



:: [portada](#) :: [Economía](#) ::

08-12-2012

Entrevista a Christophe Dejours, experto en medicina laboral

Trabajo...

Natalia Aruguete

Página 12

Christophe Dejours es una eminencia en medicina laboral. Desde hace años, se ha dedicado a investigar las transformaciones en el mundo del trabajo de la mano de las "ciencias de la gestión". En un esfuerzo conjunto de la UNLP, el Ceil, la UBA, la UNLA y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, el catedrático francés visitó Buenos Aires. Dialogó con Cash sobre las consecuencias que esa política "reivindicada por la patronal y acompañada desde el Estado" tiene para la salud de los trabajadores.

¿A qué se refiere cuando expresa que, en la actualidad, el trabajo ha perdido valor?

-Está esencialmente ligado a un vuelco en el mundo del trabajo, a una destitución de la posición predecesora que fue reemplazada por la primacía de las "ciencias de la gestión". Ese vuelco se corresponde con cambios de concepción sobre la producción de valor.

¿Cómo cuáles?

-Hasta ahora pensábamos que la producción de valor, en el sentido económico del término, pasaba siempre por el trabajo. Pero las ciencias de la gestión (management) instalaron la idea de que la producción de la riqueza no pasa por el trabajo sino por buenos métodos de administración. Por un lado, se da una fijación de objetivos cuantitativos, llamados "contratos por objetivo", por otro lado, los resultados también son cuantitativos, y se miden por la performance. Pero en el medio no quieren saber nada sobre el trabajo, no lo conocen.

¿Por qué?

-Porque están enfrentados con su propia incompetencia: no son ni ingenieros ni trabajadores, no entienden lo que pasa en el trabajo y, como reacción defensiva, lo desprecian. Hay nuevas formas de organización del trabajo que fueron introducidas bajo el efecto de las ciencias de la administración. En particular, la evaluación individual del desempeño, instrumento inventado por los managers que confunde, de manera intencional, el trabajo con sus resultados. No hay una proporcionalidad entre el trabajo y el resultado del trabajo.

¿Cuáles son las consecuencias de este giro para el trabajador?



-Un aspecto muy importante es la autonomía. Es una autonomía falsa, porque el administrador no se interesa por el desempeño, y con ello rechaza tomar en cuenta la cuestión de los recursos que se le dan al trabajador para alcanzar ese objetivo. Para el trabajador, el solo hecho de fijar objetivos no se traduce en autonomía en el sentido de una nueva libertad. Por el contrario, las nuevas restricciones son ahora su problema y nadie lo va a ayudar para alcanzar esos objetivos. En otras épocas, los ingenieros tenían la responsabilidad de acompañar el trabajo de los subordinados y aportaban eventualmente una ayuda a los trabajadores para ejecutarlo. Mientras que los administradores no dan ninguna ayuda, no quieren saber nada sobre los medios otorgados al trabajador para hacer su trabajo. Y para "cerrar con candado" la cuestión, les hacen firmar a los empleados un contrato de objetivos.

¿En qué se traduce esa nueva lógica, concretamente?

-El aumento de la carga de trabajo se traduce en una patología de sobrecarga. Hay diversas patologías. La primera es la de los trastornos músculo-esqueléticos, que son un verdadero estrago; una catástrofe desde el punto de vista de la salud pública, que no solo afecta a quienes hacen trabajos manuales sino a aquellos que cargan datos y a los ejecutivos. En Francia es la enfermedad profesional que más ha aumentado. La segunda se denomina "burn out", traducida como "estar quemado". La tercera enfermedad fue caracterizada en Japón como una muerte súbita. Suelen ocasionarse por una hemorragia cerebral o un espasmo vascular, pero en ausencia de todo factor de riesgo cardiovascular. Sin obesidad, sin hipertensión arterial, sin epidemia, sin diabetes, sin tabaquismo, sin antecedentes familiares, no existe ningún factor de riesgo salvo la sobrecarga de trabajo. La cuarta patología es la utilización de drogas, no solo cocaína sino alcohol y medicamentos, para poder aguantar las exigencias de la performance. Vemos esto mucho en los ejecutivos en Estados Unidos, pero también en los obreros que consumen cocaína incluso al estar en la cadena de montaje, y no lo esconden.

En este escenario, ¿cómo se inserta lo que usted denomina "hiperactividad profesional"?

-Es una moda actualmente hablar de hiperactividad profesional, workaholism. Efectivamente existe, pero es propio de un grupo pequeño de personas para las cuales la hiperactividad es una estrategia de defensa para no pensar, para conjurar los riesgos de la angustia neurótica. Contaminan el espacio privado. Evidentemente despedimos muchos trabajadores y, entonces, los que se quedan tienen más trabajo. Esa hiperactividad no es una vulnerabilidad psicológica sino una consecuencia de nuevas formas de entender el trabajo y la gestión.

¿Qué análisis hace del actual escenario laboral en Europa, donde los elevados niveles de desocupación se conjugan con recortes progresivos de las protecciones sociales?

-En los países europeos, pero también en Estados Unidos, interpretamos estos fenómenos como crisis económica y crisis del empleo. Pero yo no pienso que eso sea verdad.



¿Por qué no?

-Se han impuesto nuevas formas de organización del trabajo. Aun así, esto genera nuevas patologías y acá hay una paradoja. El costo de la indemnización por patologías en el trabajo se volvió enorme, en Estados Unidos y en Europa alcanza el 3 por ciento del Producto Bruto Interno. Pero hay una diferencia: en Estados Unidos y en Canadá, este costo es asumido por empresas aseguradoras, por lo general privadas. Mientras que en Francia, este gasto es asumido por el Estado, por la seguridad social. La patronal no se preocupa por los problemas de salud mental, porque cuando la gente se enferma sale de la empresa y se transforma en un problema del Estado. Esto no tiene límite. Al mismo tiempo, la situación de los que están en empleos precarios no solo tiene efectos sobre quienes están en trabajos a tiempo parcial impuesto, en particular las mujeres, sino que tiene incidencia sobre los que se quedan. Porque tienen miedo de caer en esa precariedad y aumentan su carga de trabajo. Nosotros no lo llamamos "precariedad" sino "precarización", porque es una política, no reivindicada desde el Estado aunque mostrada por las organizaciones patronales, que la llaman "libertad del empleo".

¿Qué rol juega el Estado en esa política?

-Cada vez más el Estado libera a la patronal, el derecho es cada vez más frecuentemente violado en las empresas y el Estado no reacciona, no defiende particularmente a los inspectores del trabajo, que están entre el Estado y un problema de justicia social; los trabajadores son puestos en situaciones extremadamente difíciles. La patronal francesa organizó un servicio de abogados, juristas y magistrados -que antes eran funcionarios del Estado- para aconsejarlos. Cuando un inspector labra un acta con una acción consecuente contra la empresa, el patrón consulta este servicio para interrumpir la acción del inspector, con gran eficacia. Hay una voluntad patronal y una colaboración estatal. Es un movimiento general de retirada de los Estados europeos ante el sector privado, en lo que llamaríamos "una vuelta al neoliberalismo". Quien innovó esto en Francia no fue justamente un hombre de derecha sino François Mitterrand, en lo que fue una conversión de los socialistas al neoliberalismo. Un sistema como éste no se desarrolla solo, sino que reposa sobre elecciones y decisiones políticas.

<http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-6436-2012-12-05.html>