lo cual estos tienen un papel protagónico en la detección de los RPST, como discutiremos más adelante), es al nivel del proceso de trabajo –de su organización y contenido– donde debe indagarse analíticamente e intervenir para eliminarlos. De esta forma, este enfoque es una superación de las explicaciones individualizadoras sobre los padecimientos en el trabajo, que sitúan las causas de estos trastornos en el propio trabajador –ya sea por “problemas psíquicos o personales”, o por una supuesta “incapacidad de adaptarse” a las exigencias laborales.

En el ámbito internacional, una importante referencia son los trabajos de Michel Gollac (2011, 2012) que en el contexto francés han planteado un estudio integral de los RPST. Este autor (2011:31) los define como "los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social de los trabajadores, que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde éstos se desempeñan". Gollac postula también que los diversos

factores de riesgo psicosocial pueden agruparse en seis grandes ejes: i) la intensidad del trabajo y tiempo de trabajo; ii) las exigencias emocionales; iii) el grado y tipo de autonomía; iv) las relaciones sociales y relaciones de trabajo; v) los conflictos éticos y de valores; vi) el grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

Como puede apreciarse en la clasificación anterior, los RPST están vinculados a diversas facetas de la situación de trabajo y es por eso que su estudio se nutre necesariamente de distintas disciplinas (la Economía del Trabajo, la Sociología del Trabajo, la Ergonomía, la Psicología, entre otras), así como de diversas corrientes teóricas que permiten comprender el complejo entramado entre trabajo y salud.

El enfoque de los RPST se nutre, en particular, de una corriente analítica denominada Ergonomía de la actividad que, como punto de partida para el análisis, sostiene la crucial diferencia *entre trabajo prescripto y actividad* (Wisner, 1998). En otras palabras, para poder cumplir con los objetivos asignados, los trabajadores hacen siempre muchas más cosas que las que les prescribieron. Al respecto, deben poner en tensión sus capacidades, usar su creatividad o astucia para hacer frente a errores, insuficiencias o fallas, deben desplegar sus habilidades mentales y también poner en acto dimensiones afectivas y relacionales. Asimismo, deben hacer frente a los incidentes o interrupciones imprevistas que ocurren durante el proceso productivo y obstaculizan el logro del objetivo asignado en el tiempo previsto (Neffa, 2015). Por estos motivos, no es suficiente conocer el perfil de los puestos (descripción formal de las tareas prescriptas), sino que debe indagarse en profundidad *qué es lo que los trabajadores realmente hacen* y qué actividades despliegan cotidianamente.

De esta manera, un **estudio integral de los RPST requiere la participación de los trabajadores, porque ellos son los que mejor conocen su trabajo y los problemas que enfrentan**. En este sentido, sus vivencias, sus sufrimientos, lo que sienten cuando trabajan constituyen un insumo cardinal a la hora de diagnosticar la incidencia de los RPST; y los investigadores deben encontrar la forma de acceder a estos significados. De igual forma, son los propios trabajadores quienes pueden contribuir a diseñar las soluciones más ajustadas a las problemáticas detectadas y evaluar su efectividad a lo largo del tiempo.

2. **Instancias de participación de los trabajadores en una investigación sobre RPST**

En función de las premisas arriba señaladas, es importante poner bajo discusión las posibilidades de participación de los trabajadores en la producción de conocimiento sobre salud y riesgos en el trabajo. Al respecto, caben las siguientes preguntas: ¿existen actualmente

metodologías, instituciones y prácticas de investigación que incluyan de manera central y activa la perspectiva de los trabajadores? ¿Está instalada la idea de que debe favorecerse la participación de los trabajadores en el mayor número de fases de un estudio sobre riesgos laborales: análisis, diagnóstico, propuestas, implementación y evaluación? Y por último, desde un punto de vista social, ¿se favorece el empoderamiento de la clase trabajadora para conocer y controlar los determinantes del entorno laboral que afectan a su salud y bienestar?

Consideramos que la co-producción de conocimiento sobre riesgos laborales es una práctica todavía limitada en nuestro país y que queda mucho por hacer en esta línea, sobre todo en el incipiente campo de los riesgos psicosociales. En Argentina, no se ha aplicado todavía una política pública orientada a combatir estos riesgos ni se ha actualizado la legislación sobre riesgos del trabajo para que incluyan a los RPST. En el marco de este vacío legal y de este desinterés estatal, las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) se niegan a reparar esos daños y las empresas no se ven obligadas a adoptar estrategias activas de prevención de estos riesgos. Tampoco figuran tratados de manera adecuada en los Convenios Colectivos de Trabajo argentinos y son escasos los sindicatos que han prestado atención la temática.

