

# RIESGOS PSICOSOCIALES

De forma implícita parecería que siempre se ha entendido por riesgos laborales únicamente los físicos, olvidando que la salud del trabajador/a puede estar afectada por otros factores de orden psicológico y/o social, muchas veces tanto o más perjudiciales que los primeros.

**Se trata pues, de dar entidad a fenómenos que siempre han existido y defender entre todos, la dimensión biopsicosocial del concepto de salud.**



## CARTILLA INFORMATIVA NºIII

# CyMAT

Seguridad y Salud de lxs Trabajadores

utecymat@gmail.com  
5552-9100 int. 156  
Bartolomé Mitre 1984

# EDITORIAL

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Los elementos en los que pueden descomponerse las CyMAT, pueden ser llamados factores del trabajo y constituirse en fuentes de riesgo para el trabajador y, en tanto tales, constituir factores de riesgo. **Los factores psicosociales del trabajo pueden tener efectos tanto positivos como negativos.** Cuando se consideran las posibles alteraciones negativas que pueden generar sobre la salud, se conceptualizan como factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Si hablamos de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, estamos asumiendo teóricamente varias cuestiones, en primer lugar, la concepción de riesgo, que lleva a pensar su descomposición en factores de riesgo, implica la consideración de un modelo multicausal en la comprensión de las alteraciones de la salud.

**La psicodinámica del trabajo** analiza la articulación entre el sufrimiento y las estrategias defensivas contra el sufrimiento convirtiéndolo en placer a través del reconocimiento. En esa dinámica las relaciones subjetivas de las personas son las portadoras del trabajo. Si el reconocimiento falta, los individuos se concentran en estrategias defensivas individuales para evitar la enfermedad, con consecuencias para la organización del trabajo en tanto propende a su parálisis. La teoría de la psicodinámica del trabajo considera los efectos tanto negativos como positivos del trabajo, el sufrimiento y el placer respectivamente. Los tintes positivos están presentes en la creatividad que requiere ajustar la tarea prescrita; en la coordinación necesaria para implementar las interpretaciones surgidas del ingenio; en la cooperación que surge eventualmente a partir de la mayor integración del grupo de trabajo y que implica la voluntad de las personas para trabajar juntas; y en la confianza que la cooperación exige. La cooperación en esta conceptualización es indisoluble de la economía de la identidad y de la salud en el trabajo.

Esta movilización subjetiva es espontánea, frágil y surge de la dinámica entre contribución y retribución. El reconocimiento surge a partir del juicio del trabajo realizado y no a la persona. La retribución simbólica del reconocimiento toma sentido en relación a las expectativas subjetivas sobre la realización de sí mismo.

En este sentido seguiremos luchando contra la falta de reconocimiento material y simbólico, la desidia y las políticas criminales de ajuste que ejecuta el actual Gobierno de la Ciudad (léase Larreta), para proteger el presente y el futuro de todo niño/a, joven y trabajador/a que se encuentra en riesgo permanente en nuestras escuelas a raíz del incumplimiento de la normativa vigente que expresa los derechos alcanzados por el conjunto de los y las trabajadores/as de la educación. También seguiremos exigiendo una realidad que garantice el derecho social a la educación, en escuelas sanas y seguras y que le reconozca a nuestro trabajo su dimensión política.



# CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE



- **Carga de trabajo:** el concepto de carga de trabajo, con los desagregados que posibilita (física, mental y psico-afectiva), es una herramienta de primer orden para dar cuenta analíticamente de lo que en la percepción cotidiana se nombra genéricamente como “poner el cuerpo” (Héctor González, 2009).
- **Carga física:** en tanto el esfuerzo físico que requiere el/la docente en su trabajo. Es necesario valorarla según cada puesto de trabajo.
- **Carga mental:** como aquella energía psíquica que le demanda al docente la realización de su trabajo.
- **Carga psico-afectiva:** el trabajo docente supone un vínculo con los sujetos con quienes se trabaja, que resulta indispensable para que puedan producirse los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- **Responsabilidad:** en tanto todo puesto de trabajo se valora por el nivel de responsabilidad que demanda del trabajador. En el caso del trabajo docente, además de la responsabilidad laboral y administrativa -que tiene que ver con el cumplimiento de lo prescripto para cada puesto de trabajo en función del lugar que los distintos puestos tienen en la organización del proceso de trabajo-

por ser una actividad donde no se trabaja con objetos sino con otros sujetos cobra particular relevancia lo que se podría denominar “responsabilidad social”. Implica la responsabilidad que significa hacerse cargo del acompañamiento de las/os estudiantes en su proceso educativo en un momento fundamental de su proceso de vida, como la responsabilidad que implica ser parte del conjunto de las/os docentes de una institución y de un país que asume la formación de las futuras generaciones.

