

Prefacio

GLOBALIZACIÓN Y RIESGOS LABORALES EMERGENTES

Globalización y riesgos laborales emergentes no son dos hechos aislados, sino mutuamente intrincados y dependientes. Ambos son formas de esta *Sociedad del riesgo* (Beck 1986) que amenazan al bienestar global, a la salud en general de los ciudadanos y de los trabajadores en especial.

Hasta hace unos meses, la globalización era un hecho de cara y cruz, tenía sus lados negativos y sus positivos (Beck 2008). Sus detractores leían sólo los negativos, sus defensores realzaban sus beneficios para el desarrollo y su impulso de la economía y el desarrollo, aunque entrañara problemas. Hoy, con la crisis económica mundial, la globalización sigue siendo un contexto del que no se puede escapar, pero que sólo tiene una cara, y ésta tiene mirada hosca de perro airado. Hoy, la globalización sólo puede inquietarnos y angustiarnos. La crisis general del desempleo global es la primera y principal consecuencia negativa (Beck 1999).

Formas de globalización han estado presentes desde siempre. El comercio y su historia han tenido siempre como horizonte de sus posibilidades un marco global de transacciones económicas y de productos. Parece propio de la búsqueda del desarrollo de las naciones y de los mundos materiales del progreso la extensión de los propios lindes geográficos, el comercio y de formas derivadas de colonización (Fernández-Armesto 2002). Pero la globalización actual tiene un verdadero marco mundial. Las materias primas provienen de unos países; la manufacturación se hace en otros; la venta y el consumo en otros –y un poco en todos– el capital de fondo que hace posible todo esto está por doquier y en ningún sitio. La aldea global ha dejado de ser una metáfora para convertirse en una realidad soportada por la informática, las nuevas tecnologías y los nuevos desarrollos organizacionales.

El gran protagonista de la globalización –no se suele insistir suficientemente en ello– es la aparición de un nuevo tipo de empresa y de nuevos tipos de organizaciones que han marcado a nivel mundial el desarrollo industrial y la tecnología, la acumulación de capitales financieros de enorme poder y su ubicación por todo el orbe. Si ha aparecido un mercado global y una economía única es porque el mundo se ha hecho plano (Friedman 2006). Parece un dato contrastado que en la economía mundial, el poder industrial se ha acortado y centrado cada vez más en grandes empresas que imponen la marcha del mercado en su sector, e incluso de la creación de estilos de vida sectoriales. Este hecho está inflado de consecuencias: una de ellas, que aquí nos interesa, es el cambio corporativo. Manifestación de ello es el continuo trasiego de adquisiciones y fusiones que reorganizan interna y externamente a las empresas. Las consecuencias parecen importantes.

Toffler (Toffler 1990) proponía hace ya años la empresa flexi-

ble como la empresa del futuro; era el objetivo crítico de cualquier empresa, su capacidad para retroalimentarse con los datos de la realidad y los mercados, de las nuevas demandas y de las nuevas tecnologías. El éxito y el desarrollo de las empresas se fundamentaban en su capacidad de ser flexible en sus métodos, productos, sistemas financieros y plantillas de trabajo. Dicho así parece un objetivo deseable y con beneficios generalizados para todos. Los hechos suelen ser más complejos que su imagen inmediata. Las nuevas organizaciones, la empresa flexible, suelen tener mayores márgenes de desarrollo personal y profesional que la clásica, pero también mayor carga de estrés. La sobrecarga de rol, y el conflicto y la ambigüedad de rol suelen ser elementos inevitables de una flexibilidad engañosa.

La globalización ha impuesto otra realidad que tiene claras contrapartidas: el tamaño de las corporaciones y empresas. La actuación mundial, global, exige empresas y organizaciones potentes con grandes capitales y enormes recursos tecnológicos, capaces de responder a los diferentes retos que el mercado mundial pueda dictar. El tamaño de la economía que se maneja y la competencia con otras empresas rivales de poderío similar generan problemas complejos de difícil solución y con repercusiones importantes en la cultura organizacional y la calidad de vida laboral.