Existen, sin embargo, algunas experiencias interesantes sobre las cuales podemos reflexionar en términos metodológicos. Particularmente, quisiéramos traer a colación una investigación sobre RPST realizada en una organización pública de Argentina, dedicada a la provisión de servicios de seguridad social: la ANSES (Administración Nacional de Seguridad Social). Se trata de una organización de gran envergadura, que tiene cerca de 16.000 trabajadores distribuidos en más de 300 dependencias de todo el país y que presta servicios esenciales a la población².

La investigación fue realizada entre los años 2014-2016, a partir de la solicitud de un sindicato con representación en dicha institución: el SECASFPI (Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria). Ellos tomaron contacto con el equipo de investigación al que pertenecemos –multidisciplinar y conformado por docentes e investigadores de diferentes universidades nacionales– para plantear la necesidad de un estudio científico que avale y sistematice los fenómenos que ellos estaban detectando de forma intuitiva. Particularmente, los delegados sindicales estaban alarmados por el desgaste de los trabajadores en puestos de atención al público, por fenómenos extendidos como el estrés, los

² En sus inicios, la ANSES encargaba principalmente de gestionar las jubilaciones y pensiones de los ciudadanos argentinos pero los últimos años ha incorporado también la prestación de numerosos servicios sociales: asignaciones familiares, becas para estudiantes, administración de créditos de vivienda, seguros de desempleo, préstamos para jubilados, pensiones por discapacidad, entre otros.

conflictos interpersonales, las situaciones de tensión y de violencia, la alta prevalencia de licencias por enfermedades psiquiátricas y otros aspectos no directamente asimilables a los riesgos laborales “tradicionales” pero que estaban afectando la salud de los trabajadores.

De esta forma, se trató de una investigación surgida por una necesidad social concreta, demandada y financiada por los propios trabajadores a través de su sindicato representante. Con el uso de metodologías cualitativas y cuantitativas se buscó entonces dar respuesta a las causas y consecuencias sobre la salud provocadas por los RPST y proveer herramientas que sirvan al sindicato para intervenir en la prevención de las mismas.

Durante el desarrollo de la investigación, los miembros del sindicato y los trabajadores tuvieron una participación activa y un genuino involucramiento, generándose así instancias de intercambio permanentes con el equipo de investigación. De esta manera, se configuró un trabajo conjunto entre ambas partes, donde dialogaron saberes diversos y confluyeron distintos posicionamientos respecto del campo bajo análisis.

Por falta de espacio, en este artículo no podemos exponer en detalle los resultados de esa investigación, los cuales están disponibles para su consulta en distintas publicaciones fácilmente accesibles (Neffa et al, 2017; Henry, 2017a, 2017b, Neffa, 2017). Lo importante aquí, es que de aquella riquísima experiencia hemos podido abstraer y sistematizar de forma general una serie de pasos metodológicos que nos gustaría exponer en esta sección. En particular, para señalar de qué forma se puede llevar adelante un programa de trabajo colaborativo entre investigadores y trabajadores, así como para marcar el rol que le corresponde a cada uno en las diferentes fases de una investigación sobre RPST.

Al respecto, es posible establecer que la participación de los trabajadores y de sus representantes sindicales puede suceder en las **fases** que describiremos a continuación:

I - En la definición del objetivo- problema (inicio) y en la conformación del equipo responsable

Los objetivos de la investigación nacen a partir de la demanda de los involucrados en la problemática concreta. Son los trabajadores o sus representantes (delegados, dirigentes sindicales) quienes expresan cual será el eje de análisis y qué problemas se pretende solucionar con el conocimiento generado. A diferencia de los estudios estrictamente académicos, el objetivo no está definido de antemano y unilateralmente por los profesionales del equipo de investigación, sino que estos últimos deben escuchar atentamente qué necesitan los destinatarios, sistematizar los requerimientos (a veces fragmentarios o difusos) y ofrecer un

diseño de investigación que responda a los mismos. En este sentido, podemos hablar de una ciencia que “sale a la comunidad” y que busca responder a problemas reales, sobre todo de sectores que no siempre tienen a su alcance profesionales expertos en la temática de salud laboral y que por eso suelen quedar relegados en la discusión de estos temas.