- **Complejidad:** en tanto está dada por el tipo de decisiones que tiene que tomar el/la docente para la resolución del trabajo asignado y por la cantidad de cuestiones acerca de las que tiene que operar y de variables que tiene que manejar.

Retomamos dichas conceptualizaciones en tanto nos permiten atravesar uno de los primeros desafíos: la necesidad de colectivizar las propias vivencias cotidianas de las y los docentes en el trabajo del día a día, de modo tal que posibiliten la multiplicidad de vinculaciones con el proceso de trabajo, la forma de organizarlo y las condiciones sociohistóricas en que ello sucede.

Como se ha resaltado desde varias de las producciones colectivas que han llevado adelante históricamente las y los compañeros de la CTERA “entre los múltiples condicionamientos sociales, culturales e históricos presentes (...) no es menor la incidencia de los discursos hegemónicos que intentan no nombrar aquello que hacemos como trabajo” y por lo tanto, “no nombrar el hacer docente como trabajo se vincula con la histórica estrategia de los sectores dominantes de escamotear de la conciencia de las/os docentes su reconocimiento como trabajadores/as” (CTERA, 2009).

Para pensar el trabajo docente, entonces, nos resulta interesante tomar conceptualizaciones desde la perspectiva del trabajo para vincularlas con el espacio educativo. Específicamente para hacer referencia a la importancia que tiene “poner el cuerpo” para el trabajo, tomamos una cosmovisión más amplia que reconoce el trabajo y el proceso de trabajo como ejes principales de la actividad de los seres humanos, y que considera además que hombres y mujeres transforman su propia subjetividad al realizar su trabajo.

Por otro lado, esta conceptualización también aporta para reconocer a la escuela en su materialidad concreta, en tanto local de trabajo, e identificar las condiciones del espacio escolar como parte fundamental de las condiciones y medioambiente de trabajo, es decir como componentes de la situación de

trabajo que inciden directa e indirectamente en el trabajo y en la vida concreta de las/os trabajadoras/as, en aquello que realizan.

En ese sentido más amplio es que pensamos la escuela en tanto local de trabajo, como el espacio donde se realiza el proceso de trabajo que involucra a las/os docentes, pero también a los estudiantes, a las/os auxiliares, a las familias, a las organizaciones de la comunidad.

**Es por tanto que, producir conocimiento colectivo desde la perspectiva de las/os trabajadoras/os docentes se convierte en una herramienta fundamental para el reconocimiento de lo que hacemos, y para avanzar en la disputa por su transformación con el conjunto de las/os trabajadoras/es.**



# ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO?

Los riesgos psicosociales derivan de la (mala) organización del trabajo y perjudican la salud psicofísica de los trabajadores/as.

PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL por su origen: determinadas características de la organización del trabajo. Podemos decir que estamos expuestos a los riesgos psicosociales, por ejemplo, cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado, o cuando el trabajo no da posibilidades de aplicar nuestras habilidades y conocimientos, o cuando hay que trabajar sin apoyo de los superiores, o cuando no se reconoce ni respeta nuestro trabajo, o cuando se dan cambios de servicio o de puesto contra nuestra voluntad... El daño a la salud puede proceder no solo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no solo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo. Las condiciones de trabajo susceptibles de producir daño, y por lo tanto objeto de actividad preventiva, son "todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...". **El objetivo sindical en relación a la intervención en el trabajo es claro: la prevención de**

**los riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo para las que se tiene evidencia científica de que pueden afectar negativamente la salud.** Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias. En la evaluación de los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no características de la personalidad.