En primer lugar, la capitalización de las empresas. Gran parte de las enormes sumas económicas requeridas por las empresas pasa por la salida a bolsa de las empresas. Pero eso supone, casi siempre, una subordinación de la gestión empresarial a los intereses accionariales. El accionista se convierte en el primer protagonista de la empresa y sus intereses inmediatos son el beneficio accionarial. La dirección de las empresas se convierte así con frecuencia en una estrategia de ingeniería financiera que tiene consecuencias para quienes trabajan en ella. No se pueden simplificar los hechos, pero parece un dato que la dirección de la empresa se centra más en los intereses de los accionistas –que son quienes mantienen a los directivos en sus puestos y les pagan– que en la calidad de vida de sus trabajadores. Las consecuencias son varias; una de ellas, importante, consiste en la disminución de los costes estructurales innecesarios, con importantes repercusiones en la calidad de vida laboral.

Uno de los resultados habituales de este planteamiento, resultado lógico en la óptica empresarial, ha sido el outsourcing o subcontratación (Castillo 2008). Las empresas se han centrado cada vez más en sus objetivos prioritarios y en los aspectos nucleares de su negocio. Gran parte de las actividades ligadas al negocio, aunque sean necesarias, se subcontratan a empresas de menor calibre y que, es importante, generalmen-

te carecen de estrategias y capacidades para asegurar su nivel y mantenimiento de negocio, por lo que actúan con políticas irregulares de empleo y subempleo. La inseguridad laboral, la incertidumbre en el propio trabajo, la incapacidad para poder obtener y seguir un desarrollo profesional parecen consecuencias inmediatas. Hay, además, otras que suelen acompañar, consistentes en el desarrollo de condiciones de trabajo irregulares que propician la acumulación del riesgo y el aumento de los accidentes (Benavides et al. 2006). Los datos obtenidos en diferentes estudios y trabajos indican que la siniestralidad está unida a la subcontratación. La subcontratación parece repercutir por partida doble en la calidad de vida laboral: en la calidad de empleo y en la calidad de condiciones de trabajo. Lógicamente este resultado tiene efectos sobre el sistema de implicaciones del trabajador.

En segundo lugar, el protagonismo competitivo por los mercados. Las empresas realmente mundiales son verdaderos centros de poder, de manejo de la economía a nivel mundial y a veces por encima de los estados (Ziegler 2006), pero tienen enfrente a empresas competidoras con recursos similares. Aunque las políticas de enfrentamiento empresarial y corporativo sean de lo más diverso, lo habitual ha sido de nuevo su resolución en el marco de la resolución financiera, la fusión o la compra acordada o beligerante, la oferta pública de adquisición (OPA) amistosa u hostil. Las fusiones y adquisiciones empresariales es un mundo complejo a la búsqueda del dominio del mercado, de la supresión de la competencia y del control de los sistemas de producción (Zozaya 2007). Las alternativas y formas que pueden tomar –financiera, económica y socialmente– son múltiples, pero aunque los resultados a plazo medio y largo pueden ser disímiles, los perjudicados más directos suelen ser los trabajadores, y en este caso de cualquier nivel jerárquico. Fusiones y adquisiciones suelen tener consecuencias amplias y profundas en el tamaño, configuración y organización de las plantillas de trabajo. De nuevo, la calidad de vida laboral sale habitualmente perjudicada. Todos los estudios vienen a indicar que el desarrollo del estrés laboral y de las enfermedades asociadas al estrés son habituales en este contexto. Como en el caso anterior, la primera consecuencia de las reestructuraciones empresariales es, otra vez, la calidad del empleo; la segunda, el diseño del trabajo; la tercera, el aumento del estrés laboral. El diseño del trabajo se hace más ambiguo e incierto, y la sobrecarga laboral más alta por la habitual reducción de plantilla (Jiménez y Sánchez 2006).

Tal como los datos de todo el mundo están dando actualmente, la primera consecuencia de la globalización es la calidad del empleo y, en segundo lugar, la calidad del trabajo: ambos son datos inmediatos que se presentan casi sin necesidad de análisis. Pero hay un dato que parece escapar de la atención de los analistas: hay otro tipo de riesgos laborales: los riesgos psicosociales, en gran parte producto de la globalización. No siempre se distingue adecuadamente factores y riesgos psicosociales. Aunque se suele identificar unos y otros, son

elementos cualitativamente diferentes. Una de las primeras definiciones de los factores psicosociales, frecuentemente referida, es la que propone el Comité conjunto OIT/OMS en su novena reunión (18-24 de septiembre de 1984) que la define literalmente como “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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (p. 3) (OIT/OMS 1984). Aunque la definición es amplia, el énfasis está en las condiciones de vida derivadas de la organización. Hay un dato que es central y consiste en que los factores psicosociales se relacionan con la salud, pero tanto positiva como negativamente. La cultura empresarial puede afectar tanto positiva como negativamente a la salud de los trabajadores, lo mismo ocurre con un sistema de liderazgo.