Por otro lado, en las investigaciones participativas sobre RPST reviste gran importancia la conformación del Grupo Responsable, el cual necesariamente debe estar conformado por miembros de las dos partes: por un lado, los investigadores y, por otro, aquellos miembros del grupo destinatario, los que intervendrán activamente en la programación y ejecución de todo el proyecto. Estos últimos suelen ser trabajadores movilizados, activistas o delegados que están sensibilizados por la temática de la salud laboral y que se encuentran motivados para participar activamente en las tareas que depara la investigación (que siempre son cuantiosas y que deberán ser debidamente discutidas al inicio para establecer un horizonte de compromiso mutuo). Asimismo, el comienzo suele ser un buen momento para delinear una dinámica de trabajo que favorezca en términos reales esta colaboración entre las partes, a través de diversas instancias: reuniones plenarias periódicas, implementación de subcomisiones específicas, uso de herramientas electrónicas (mail, grupos de mensajería, etc.).

II - Durante el desarrollo de la investigación

Una vez que la investigación sobre RPST está en marcha, los trabajadores y sus representantes sindicales tienen un rol muy destacado en (al menos) dos aspectos:

a) Ofreciendo su percepción sobre las condiciones de trabajo y los problemas que enfrentan. Tal como lo mencionamos en párrafos anteriores, un estudio integral de los RPST requiere de la participación de los trabajadores, porque ellos son los que mejor conocen su trabajo, los problemas que enfrentan y también quienes mejor pueden proponer soluciones. Dado que su participación en el estudio es voluntaria (acceder a responder encuestas, participar de entrevistas, de talleres grupales, etc.), debe valorarse mucho el tiempo y la predisposición que brindan. Asimismo, es necesario tener en cuenta que los trabajadores acceden a relatar vivencias y sensaciones que pueden ser complejas, dolorosas o que incluso pueden generarles temor (a recibir escarnios o represalias), lo cual hace más meritorio su aporte.

b) Colaborando en la planificación y desarrollo del trabajo de campo. En este punto, suelen ser los delegados sindicales o los trabajadores más activos en la discusión de la temática de condiciones de trabajo quienes juegan un papel importante. Ellos suelen ser facilitadores

claves en el desarrollo de las investigaciones en muchos aspectos: ayudando a planificar las actividades (dónde, cuándo, cómo), participando junto con los profesionales en la aplicación de las técnicas de recolección de datos, aconsejando a los investigadores sobre los pasos a seguir, brindando recursos y apoyo logístico (espacios de trabajo, traslados, materiales de trabajo, etc.).

III - En la interpretación de datos y la elaboración del diagnóstico

Una vez efectuados los relevamientos correspondientes a las diferentes técnicas para obtener información sobre los RPST prevalecientes (encuestas, talleres, entrevistas, búsqueda documental, etc.), se ingresa en la fase de análisis de los datos y allí también es importante que siga el trabajo colaborativo.

Para que esto suceda con éxito, es importante que en las fases previas se favorezca que los trabajadores y delegados que forman parte del Equipo Responsable conozcan los aspectos metodológicos e incluso conceptuales que subyacen a un estudio de RPST. En este punto, el equipo de investigadores debe brindarles insumos, alentarlos para que lean materiales sobre la temática, responder a sus inquietudes y facilitarles instancias de diálogo y formación permanente. Esto les permite apropiarse de la temática y situarlos en mejores condiciones para que sean parte activa de esta fase de análisis de datos³.

En cuanto a las actividades propiamente dichas, esta fase se caracteriza por la sistematización de la información recolectada y por la elaboración de un Informe Preliminar en el cual se expone el diagnóstico integral sobre los RPST detectados en la organización bajo estudio y también se proponen las posibles medidas para prevenirlos y/o solucionarlos. Es justamente este documento el que permitirá difundir y comunicar toda la labor realizada (al resto de los trabajadores, a los empleadores y a otros colectivos de trabajo)⁴.

Es importante que esa sistematización de datos se realice en el marco de un ciclo de reuniones internas con todo el Equipo Responsable, para así cotejar interpretaciones, intercambiar perspectivas y detectar puntos problemáticos. En función de estos encuentros, se puede comenzar a redactar el Informe Final. Si bien el equipo de investigadores lleva la

³ En este proceso, los trabajadores involucrados van adquiriendo dominio y comprensión de los procesos sociales (económicos, políticos, productivos) en los que están inmersos, que no son directamente visibles pero que intervienen en su realidad cotidiana. Asimismo, acceden a un entendimiento más profundo de los riesgos laborales que los aquejan, tanto en sus causas como en sus consecuencias.