El origen de los riesgos psicosociales está en la organización del trabajo, por lo que para prevenir estos riesgos habrá que cambiarla. **La organización del trabajo no es intocable.** Se trata de sustituir prácticas de gestión laboral precarizadoras, alienantes y de competitividad entre trabajadores por prácticas que desarrollen la democracia y la justicia en el trabajo: que incrementen la autonomía y las oportunidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y conocimientos en la realización del trabajo, que garanticen la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo, que fomenten el apoyo de superiores y compañeros en la realización del trabajo, que permitan la conciliación entre la vida familiar y laboral y que eliminen las discriminaciones. Se trata de

introducir nuevos criterios en la organización laboral como la salud y el bienestar de los trabajadores/as. **La prevención es posible, y el objetivo es diseñar una organización del trabajo más saludable, es decir, más justa y democrática..**

A partir de nuestra participación podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales. Apostamos por iniciar la prevención desde la exposición a los riesgos en lugar de realizar una intervención desde el daño a la salud producido. Queremos conseguir que se aborde la prevención de los riesgos psicosociales en las escuelas y que cuando se haga, se evalúen y se intervenga en las condiciones de trabajo y concretamente en la organización del trabajo, con el objetivo de eliminar la exposición o reducirla en origen.

**Desde el punto de vista sindical** es una oportunidad para seguir afrontando los temas de siempre, que no dejan de ser foco de posibles riesgos psicosociales: la jornada y su ordenación, el contrato, la estructura salarial, el contenido del trabajo, la movilidad funcional, las desigualdades, las patologías de sobrecarga laboral, etc., avanzando en la mejora de las condiciones de trabajo y vida de trabajadores/as, reivindicando una organización del trabajo que priorice nuestra salud psicofísica.



**Instituto Bernasconi DE 6º**  
**#PeligroEdificiosEscolares**

**UTE**  
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN  
**UTE CTERA**

# PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

1. **Exceso de exigencias psicológicas:** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
2. **Falta de influencia y de desarrollo:** cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
3. **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
4. **Escasas compensaciones simbólicas y materiales:** cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
5. **La doble presencia:** el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.
6. **Relaciones personales:** aislamiento, relaciones insuficientes o malas, conflictos interpersonales, conductas inadecuadas, competencia excesiva, meritocracia.

**“UNA DE LAS NORMAS MÁS COMUNES PARA REDUCIR EL AUSENTISMO ES LA INSTAURACIÓN DE LAS PRIMAS POR PRESENTISMO QUE TIENEN VARIAS FUNCIONES. POR UNA PARTE ES UNA PRIMA ANTIHUELGA, PARA DESALENTAR POR RAZONES ECONÓMICAS LA ADOPCIÓN DE ÉSTE MÉTODO DE LUCHA, Y POR OTRA PARTE CREA LAS CONDICIONES PARA QUE, CON FRECUENCIA, LOS/AS TRABAJADORES/AS VAYAN A TRABAJAR AUNQUE SE ENCUENTREN ENFERMOS PARA NO VER REDUCIDOS SUS INGRESOS”.**

**JULIO CÉSAR NEFFA**

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes:

- 1) Se extienden en el espacio y el tiempo
- 2) Son difíciles de objetivar
- 3) Afectan a los otros riesgos
- 4) Tienen escasa cobertura legal
- 5) Están moderados por otros factores
- 6) Son difíciles de modificar.

**Todas estas características son las que dificultan su prevención, evaluación y control.**

**Los RPST responden a múltiples causas y variables, y si bien existieron desde siempre, se intensificaron y se visibilizaron desde la crisis de los años '70. Existe un consenso generalizado de que sus síntomas responden al contenido y la organización del proceso de trabajo y no a las características de la personalidad de quienes serían débiles, frágiles o propensos a ellos. Las pocas políticas que se han adoptado hasta el momento ponen el acento en la curación y la reparación de los daños.**

**Es hora de trabajar en la prevención.**



**LA TAREA DOCENTE ES COMPLEJA E IMPLICA UNA MULTIPLICIDAD DE ACCIONES QUE SE ENCUENTRAN NATURALIZADAS POR LOS PROPIOS DOCENTES. MUCHAS DE ELLAS SE DESARROLLAN SIMULTÁNEAMENTE E INFLUYEN DIRECTAMENTE EN LA CARGA LABORAL Y EN LA SALUD DE LOS PROPIOS TRABAJADORES. FRENTE A ESTE FENÓMENO ES IMPORTANTE SUMAR LA MIRADA DE LOS MISMOS PARA DIGNIFICAR LA LABOR DOCENTE Y A PARTIR DE AHÍ CONSTRUIR UNA VERDADERA POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL Y POPULAR.**

# CONSECUENCIAS PSICOFÍSICAS DE LOS RPST



Cuando los trabajadores están sometidos de manera permanente a los factores de riesgo psicosociales mencionados, luego de somatizarlos estos dan lugar a severas patologías que impactan sobre el cuerpo humano y son bien conocidas. Los estudios epidemiológicos más importantes han encontrado una fuerte asociación entre los RPST y ciertas enfermedades.

