

“Largo Tratamiento por patología inculpable”, eufemismo para el Estrés Laboral en el Sistema de Riesgos del Trabajo Argentino.

Santiago De Giovanni

**Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue. Patagonia.
República Argentina. E-mail: degio@bariloche.com.ar**

RESUMEN

El presente trabajo, un estudio de casos, describe algunas paradojas e inconsistencias observadas en la Gestión de la Prevención y la atención de enfermedades del campo de la Salud Mental vinculadas al trabajo y el Estrés Laboral en el sistema de Riesgos del Trabajo de la República Argentina.

INTRODUCCIÓN

El conocimiento de la relación entre salud mental y trabajo es de larga data. Sin embargo la descripción de la causalidad entre la actividad laboral y la etiología de diferentes alteraciones de la salud Mental recién se formalizan en la segunda mitad del siglo XX. Mas reciente todavía es el encuadre epistemológico de la temática dentro del marco Conceptual de calidad de Vida y Actividad Laboral. Es así que conceptos como Clima laboral, ambiente de trabajo o Psicoergonomía sólo han comenzado a definirse teóricamente en detalle desde la década de 1970 en adelante.

El stress laboral como patología vinculada al trabajo se ha descripto claramente en el siglo XX, al igual que algunas entidades nosológicas específicas: Burnout, Workaholic, etc.

Sólo recientemente el Stress laboral ha comenzado a reconocerse dentro de los sistemas de Gestión de Riesgos y Salud Ocupacional de los países más avanzados en la temática, tanto como patología Vinculada al Trabajo o directamente como Enfermedad Profesional que necesita prestaciones médicas, o cómo área de la salud Ocupacional que necesita estrategias preventivas específicas y una estrategia de Gestión formal del Riesgo Específico.

MARCO DE REFERENCIA EN LA REPÚBLICA ARGENTINA

El sistema de Riesgos del Trabajo en la República Argentina se rige por la Ley 24557 del 1995. Como es de conocimiento público dicha ley contempla la creación de entidades privadas Autárquicas o ART (Administradoras de Riesgos del Trabajo) encargadas de la prestaciones del sistema.

El contralor es ejercido por un Organismo Gubernamental Autárquico denominado Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

La ley 24557 establece solamente dos tipos de alteraciones de la salud vinculadas al Trabajo: el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional.

Define al Accidente como: “Se considera Accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo.....”.

Define a la Enfermedad Profesional como: “Se consideran como enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente.....”.

Se reconoce el Daño a la salud como condición previa para el diagnóstico causal de enfermedad Profesional, teniendo que fundamentarse la causalidad en la existencia de un agente, la exposición al mismo, la existencia de una enfermedad claramente definida y relaciones evidente de orden clínico, patológico, experimental o epidemiológicos que permitan establecer la causa efecto determinante de la patología.

En el sistema de Riesgos del Trabajo argentino no Existe el Concepto de Patología Vinculada al Trabajo como entidad del Derecho.

La ley 24557 inicialmente establecía un listado cerrado de enfermedades profesionales, enunciadas en la misma.

Inmediatamente se hizo evidente que dicho listado cerrado era absolutamente arbitrario por lo que se estableció un mecanismo para ampliar el listado de enfermedades profesionales periódicamente.

La Constitucionalidad de la ley ha sido cuestionada reiteradamente y existen en este momento numerosos anteproyectos de Reforma integral de la misma.

En la Actualidad el Estrés Laboral No es reconocido como enfermedad profesional en sistema de Riesgos del Trabajo Argentino, si bien si son reconocidas algunas entidades nosológicas que suelen manifestarse como emergentes del estrés como son algunas manifestaciones neuróticas o Depresiones reactivas.

Sin embargo, en la actualidad se encuentran en desarrollo por parte de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo Instrumentos específicos de evaluación de la Carga Laboral y de otros factores psicoergonómicos en el Área de la Salud Mental.

El presente estudio pretende realizar un aporte descriptivo de las Estrategias en la gestión del Estrés Laboral por parte del Sistema de Prevención de Riesgos vigente en la actualidad en la República Argentina.

También pretende aportar evidencia acerca de algunas inconsistencias y paradojas observadas en el sistema de Administradoras de Riesgos del Trabajo argentino en la prestación de Servicios para enfermedades vinculadas al Trabajo en el área de la Salud mental.