Los riesgos laborales tienen un énfasis diferente pues se refieren a la “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Un riesgo laboral se define básicamente por la probabilidad de que produzca un daño y la severidad del mismo. Si se asume que los riesgos psicosociales son riesgos estrictamente, de la misma forma que lo pueden ser los de seguridad o higiene, hay que asumir entonces que el riesgo psicosocial alude principalmente a la probabilidad de un daño a la salud y a la severidad del mismo. Parece pues entenderse que mientras los factores psicosociales se refieren a la relación positiva o negativa con la salud, los riesgos lo hacen sólo con la relación negativa. Factores y riesgos psicosociales están ambos ligados con los factores organizacionales, pero de forma diferente.

Hay un dato que ha sido reiteradamente constatado, pero que probablemente no se ha valorado suficientemente en sus consecuencias: el protagonismo y el dinamismo de las nuevas formas de organización que los nuevos mercados imponen (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo 2002). El dinamismo, pero también la agitación, es una característica de la empresa actual, no sólo de las grandes sino también de las pequeñas o de cualquier tamaño. El mercado es proteico, continuamente cambiante, con cambios continuos en las materias primas, en los sistemas de financiación, en la economía real de mercado, en la aparición de nuevos productos, en las exigencias de los clientes y consumidores. Las organizaciones no tienen más alternativa para sobrevivir y mantenerse que ser igualmente cambiantes y polimorfos. Es la organización de un sistema continuo de cambios inevitables para subsistir en un sistema ultracompetitivo.

El cambio, la incertidumbre de futuro, lo que caracteriza a las organizaciones actuales es, casi al dictado, la misma definición que Selye hacía del estrés: la respuesta al cambio. El “cambiante mundo del trabajo actual” es la primera y más importante amenaza para el bienestar psicológico y la primera causa de estrés laboral crónico, difícil de evitar. En los mer-

cados actuales de trabajo, los riesgos laborales no provienen tanto de las condiciones materiales de trabajo, aunque continúan haciendo estragos, como del estrés organizacional. Gran parte del estrés laboral actual es organizacional, originado por los cambios a los que hay que responder y por los cambios que hay que provocar para anticipar problemas y soluciones; por eso el estrés laboral actual tiene su origen en la misma preocupación profesional. El modelo de activación cognitiva del estrés (Ursin y Eriksen 2004) puede servir como referencia a este marco. La consecuencia es importante pues equivale casi a identificar el trabajo actual con las formas crónicas del estrés laboral. El estrés laboral sería la característica identificativa del trabajo globalizado, sometido a la confrontación y marcado por la incertidumbre.

Hay otro aspecto, de enorme importancia, en el que tampoco se repara frecuentemente. La globalización, para mantenerse, necesita de un mercado de consumo masivo (Sempere 2009), lo que lleva inevitablemente a la terciarización de la economía, a la creación de un mercado centrado en los servicios. Se trata de convertir los productos en servicios y los mismos servicios en un producto. La terciarización de la economía no es ajena a la creación de un mercado único y a la eclosión de un tipo de riesgos laborales procedentes de la interacción, del intercambio y la transacción laboral y asistencial. El nuevo mercado de servicios tiene riesgos laborales propios, fundamentalmente de tipo psicosocial. En el mercado laboral primario y secundario, la materia prima y el producto eran los objetivos finales; ahora, el cliente, su exigencia y satisfacción son el objetivo último a conseguir.

Probablemente, el riesgo psicosocial más genérico, y más importante actualmente, sea la violencia en el trabajo. Aunque el problema ha estado presente de siempre, ha adquirido una extensión, nocividad y formas de desarrollo anteriormente desconocidas (Chapelle y Di Martino 2006). Bien como violencia externa —como violencia del cliente— o como violencia interna; bien como violencia física o violencia en las formas; incivismo; bien como violencia de género —acoso o discriminación—, el problema se ha hecho agudo y ha lleva-

do a la aparición de formas de estrés postraumático laboral (Tehrani 2004). En no pocos casos, la activación generalizada del estrés se ha convertido en auténtico miedo físico.