⁴ Al respecto, es importante que se utilice un lenguaje claro y accesible para que la lectura del Informe resulte sencilla a delegados y trabajadores. En este tipo de investigaciones la comunicabilidad de los resultados es un aspecto clave que no debe descuidarse si se desea transferir efectivamente los conocimientos a los destinatarios y posibilitar su más amplia difusión a otros colectivos de trabajadores.

delantera y tiene la mayor responsabilidad en este aspecto (dado su *expertise* técnico) es importante que la elaboración de este Informe tenga instancias donde la contraparte de los trabajadores pueda sugerir modificaciones en cuestiones que los investigadores quizás no abordaron adecuadamente o puedan enriquecerlo con interpretaciones y propuestas de intervención que no fueron contempladas.

Este Informe podrá luego ser sometido a nuevas instancias de discusión con otros trabajadores o delegados externos al Grupo Responsable, según los requerimientos de cada caso. Lo importante es que todas estas instancias sirvan para involucrar genuinamente a los destinatarios, para que puedan apropiarse del conocimiento generado y retroalimentarlo desde sus perspectivas.

Asimismo, es importante que haya un rico intercambio en lo referente a las propuestas de intervención volcadas en el Informe. Las soluciones propuestas deben tener en cuenta las situaciones reales de trabajo, la demanda de los destinatarios, su comodidad y, sobre todo, sus posibilidades de aceptación. Resulta casi inútil una medida de prevención que los trabajadores no podrán llevar a la práctica porque la perciben alejada de sus necesidades, la consideran inviable o perciben que fue creada por personas que no conocen bien en qué consiste su trabajo.

En suma, como fruto de este trabajo colectivo, podrá elaborarse un Informe Final que sea integral, donde la rigurosidad metodológica sea acompañada de los valiosos aportes de los propios interesados en producir cambios sobre su situación.

IV - En la implementación de los resultados y en el monitoreo de las intervenciones

Los trabajadores y sus representantes deben llevar a la práctica el conocimiento generado, impulsar y participar en la implementación de un programa de prevención de RPST. Esta es la fase donde propiamente *el conocimiento se transforma en acción*. Asimismo, es el punto donde las mesas de negociaciones entre trabajadores y empleadores se vuelven cruciales y donde el rol de los investigadores comienza a decrecer.

Para que esta instancia sea fructífera, es importante que en las etapas anteriores los destinatarios hayan incorporado saberes, habilidades y capacidades que los habiliten para proceder de manera autónoma en el diálogo con las autoridades de la empresa u organización. Será el momento de establecer metas concretas, prioridades, procedimientos de monitoreo de los riesgos y, fundamentalmente, mecanismos de participación y consulta periódicos entre las partes.

Esta última cuestión nos lleva reflexionar sobre un tema más amplio y que abordaremos con detalle en el siguiente apartado: **el derecho de los trabajadores de participar en todas aquellas decisiones que afecten su bienestar, sus condiciones laborales y su salud**. Como veremos, se trata de un derecho laboral poco practicado y difundido en Argentina pero que debe ser objeto de reflexión.

3. La participación de los trabajadores en materia de salud y riesgos laborales en Argentina: un desarrollo incipiente

Como es ampliamente sabido, en el marco de los procesos productivos capitalistas los trabajadores ponen su fuerza de trabajo a disposición del empleador quien, junto con el poder de dirección de la empresa u organización, tiene asimismo la obligación legal de velar por la seguridad, protección y la salud de los primeros. Ahora bien, este deber de los empleadores se complementa (y encuentra su ejercicio integral) con el derecho de los trabajadores a influir en el proceso de elaboración y aplicación de aquellas normas productivas que van a incidir sobre sus condiciones de salud y de vida.

En este sentido, las políticas y normativas modernas sobre salud laboral⁵ reconocen cada vez más el derecho de los trabajadores a conocer cómo las condiciones de trabajo inciden en su bienestar y a promover mejoras en las mismas. Esto implica reconocer cabalmente el protagonismo de los trabajadores, darles voz, concebirlos como sujetos activos en la determinación de las condiciones laborales y dejar atrás un enfoque tradicional basado en la idea de empleados pasivos, incapaces de emitir opiniones o de portar saberes y acallados frente al poder disciplinar de los “expertos”, en quienes se termina delegando toda intervención referida a su propio bienestar.

Como señalan Boix y Vogel (2013), habría que considerar la participación como consustancial al derecho a la salud, porque la plena realización del potencial de vida sana de una persona implica el derecho a no verse sometida a la imposición de riesgos no deseados y, por tanto, a ser tenida en cuenta en la toma de decisiones que pueden condicionar su salud.

⁵ Al respecto, cabe citar la Directiva 89/391/CEE de la Unión Europea (del año 1989), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta Directiva comprende la introducción de la representación de los trabajadores en el ámbito de empresas y organizaciones para que puedan ejercer funciones de consulta, evaluación y monitoreo en materia de riesgos laborales. De esa forma, se insta a los países miembros a generar los mecanismos concretos para que se ejerza este derecho de participación y a velar por su cumplimiento.