MATERIAL Y METODO

Se han desarrollado un estudio Casos en trabajadores con diagnóstico confirmado de Estrés laboral y Burnout de diferentes Organizaciones laborales del Gobierno Federal de la República Argentina.

Se describen el estudio de ocho casos en total, seis mujeres y dos hombres. Las edades oscilaron en un rango entre 35 y 50 años.

O sea se trata de personas en plena etapa productiva.

Los Investigadores se desempeñan en los Servicios de Salud Ocupacional de las Organizaciones observadas o en Proyectos de Investigación vinculadas a la Misma.

Las Organizaciones Laborales involucradas son la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos), el Correo oficial de la República Argentina y la Universidad Nacional del Comahue.

El estudio se ha desarrollado desde el año 2004 hasta el presente.

Se tomaron como válidos los diagnósticos de patología de salud mental vinculados al trabajo descritos por el DSMIV.

Se confirmó el diagnóstico con la Intervención de por los menos dos Psiquiatras recertificados y un Médico Especialista en Medicina del Trabajo que confirmaron el diagnóstico de patología vinculada al trabajo según el DSMIV.

En todos los casos se trataba de empleados con más de 10 años de antigüedad en su respectiva organización.

Todos los casos evaluados fueron seleccionados por el diagnóstico mencionado y por su desempeño en puestos de Trabajo similares o análogo dentro de las Organizaciones estudiadas.

Los Puestos de trabajo admitidos al estudio estaban definidos por tratarse de tareas administrativas, posiciones jerarquizadas intermedias en el escalafón de la organización y con perfil de polifuncionalidad en cuanto a la tarea laboral.

Solo se han considerado los casos con diagnósticos confirmado Estrés laboral y Burnout.

No se han considerado para el presente estudio los empleados que presentaban diagnóstico de fatiga puramente intelectual, síndrome de fatiga crónica, trastornos de la personalidad no vinculados con el trabajo o estados ansiosos no vinculados a la relación con la tarea laboral.

DISCUSION

En todos los casos se identificaron en la historia laboral de los empleados admitidos al estudio indicadores positivos reconocidos en la bibliografía, como vinculados causalmente con el Stress Laboral: turno rotativo, desmotivación (ausencia de reconocimiento, percepción subjetiva exagerada de la responsabilidad, valoración positiva de status social vs escasa vocación personal por la tarea, relaciones conflictivas con compañeros y jefes.

También se observaron incapacidad de aplicar Iniciativa personal en la tarea, satisfacción remunerativa como único incentivo, cambio de ciclo familiar, jornada extendida, ausencia de francos compensadores, trabajo en feriados y fine de semanas, mayor carga remunerativa en la hora extra en contraposición con la remuneración de la nómina, urgencia de tiempo, responsabilidad excesiva, falta de apoyo, expectativas desmedidas respecto de la correspondencia de la institución respecto del trabajo realizado.

Se detectaron en todos los casos la Presencia de Estresores de la Organización Laboral: conflictividad exagerada en las relaciones interpersonales en el ámbito del trabajo y ambigüedad de rol, relaciones personales insatisfactorias, características de personalidad individual predisponente, falta de comunicación vertical y horizontal dentro de la Organización laboral, estilos de dirección y liderazgo con poca persuasión, alto dirigismo, poca delegación (modelo de Hersey y Blanchard).

Se trata de Organizaciones laborales estatales con una fuerte Organización burocrática, por lo tanto con Dificultad para controlar los factores referentes al trabajo.

El Clima laboral fue siempre descrito como autocrático y/o abandonico.

La percepción del clima Laboral fue calificado con adjetivos peyorativos (malo, desastroso, insoportable, y otros epítetos no reproducibles).

Fueron señalados también Ausencia de estrategias en la intervención de la organización respecto de la temática en cuestión (aparte de la remuneración).

No existen estrategias evidentes de preparación para el estrés, no hay intervención sobre los factores personales, no hay ejercicio físico, no hay apoyo social, no se evidencias estrategias de anticipación para el cambio, y se manifiesta un alto nivel de incertidumbre, especialmente por los cambios organizacionales introducidos en la Administración pública por los Gobiernos de los últimos cinco años.