Menos dramático, pero también ampliamente extendido, es el riesgo psicosocial derivado de la sobrecarga emocional. En el mercado de servicios, la relación clientelar marca una dirección transaccional determinada principalmente por la compra de servicios —que exige un servicio-producto— y, habitualmente, un sistema relacional. Los posibles desequilibrios son múltiples. El trabajo emocional, conceptualizado por Hochschild (Hochschild 1983) como la necesidad de mostrar sólo las emociones que facilitan la interacción comercial con el cliente, es una de las formas que puede adoptar la sobrecarga emocional.

Una de las características habituales del trabajo actual es su tendencia a absorber tiempos complementarios, a requerir dedicaciones temporales que nunca terminan. Con ello amenaza continuamente al tiempo personal y familiar. La aparición de leyes orgánicas en algunos estados y países indica que el problema ha adquirido relevancia política. La conciliación vida laboral-vida familiar es hoy día uno de los riesgos propios del trabajo actual (Geurts y Demerouti 2003). Gran parte del bienestar y desarrollo personal proviene de este equilibrio que permite la identidad individual y no sólo corporativa. Parte de la calidad de vida laboral proviene de la calidad de vida personal; la conciliación es la fuente de recuperación más importante de la tensión laboral (Sonnentag y Fritz 2007).

La globalización se ha producido como un efecto del desarrollo de la economía en un marco de recursos tecnológicos multiplicados. La desregulación de los mercados ha ayudado a ello y ha producido desfases mundiales importantes a nivel económico, de bienestar social, de seguridad y salud laboral. No pocos riesgos laborales actuales parecen enraizarse en este contexto; el mercado de servicios y los riesgos psicosociales asociados tienen aquí gran parte de su fundamentación laboral. La prevención e intervención de los riesgos psicosociales no es actualmente una tarea secundaria sino prioritaria en la acción por la salud de los trabajadores.

Bernardo Moreno-Jiménez
Eva Garrosa Hernández

Dpto. Ps. Biológica y de la Salud, Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Madrid
e-mail: bernardo.moreno@uam.es

Descriptores: ECONOMÍA, DESARROLLO ECONÓMICO, INTERNACIONALIDAD, IMPACTO PSICOSOCIAL, RIESGOS LABORALES; SALUD LABORAL, AGOTAMIENTO PROFESIONAL.

Descriptors: ECONOMY; ECONOMIC DEVELOPMENT; INTERNATIONALITY; PSYCHOSOCIAL IMPACT; OCCUPATIONAL RISKS; OCCUPATIONAL HEALTH; BURNOUT, PROFESSIONAL.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2002. Research on changing World of work. Bilbao.
- Beck U. 1986. La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. Barcelona: Paidós.
- . 1999. Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.
- . 2008. ¿Qué es la globalización?: falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Barcelona: Paidós.
- Benavides F, Dlechos J, Benach J, Serra C. 2006. Lesiones por accidentes de trabajo. Una prioridad en atención pública. *Revista Española de Salud Pública*. 80: 553-565.
- Castillo JJ. 2008. La soledad del trabajador globalizado: memoria, presente y futuro. Madrid: Los libros de la catarata.
- Chapelle D, De Martino V. 2006. Violence at work. Geneva: ILO.
- Fernández-Armesto F. 2002. Civilizaciones. La lucha del hombre por controlar la naturaleza. Madrid: Taurus.
- Geurts S, Demerouti E. 2003. The work-home interface: state-of-the-art and future research agenda. In: Schabracq M, Winnubst J, y Cooper CL. *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley. p. 279-312.
- Hochschild AR. 1983. The managed heart: commercialization of human feeling. Berkeley, CA: University of California Press.
- Jiménez C, Sánchez JL. 2006. Impacto psicosocial del downsizing sobre los trabajadores. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 22: 5-24.
- Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. 1984. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT/OMS.
- Sempere J. 2009. Mejor con menos: necesidades, explosión consumista y crisis ecológica. Barcelona: Crítica.
- Sonnentag S, Fritz C. 2007. The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *J Occup Health Psychol*. 3:204-221.
- Ursin H, Eriksen H. 2004. The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*. 29: 567-592.
- Tehrani N. 2004. Workplace trauma: concepts, assessment and interventions. New York: Brunner Routledge.
- Toffler A. 1990. La empresa flexible. Barcelona: Plaza Janes.
- Ziegler J. 2006. Los nuevos amos del mundo. Barcelona: Destino.
- Zozaya N. 2007. Las fusiones y adquisiciones como forma de crecimiento empresarial. Madrid. Ministerio de Trabajo.