- Accidentes de trabajo provocados por las tensiones y las enfermedades profesionales.
- Trastornos músculo esqueléticos, provocado por el trabajo en tensión.
- La patología de la sobrecarga o sobreinversión en el trabajo.
- La hipertensión arterial.
- Los infartos de miocardio.
- Los accidentes cerebrovasculares.
- La úlcera péptica o duodenal.
- El síndrome del intestino irritable.
- Ataques de pánico.
- Angustia, depresión.
- Patologías del sueño.

A pesar de que con frecuencia se han naturalizado muchas de estas enfermedades atribuyéndolas en parte a la herencia genética, antecedentes familiares o a problemas no relacionados con la vida laboral, tanto los ergónomos que están centrados en la actividad

como los especialistas en psicodinámica del trabajo consideran que **el trabajo no es patógeno**, ni es en esencia sinónimo de riesgo, sino que son las CyMAT y los RPST derivados del contenido y la organización del proceso de trabajo los que están en el origen de los problemas de salud en sus dimensiones físicas, biológicas y psíquicas.

**Las pocas políticas que se han adoptado ponen el acento en la curación y la reparación de los daños (o juicios e indemnizaciones cada vez más precarios) más que en la prevención con lo cual los procesos se reproducen. Y en lugar de buscar las causas de dichos riesgos, la tentación es psicologizar el problema y derivar a los trabajadores hacia el consumo de psicotrópicos, consultar psicólogos y psiquiatras y proponerles cambios de vida (dietas adecuadas, actividad física, yoga...)**

**CON FRECUENCIA LAS NUEVAS TICs CREAN LAS CONDICIONES PARA QUE LOS TRABAJADORES SEAN CONTACTADOS POR SUS CONDUCCIONES SOBRE PROBLEMAS DEL TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO O CUANDO HA CONCLUIDO LA JORNADA. ESTO DERIVA EN HORARIOS LÍQUIDOS Y EN SOBRECARGA DE TRABAJO.**



# LA PREVENCIÓN DE LOS RPST

Aceptando que no hay determinismos y que la prevención es posible a nivel de las empresas y organizaciones, una serie de medidas referidas a la gestión de la fuerza de trabajo se pueden adoptar:

- Asegurar la vigencia de la justicia organizacional (procedural, relacional y distributiva), en la estructura y el funcionamiento de la empresa u organización evitando toda forma de discriminación e injusticia.
- Controlar el estrés evitando que elevadas demandas y exigencias del puesto de trabajo generen tensiones cuando superan sus capacidades de resistencia y adaptación.
- Procurar que el contenido y la organización del trabajo permitan trabajar de manera autónoma, respetando su propio estilo, en función de la formación profesional, calificaciones y competencias adquiridas para lograr los objetivos de la actividad sin que ello provoque sufrimiento y daños para la salud.
- No obligar los trabajadores a ejecutar actividades contra sus principios éticos y sus valores, porque eso genera problemas de conciencia, sentimientos de culpa y vulnera la autoestima.
- Permitir que durante la actividad los trabajadores puedan controlar sus emociones, ser auténticos y no tener que mentir, ocultar información, fingir o

autorreprimirse por miedo a sanciones o al despido, y al temor de ser objeto de la violencia verbal o física.

- Promover la comunicación y la cooperación con los compañeros de trabajo y evitar la competencia interpersonal, para crear un espíritu de equipo y no dar lugar al hostigamiento ni a la violencia laboral.
- Ocupar un empleo con garantías de seguridad y estabilidad, en el cual el personal pueda seguir aprendiendo, acumulando su saber tácito y “hacer carrera” en la organización.
- Recibir por parte de los compañeros de trabajo un apoyo social y un “juicio de belleza” sobre la calidad y la utilidad del resultado del trabajo así como apoyo técnico y un “juicio de utilidad” por parte de la jerarquía, junto con una justa recompensa material, moral y/o simbólica por el esfuerzo realizado.