Si bien este derecho de los trabajadores tiene un ejercicio bastante limitado en Argentina, es importante señalar que este derecho está legitimado por algunas normas y tratados, los cuales constituyen un buen punto de apoyo para ampliar su difusión en el futuro. Para empezar, en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional –en el cual se enuncian las leyes de protección al trabajo y los derechos de los trabajadores– se menciona, entre otras cosas, el derecho a la participación en distintos niveles (en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección). Asimismo, es posible citar dos Convenios Internacionales de gran relevancia:

a) El Convenio n° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ratificado por Argentina en 2014 a través de la Ley 26.693, este convenio compromete al país a formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo. Asimismo, a nivel de empresa, este Convenio incluye (en sus artículos 19 y 20) disposiciones para que los trabajadores y sus representantes cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad laboral. Al respecto, se dispone que los trabajadores reciban información acerca de las medidas tomadas por el empleador, formación apropiada en la materia, estén habilitados para examinar todos los aspectos de la seguridad y salud y sean consultados por el empleador. Asimismo, se contempla que deben informar de inmediato acerca de cualquier situación que entrañe peligro grave e inminente; no pudiéndose exigir a los mismos que reanuden su labor si el peligro persiste.

b) El Convenio n° 187 de la OIT del año 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ratificado por Argentina en 2014 a través de la ley 26.694, este convenio tiene por objeto promover ambientes de trabajo seguros y saludables en el cuál todos los niveles -gobierno, empleadores y trabajadores- participen activamente en iniciativas destinadas a asegurar la integridad psicofísica del trabajador y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención. Asimismo, según este convenio, el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Si bien nuestro país ha ratificado estos dos Convenios de la OIT, éstos no han sido reglamentados en normas nacionales específicas ni se han plasmado en acciones concretas. Al respecto, la República Argentina continúa siendo el único país latinoamericano que no cuenta con una norma a nivel nacional que determine la efectiva participación de los trabajadores

(destinatarios directos de las normas de prevención) en materia de salud y seguridad en el trabajo (San Juan, 2016:6). Lo que existen por ahora son dos normas provinciales que lo promueven y si bien su implementación todavía es parcial, constituyen dos experiencias que podrían nacionalizarse:

a) En la provincia de Santa Fe: la Ley 12.913 del año 2008 estableció la obligación de conformar Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo para todos los establecimientos públicos y privados que tengan más de cincuenta trabajadores.

b) En la Provincia de Buenos Aires: la Ley 14.226 del 2010 creó la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) que tiene a su cargo impulsar políticas públicas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud. Luego, en el año 2012, en la provincia se aprobó la Ley 14.408 sobre la creación de los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo, que instaura la creación de estos comités en aquellas empresas que tengan cincuenta o más trabajadores.

Esta ausencia de una reglamentación nacional referida a los comités mixtos ha sido también compensada (en parte) con iniciativas al nivel de la negociación colectiva y es así que en Argentina numerosos Convenios Colectivos de Trabajo contemplan su creación. Asimismo, algunos sindicatos han conseguido la conformación de comités de salud y seguridad en los establecimientos o a nivel de empresa/organización, pero se trata de iniciativas que responden a la voluntad de los actores involucrados y que son posibles por los consensos alcanzados en cada caso específico.

De esta forma, en nuestro país los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores están en un nivel incipiente y constituyen una realidad restringida a ciertos sectores y actividades productivas. Esto deja en evidencia la necesidad de una norma nacional, unificada e integral que permita una real prevención y protección de los accidentes y enfermedades laborales.

4. Condicionamientos estructurales para la participación de los trabajadores en cuestiones de salud y riesgos laborales

Hasta aquí hemos reseñado dos tipos de razones (vinculadas entre sí) que hacen que las posibilidades de participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de salud laboral sean limitadas en nuestro país. En primer término, hemos examinado la

prevalencia de enfoques que –en continuidad con la corriente de la seguridad y la higiene industrial– siguen centrándose en la evaluación de riesgos tradicionales (físicos, químicos y biológicos) sin abordar los aspectos subjetivos y psicosociales que pueden dañar el bienestar de los trabajadores (la falta de apoyo social, la insatisfacción profesional, la falta de autonomía, la discriminación, los conflictos éticos, la violencia, etc.).