**“TRABAJAMOS HORAS EXTRAS QUE NADIE RECONOCE, ESTÁN TAN INVISIBILIZADAS COMO EL TRABAJO HOGAREÑO DE LA MUJER, DE ESO NO SE HABLA, SE HABLA DE LAS CUATRO HORAS QUE TRABAJAMOS, DE LAS HORAS NO PAGAS NO SE HABLA.”**

**(MAESTRA DE GRADO. ÁREA PRIMARIA. CABA)**

# ¿CUÁLES SON LAS RESTRICCIONES PARA ADOPTAR POLÍTICAS PARA PREVENIR LOS RPST?

- La falta de información o desconocimiento en todos los niveles de las empresas y de la administración estatal, respecto de la nocividad de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores, así como respecto de los resultados adversos que los RPST tienen para las empresas y los costos para el sistema de seguridad social.
- La insuficiencia en materia de estadísticas oficiales nacionales sobre la frecuencia y gravedad de las consecuencias de los RPST debido a la complejidad del tema y a la inexistencia de un listado oficialmente reconocido de enfermedades profesionales provocadas por los RPST.
- El predominio de la concepción que los problemas generados por los factores de RPST y el estrés son de carácter individual, tienen que ver con las características de la personalidad, sólo afectan a personas “predispuestas” que deben ser tratadas por psicólogos o psiquiatras.
- Los preconceptos o mitos sociales predominantes en la cultura mediática identifican al estrés como un problema personal sólo de los ejecutivos, más relacionado con el trabajo intelectual que con el manual, siendo susceptible de ser tratado por psicólogos o psiquiatras y como medidas preventivas se propone con frecuencia enseñar las técnicas individuales de autocontrol del estrés a implementar incluso



- en los lugares de trabajo (yoga, relajamiento muscular, gimnasia para compensar el sedentarismo, ofrecer una dieta saludable para controlar la obesidad, prohibición del consumo de alcohol o de fumar en el lugar de trabajo, etc.).
- La existencia de dificultades para identificar el sufrimiento y malestar provocados por los RPST y estimarlos científicamente por la falta de instrumentos objetivos dado su carácter subjetivo.
  - El predominio de una actitud fatalista, que naturaliza el problema, asigna a los factores de RPST un carácter inevitable o ineliminable y una sensación de impotencia para reducirlos o controlarlos.

# DOCENTES EN RIESGO: CUANDO LA VIOLENCIA Y EL ACOSO FORMAN PARTE DE TU TRABAJO (AUNQUE, A VECES, NI SIQUIERA LLEGUES A DARTE CUENTA)



Hace relativamente poco tiempo (no mucho más de cuatro décadas), comenzó a configurarse un nuevo concepto para significar ciertas “prácticas” habituales en el mundo del trabajo, aún cuando probablemente son tan antiguas como el sistema de producción y de organización del trabajo, propios del capitalismo.

Habrás escuchado hablar del “mobbing” (pariente cercano del bullying), término que fue empleado inicialmente por Heinz Leymann, psicólogo sueco, para designar el comportamiento hostil de largo plazo en el ámbito laboral.

Mobbing, del verbo “to mob”, significa asediar, acosar, acorralar. Se aplicó inicialmente en el campo de la etiología (ciencia que estudia el comportamiento de los animales), para describir las conductas características de las aves cuando se sienten amenazadas por otra especie, y consiste en estrategias que adoptan para alejar o ahuyentar a quien perciben como un potencial enemigo.

Leymann, recuperó este concepto y desarrolló un inventario que incluye diferentes actividades típicas

del mobbing, entre ellas:

- limitar la comunicación,
- limitar el contacto social,
- desprestigiar a la persona ante sus compañeros,
- desacreditar u obstruir su capacidad profesional y laboral.

Otra especialista, Marie France Hirigoyen, analizó y publicó varios libros referidos a lo que llamó “acoso moral” en el trabajo. Si bien esta autora sostiene que no existe un perfil psicológico específico de las personas a las que se acosa, distingue ciertas condiciones que aumentan las probabilidades de resultar elegida o elegida, tales como:

- características asociadas al género o raza,
- personas competentes y honestas,
- personas en situación de especial vulnerabilidad (por ejemplo por fallecimiento de algún familiar, madres solas, con problemas personales),
- trabajadores protegidos o tutelados (delegados y delegadas sindicales, embarazadas, trabajadores del sector público con estabilidad en el empleo).