En consonancia con estas premisas, estos enfoques recurren a una metodología de evaluación objetivista y externa, llevada adelante por expertos contratados por las organizaciones (ingenieros industriales, ergónomos, médicos laborales, técnicos de seguridad, etc.), quienes efectúan mediciones “duras”, establecen niveles de exposición a los riesgos y proponen unilateralmente medidas de intervención, sin que se considere relevante la voz de los trabajadores y sus dimensiones psicosociales.

En segundo término, hemos discutido los obstáculos institucionales en nuestro medio local. Básicamente, hemos mostrado que en nuestro país aún no existe un marco legal que establezca a nivel nacional aquellos mecanismos bipartitos que permitan la participación real y efectiva de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales. De ahí que la difusión del diálogo social y la negociación colectiva en torno a estas temáticas se encuentre restringida a pocas actividades productivas y fundamentalmente en torno a los riesgos de trabajo tradicionales.

Ahora bien, estas dos clases de obstáculos en cierta medida constituyen la expresión o el síntoma de una cuestión más profunda e inherente a las relaciones laborales: **la asimetría y el conflicto que entrañan**. Esta cuestión ciertamente sobrepasa las particularidades de nuestro país y se refiere a un aspecto estructural de las economías capitalistas.

Al respecto, los procesos de salud-enfermedad están enmarcados en una relación social (productiva) que entraña cuestiones de poder, en la cual muchos aspectos son objeto de disputa, incluida la capacidad de definir cuáles son las cuestiones que enferman a los trabajadores y cómo podrían ordenarse los procesos productivos para evitar esas consecuencias perjudiciales. Así, estamos ante uno de los temas de discusión claves de las relaciones laborales que contiene (al igual que en otros temas) dos intereses contrapuestos. Por una parte, los trabajadores quieren preservar su salud y participar en la definición de aquellas condiciones laborales que afectarán su salud y seguridad. Los empleadores, por otra parte, querrán anteponer el lucro a la seguridad, el ahorro de costos a la prevención, sus propias evaluaciones de riesgos (apoyadas en técnicos contratados que respondan a sus intereses) y se negarán a reconocer múltiples enfermedades y daños causados por el trabajo (por ejemplo, como consecuencia de los riesgos psicosociales)

para evitar modificar sus procesos productivos y/o pagar las compensaciones económicas por los mismos.

Como señala Vogel (1995), los procesos de definición de las enfermedades profesionales se tratan tanto de un problema legal y de progreso científico como de relaciones de fuerzas. Por eso, frente a los puntos de vista tecnocráticos, siempre es importante subrayar que el trabajo es una *relación social* y que la evaluación de los riesgos es una dimensión en disputa.

En este marco, es comprensible que muchos empleadores sean reticentes al ejercicio del derecho de participación de los trabajadores, porque en cierta medida implica ceder algo de su poder de dirección⁶ y someter a consulta ciertos aspectos sobre el proceso productivo que prefieren definir unilateralmente, en pos de mantener sus márgenes de beneficio.

De todas formas, este conflicto estructural no excluye la posibilidad de plantear negociaciones y de alcanzar consensos. Como señalan Boix y Vogel (2013), bajo el impulso sindical se han desarrollado diversas experiencias de participación de los trabajadores en salud laboral. En todas ellas se combinan en distintos grados los dos elementos: la conflictividad y la cooperación o, dicho de otro modo, la reivindicación y la negociación. Ambos elementos deben ser valorados positivamente respecto a la prevención por cuanto constituyen formas de impulsar la participación.

En todo caso, lo importante es que los trabajadores y los sindicatos sean conscientes de este conflicto de intereses y que reconozcan la importancia de “tomar las riendas” de sus condiciones de trabajo y salud, sin delegarlas exclusivamente en los técnicos y expertos contratados por las empresas (que por su posición estructural tienen tendencia a favorecer los intereses de estas últimas).

En este sentido, los sindicatos tienen ante sí un desafío importante que consiste en generar áreas internas dedicadas a monitorear y a indagar los temas de salud y riesgos laborales, para así tener miembros especializados que puedan intervenir en las negociaciones sobre la materia. Como parte de esta estrategia de fortalecimiento, puede ser beneficioso que los

⁶ Se puede definir al *poder de dirección* como aquella facultad que tiene el empleador (plasmada en el contrato de trabajo y reconocida por la ley) para establecer la organización general de su empresa y la ordenación de las prestaciones y tareas concretas que realizan sus empleados: cómo han de realizarlas, qué medios utilizarán y qué resultados deben alcanzar. Actualmente se concibe que no es un poder absoluto o arbitrario, sino que existen ciertas leyes que limitan ese poder de dirección en algunos aspectos. También puede ser contrapesado por la existencia de ámbitos de participación de los trabajadores en la empresa, donde puedan someterse algunas cuestiones a consulta (temas de salud, planes de producción, condiciones laborales, etc.) con diferente grado de intensidad (desde la mera información hasta la co-gestión vinculante). Sin embargo, la tendencia general es la ausencia de estos ámbitos de participación porque, como decíamos antes, implican recortar un núcleo de prerrogativas que las empresas y organizaciones tradicionalmente prefieren conservar para sí.

sindicatos también busquen establecer vínculos e intercambios con otros actores que puedan ayudarlos a profundizar y a actualizar los conocimientos sobre salud laboral. En este sentido, el trabajo conjunto con universidades y con grupos de investigación científica (receptivos y sensibilizados por los problemas de la clase obrera) constituye una vía que puede ser fructífera, como indicábamos al inicio del artículo.

Por nuestra parte, en tanto profesionales e investigadores de la academia, queda planteado el desafío de consolidar estas líneas de trabajo, con metodologías participativas que sirvan para establecer un verdadero intercambio de saberes. Como señalan Boix y Vogel (2013), el abordaje participativo de los problemas de salud en el trabajo requiere de expertos dispuestos a trabajar no "para" la gente sino "con" la gente, superando diferencias culturales y la tradicional actitud de "mantener las distancias". En este contexto, se deben favorecer las intervenciones de los trabajadores, rechazar actitudes paternalistas, utilizar un lenguaje de comunicación sencillo y tener la humildad para revisar de forma crítica y sistemática las propias informaciones y juicios a cada paso.

Conclusiones

A lo largo del presente artículo hemos puesto en discusión las formas de participación de los trabajadores en la producción de conocimiento sobre salud laboral, con especial énfasis en los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) y las posibilidades que tienen de colaborar en las acciones de prevención y monitoreo de estos riesgos dentro de empresas y organizaciones.

Al respecto, hemos visto que el escenario productivo actual hace emerger con contundencia a los RPST, lo cual requiere de renovados enfoques metodológicos y conceptuales que logren aprehender esta problemática. Uno de los insumos necesarios en el abordaje de estos riesgos es la perspectiva de los propios trabajadores, pues son ellos quienes mejor conocen su trabajo y quienes experimentan de forma subjetiva (y no directamente visible) la incidencia de los RPST. En este marco, darles voz a los trabajadores se vuelve un requisito metodológico indispensable y una vía de acceso fundamental a estos problemas cuyo origen está en la forma en que se hallan organizados los procesos productivos.

Al respecto, hemos expuesto las principales características que tiene una investigación de RPST con metodología colaborativa entre investigadores y trabajadores, así como el rol que le cabe a cada grupo en las distintas fases. En este sentido, hemos presentado una modelización construida a partir de nuestra experiencia en estudios de este tipo y que hemos elaborado a los

finés de sistematizar una serie de pasos metodológicos que pueden ser extrapolados a otros casos similares.

Posteriormente, y a partir de nuestros propios interrogantes en torno a las condiciones que favorecen u obstaculizan la participación de los trabajadores en la producción de conocimiento sobre riesgos y salud laborales, hemos examinado lo que sucede en nuestro país en este campo. Al respecto, hemos mostrado que en Argentina las posibilidades son muy limitadas, tomando en cuenta que no existe una legislación nacional que institucionalice los dispositivos para esta participación y que solo hay algunas iniciativas fragmentadas en dicho sentido. Además, la prevalencia de enfoques tradicionales sobre salud y riesgos laborales sigue favoreciendo un abordaje tecnocrático, en mano de expertos y basado en enfermedades y accidentes clásicos donde la voz de los trabajadores se considera prescindible y poco relevante.

Por último, hemos puesto en discusión que existen fundamentos más profundos que dificultan la participación de los trabajadores en temas de salud y riesgos del trabajo, referidos a las inherentes dimensiones conflictivas y asimétricas de las relaciones laborales. En este sentido, la propia definición de los temas que implican riesgos para los trabajadores y los métodos más adecuados para solucionarlos son ellos mismos objetos de disputa y de permanente tensión entre empleadores y trabajadores. Esto explica que estos últimos tengan necesidad de acceder a un conocimiento autónomo y actualizado sobre aquellas cuestiones que los enferman y dañan su salud. Con dicho conocimiento, los trabajadores (y sus representantes) podrán negociar sus condiciones de trabajo con más formación e información, solicitar programas de prevención adecuados y tener herramientas que les permitan dialogar con los expertos contratados por las empresas en pie de igualdad.