Los aportes de la Psicodinámica del Trabajo trajeron una mirada más comprensiva de la cuestión. Partiendo de una crítica a las nociones de riesgos del trabajo, stress, vulnerabilidad psicológica (en tanto se basan en abordajes comportamentalistas y que conciernen al plano individual versus colectivo), proponen prestar atención a las nuevas formas de organización del trabajo y al tipo de patologías derivadas que, Christophe Dejours, clasifica de la siguiente manera:

- de sobrecarga (por ejemplo trastornos músculo-esqueléticos).
- postraumáticas (consecutivas a la violencia ejercida por el público, usuarios y, en el caso del sector docente, de padres y/o madres de alumnos).
- del acoso.
- cuadros depresivos.

La incorporación de la idea de que estamos hablando de situaciones que importan un ejercicio abusivo de poder, (ya sea desde un superior jerárquico, de pares o incluso por parte de subordinados o dependientes), perspectiva más afín a la sociología y al derecho del trabajo, supuso también un aporte de corte estructural para dar cuenta de este tipo de fenómenos y especialmente para:

- definir medidas de acción más abarcativas.
- delimitar responsabilidades.
- alentar la resignificación del trabajo como “territorio” apto para adoptar una organización colectiva o estrategia de poder basada en la cooperación y la solidaridad. De esta manera ser capaz de enfrentar los dispositivos concebidos e inoculados desde los esquemas neoliberales vigentes, que promueven y te hacen apostar al individualismo y a la competencia extrema pero que, en realidad, responden a ciertos espejismos o imaginarios de “éxito y gloria” o tal vez, a la precaria ilusión de que a vos no te va a tocar.



La principal conclusión a la que es posible arribar luego de este breve recorrido histórico por la evolución conceptual del tema que nos ocupa, lo resume claramente el Dr. Roberto Sivak, médico psiquiatra del Hospital Álvarez, al decir que:

**“El principal valor del concepto de violencia laboral es reivindicar el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a ser respetadas y respetados como personas”.**



De hecho, el recientemente aprobado Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y Acoso en el mundo del Trabajo está dando cuenta de que se trata de una problemática suficientemente extendida y relevante a nivel mundial. En el preámbulo se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso entendiendo que pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, una amenaza para la igualdad de oportunidades y son incompatibles con el trabajo decente.

La definición que aporta este nuevo instrumento (que debe ser ratificado por Argentina mediante ley nacional), resulta abarcativa del “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Asimismo, es amplio el ámbito de aplicación que establece el convenio en tanto protege a “los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados (...), así como a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, las personas en



formación (...), los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo...". Aplica a todos los sectores, público y privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Contempla además, la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (es decir en los lugares de trabajo, de pago, de comida o descanso, vestuarios e instalaciones sanitarias; desplazamientos, viajes, actividades de formación relacionadas con el trabajo y en el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación).

Queda claro entonces que la violencia laboral abarca además del acoso psicológico, el acoso sexual, el maltrato verbal y físico en tanto comportamientos y estrategias que atentan contra la dignidad y la integridad de las personas.

La Recomendación 206 de la OIT (que fue aprobada en forma conjunta con el ya mencionado convenio 190), reconoce que entre los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, se encuentran:



- el trabajo nocturno
- el trabajo que se realiza en forma aislada
- el trabajo en el sector salud
- los servicios sociales
- el trabajo doméstico
- la educación

No hay datos certeros en nuestro país que nos permitan sustentar esta afirmación. Sin embargo, no podríamos negar que en nuestro sector, la violencia y el acoso son moneda corriente.

Muchas compañeras y compañeros se encuentran afectados en forma cotidiana por situaciones de este tipo incluso, como planteamos en el título, sin poder identificarlas pero, sin dudarlas seguramente impactados en su salud, en su relaciones familiares y sociales ya que, el trabajo, sabemos, nos atraviesa y trasciende el tiempo que transcurrimos en el o en los establecimientos educativos en los que nos desempeñamos.

Qué paradoja y qué riesgo mayor que, en el marco de nuestras funciones como educadores, seamos víctimas o cómplices de violencia y acoso, y desde luego ejecutores o ejecutoras activas o principales.