Llegados a este punto, retomamos los planteos del inicio del artículo: el conocimiento es una herramienta esencial para los trabajadores a la hora de exigir y debatir la reducción de las enfermedades laborales. Y es importante que participen en la producción del mismo y puedan apropiárselo, dando lugar a un círculo virtuoso de *conocimiento-participación-transformación*.

En este marco, quienes investigamos la temática de la salud y los riesgos laborales podemos ayudar a fortalecer estas capacidades de los trabajadores y de los sindicatos, estableciendo canales de articulación y programas de trabajo conjunto. Se trata de una responsabilidad social, en pos de hacer llegar el conocimiento a quienes más lo necesitan y que tienen dificultades para acceder o producir el mismo.

A modo de balance y de propuesta, consideramos que en la actualidad los programas de promoción de la salud y de prevención de riesgos del trabajo deberían adecuarse en dos sentidos para lograr una mayor efectividad:

a) Superar el tecnocentrismo y la unilateralidad de los enfoques hegemónicos, en los cuales los programas de prevención quedan en manos de la empresa y de los expertos. Se debe apuntar a metodologías participativas, donde los trabajadores tengan un rol activo en las fases de diagnóstico (ofreciendo su perspectiva sobre los problemas y sufrimientos cotidianos que enfrentan) y en la fase de intervención, brindando su visión sobre las medidas de acción más adecuadas y sobre el grado de efectividad de las mismas en el tiempo.

b) Superar el reduccionismo de las evaluaciones centradas en los riesgos tradicionales y visibles (físicos, químicos, biológicos) y comenzar a poner en discusión los factores psicosociales como elementos centrales que configuran la salud y la enfermedad de los trabajadores. Esto supone la participación arriba mencionada, e implica poner bajo análisis las dimensiones no solo físicas sino también psíquicas y sociales de los trabajadores, las cuales pueden verse afectadas bajo determinadas condiciones laborales.

Por supuesto, estos lineamientos implican una transformación importante y una nueva visión sobre la salud en el trabajo –basada en la prevención, la participación y la incorporación de nuevas temáticas– cuya instauración no será sencilla ni rápida. Se trata de cambios profundos para lo cual será necesario que todos los actores involucrados estén dispuestos a renovar sus perspectivas y participar en diálogos más amplios que los existentes hasta ahora.

Referencias

- Boix, P. y Vogel, L. (2013). Participación de los trabajadores. En Ruiz-Frutos, C.; Delclòs, J.; Ronda, E.; García, A.M. y Benavides, F. G. *Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Elsevier.
- Gollac, M. (2011) (coord.) *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris.
- Gollac, M. (2012). Les risques psychosociaux au travail : d'une « question de société » à des questions scientifiques. Introduction. *Travail et emploi*, nro. 129, 5-10. Recuperado el 3 de julio de 2018 de: <https://journals.openedition.org/travailemploi/5489>
- Henry, M. L. (2017a). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina. El estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. *Cuadernos del CENDES*, vol. 34, n° 96, 109-128. Recuperado el 6 de junio de 2018 de: <http://www.redalyc.org/pdf/403/40354944005.pdf>

- Henry, M. L. (2017b). La encuesta como herramienta para diagnosticar los riesgos psicosociales en el trabajo. Su diseño y aplicación para el estudio de una organización del sector público. En Navarra, Javier y Barnes, Federico (comp.) *Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares 2016*. Córdoba: TAS.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CABA: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs, Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno; CABA: UMET- CITRA.
- Neffa, J. C. (2017). Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST). Reflexiones a partir del proyecto SECASFPI-CITRA”. En Javier Navarra y Federico Barnes (Comp.), *Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad, Escritos entre pares*. Córdoba: TAS.
- Neffa, J.C.; Korinfeld, S. y Henry, M. L. (2017) *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. Buenos Aires: SECASFPI.
- San Juan, C. (2016). *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Una actualización*. Buenos Aires: OIT.
- Vogel, L. (1995). La evaluación de los riesgos en los centros de trabajo y la participación de los trabajadores. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n° 7, 13- 43. Recuperado el 5 de julio de 2018 de: https://www.researchgate.net/profile/Laurent_Vogel/publication/27582427_La_evaluacion_de_los_riesgos_en_los_centros_de_trabajo_y_la_participacion_de_los_trabajadores_1995/links/0f31753c014ccd60d2000000/La-evaluacion-de-los-riesgos-en-los-centros-de-trabajo-y-la-participacion-de-los-trabajadores-1995.pdf?origin=publication_detail
- Wisner, A. (1998). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: CEIL/CONICET-Humanitas.

Data de submissão: 20 de setembro de 2018
Data de aceite: 13 de novembro de 2018