Nuestro compromiso, como organización representativa del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores docentes, es continuar avanzando en la

visibilización, en la protección y en la prevención de prácticas de violencia y acoso que atentan contra nuestra integridad y dignidad.

Para más información y para que podamos acompañarte, ante cualquier duda o consulta, podés escribirnos a: [utecymat@gmail.com](mailto:utecymat@gmail.com)

**Lali Feldman**

Lic. en Cs. de la Educación  
Asesora técnica Sec. de CyMAT

**Bibliografía:**

Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral. "Violencia Laboral: conceptos básicos y estrategias de intervención" Mayo 2019. Bs As. Organización Internacional del Trabajo. C190 – Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 21/6/2019. Wlosko, Miriam y Ros, Cecilia (coordinadoras / compiladoras) "El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento – Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo". Universidad Nacional de Lanús. Ediciones de la UNLA, 2019.

**“ES URGENTE DISEÑAR UNA POLÍTICA QUE NO TENGA SÓLO LA INTENCIÓN DE PREVENIR LAS ENFERMEDADES MENTALES LABORALES, SINO QUE ASPIRE A VOLVER A TOMAR EL CONTROL DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL PARA OBTENER DE LA RELACIÓN CON EL TRABAJO LOS RECURSOS QUE ÉSTE CONTIENE EN POTENCIA TANTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA SALUD Y LA AUTORREALIZACIÓN COMO PARA EL APRENDIZAJE DE LA CONVIVENCIA Y LA RECOMPOSICIÓN DE LOS VÍNCULOS DE SOLIDARIDAD.”**

**CHRISTOPHE DEJOURS**  
**“TRABAJO VIVO”. TOMO II**

# LA NORMALIDAD. UN INTENTO DE DEFINICIÓN



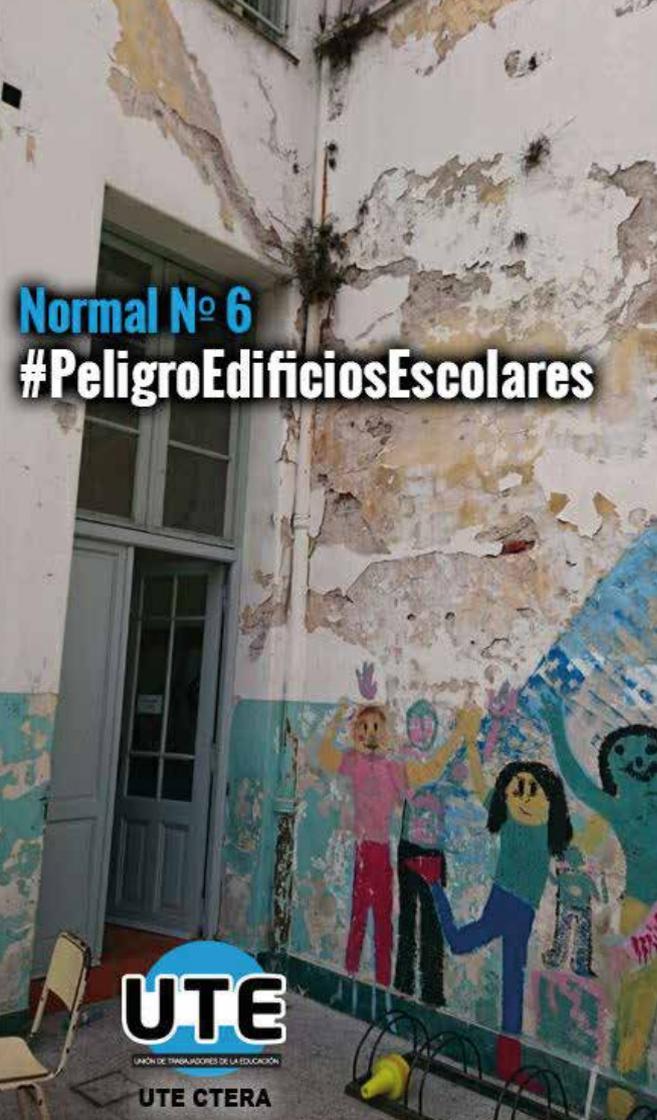
La clínica del trabajo revela que para seguir siendo “normales”, los sujetos conciben estrategias para defenderse del sufrimiento experimentado por la confrontación con las condiciones y los modos de organización del trabajo. La normalidad resulta del compromiso entre el sufrimiento y las defensas elaboradas para soportar ese sufrimiento, compromiso que siempre puede ser desestabilizado, lo que justifica su designación como una “normalidad que sufre” (C. Dejours, P. Molinier, 1994).

## **Sufrimiento y defensas.**

Debido a los riesgos corridos en el ejercicio del trabajo, lo natural sería suponer que el sufrimiento en el trabajo es la causa de numerosas manifestaciones psicopatológicas. Sin embargo, la clínica del trabajo habitual pone de manifiesto que la mayoría de los sujetos logran conjurar el riesgo de descompensación, a veces incluso a lo largo de toda su vida profesional. En efecto, entre la restricción del trabajo y el desencadenamiento de una descompensación se interponen toda una serie de procesos psíquicos que contribuyen a luchar contra las amenazas de descompensación: estos procesos intermediarios son las estrategias de defensa. El surgimiento de

perturbaciones psicopatológicas y de daños para la salud en una situación de trabajo no resulta entonces únicamente de las restricciones objetivas sino también –y sobre todo– del desbordamiento y posterior fracaso de los recursos defensivos movilizados por los sujetos para resistir en su propia situación de trabajo. El sufrimiento puede así volverse patógeno e impulsar al sujeto hacia la enfermedad, al no estar encauzado por las defensas, las cuales a su vez ya no cumplen con su rol de protección.

Las investigaciones en psicopatología y psicodinámica del trabajo han contribuido a revelar que, conjuntamente con los mecanismos de defensa clásicamente descritos por el psicoanálisis, existen construcciones defensivas, elaboradas y mantenidas colectivamente por los trabajadores cuyo principal objetivo es luchar eficazmente contra el sufrimiento generado por las restricciones reales del trabajo. La función principal de las defensas, ya sean individuales o colectivas (lo cual es más original desde el punto de vista de la perspectiva clínica clásica) es transformar el vínculo con la realidad al incidir sobre el pensamiento del sujeto. Las estrategias defensivas, como todo proceso psíquico que apunta a proteger el



## Normal N° 6

# #PeligroEdificiosEscolares

el Yo de la angustia, extraen su eficacia de su dimensión simbólica que apunta a ocultar o inmovilizar la percepción de lo cuestionado en la realidad del trabajo por el incremento de la vulnerabilidad y el sufrimiento. Respecto de la perspectiva comprensiva que orienta el enfoque clínico, toda conducta, incluso si parece aberrante o incomprensible, tiene un sentido desde el punto de vista de la racionalidad subjetiva y de la preservación de sí mismo. Ciertas conductas irracionales revisten así una lógica en relación con la lucha contra el sufrimiento en el trabajo, aunque puedan parecer incomprensibles desde el punto de vista de la eficacia instrumental y/o estratégica.

Sólo si gracias a la construcción de defensas individuales y colectivas los/as trabajadores/as logran resistir, sublimar el sufrimiento y encontrar un sentido al trabajo, este último puede generar placer.

**“ ... EL CONOCIMIENTO DETALLADO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ESCUELAS, DE LAS RELACIONES ENTRE DOCENTES Y ALUMNOS, DEL HORARIO DE TRABAJO, DE LA ACTIVIDAD MISMA, DE LAS PARTICULARIDADES PERSONALES DE LOS ALUMNOS, DE LOS MEDIOS CON LOS QUE TRABAJA, DE LA CALIDAD DE LAS EDIFICACIONES, DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO INTRA Y EXTRA-AULA PERMITIRÁ DETECTAR LOS DIVERSOS PROCESOS PELIGROSOS QUE AFECTAN LA SALUD” .**

La Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral es un espacio colectivo, democrático, abierto y plural integrado por más de 70 organizaciones sindicales pertenecientes a las tres centrales de trabajadorxs.

Tiene como objetivos: producir y difundir información actualizada, asistir y representar a trabajadoras y trabajadores que atraviesen situaciones de violencia laboral, formar/capacitar a dirigentes, delegados y trabajadores, promover normativas (protocolos, inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos, la ratificación y cumplimiento del Convenio OIT 190 y la aprobación de un ley nacional que abarque al conjunto de los trabajadores) y lograr la integración intersindical local, nacional y regional (latinoamericana) para la eliminación de la violencia y acoso en el mundo laboral.