Entre los indicadores habituales relacionados con Carga Mental se describen en casi todos los casos: incapacidad de manifestar iniciativa, en algunos casos aislamiento geográfico, horario extendido, presión de tiempos, tareas con exigencia de atención, complejas y monótonas, atención al público.

Se pusieron en evidencia, en diferente grado, factores vinculados a la capacidad de mando y a la responsabilidad sobre otras personas.

Con respecto a factores psicosociales se pudieron observar en algunos casos trabajo a turno y trabajo nocturno.

También se observa No respeto de los ritmos circadianos y alteración de Sincronizadores sociales, especialmente en aquellos empleados que realizan tareas en áreas alejadas de su domicilio.

Significativamente en ninguno de los casos se detectó infracarga de trabajo.

En resumen la satisfacción laboral en todos los casos fue calificada también con adjetivos peyorativos, incluso en aquellos casos en que la remuneración superaba ampliamente el promedio par la actividad.

Todos los casos descriptos fueron evaluados en más de una oportunidad por diferentes Juntas Médicas de Evaluación, tanto del sistema de Riesgos del Trabajo, como del Empleador, como de la Seguridad Social. En todos los casos se confirmó el diagnóstico de Estrés laboral, pero ninguno de ellos fue admitido como "Patología vinculada al Trabajo"

CONCLUSIONES

Se han descripto la historia laboral de ocho casos de empleados de la Administración pública Argentina con diagnóstico de Estrés laboral o BurnOut.

El actual régimen legal argentino Prevención de Riesgos del Trabajo no incluye dentro del listado de Enfermedades profesionales estas entidades.

Se ha observado en estos casos que una vez confirmada la entidad como vinculada al trabajo, la misma no es admitida por el sistema de Aseguradoras del Riesgo del Trabajo, siendo atendida, en algunos casos parcialmente por el sistema de la Seguridad Social.

La incapacidad del sistema de prestaciones de atender adecuadamente la enfermedad del ámbito de la salud mental vinculada al trabajo en la mayoría de los casos se ha evidenciado en la multiplicidad de evaluaciones y reevaluaciones por diferentes Juntas médicas sin conclusiones definitivas, ni recomendaciones específicas, la continuidad de licencias prolongadas (“bajo el eufemismo de largo tratamiento”) como única salida ofertada por el actual sistema de prestaciones médicas del sistema.

Varios de los casos llegaron al límite de la licencia paga y de la posterior licencia con conservación del puesto sin tratamiento completo y adecuado, sin participación del sistema de prestaciones de Riesgos del Trabajo, con agotamiento de licencias, desvinculación sin indemnización ni prestaciones de la Seguridad Social, ausencia de prestaciones dinerarias del sistema de Aseguradora de Riesgos del Trabajo y en algunos casos con litigios judiciales no ya con el empleador sino con el sistema de ART, encontrándose dos de los casos en instancia de sentencia de Cámara (Instancia de Apelación).

Como conclusión podemos observar que en la actualidad el Estrés Laboral no es reconocido en el sistema de Riesgos de Trabajo Argentino como Enfermedad Profesional.

Por lo tanto el actual sistema de Administradoras de Riesgos del Trabajo argentino no brinda para dichas entidad prestaciones dinerarias ni en especie.

El sistema de la Seguridad social tiene dificultades de cobertura y prestaciones para la atención del Stress Laboral, pese a estar dicha entidad descripta y nombrada en el DSMIV.

El sistema de la Seguridad Social no reconoce en general al Stress Laboral como patología invalidante en por lo menos el 66.66% de la capacidad laborativa total, por lo que los empleados con este diagnóstico no pueden acceder a la Jubilación por Incapacidad.

La única forma de cobertura actual es la Licencia prolongada por “Patología inculpable de largo tratamiento”, con cargo al empleador. Estas licencias habitualmente no superan los tres años calendarios de Duración.

Finalizada la licencia prolongada la mayoría de los casos (cuatro de ocho), fueron desvinculados legalmente de la organización laboral, quedando desempleados.

Dos continúan aún con licencia laboral sin asistencia al lugar de trabajo.

Uno de ellos se desempeña en tareas adaptadas.

Uno volvió a su puesto de trabajo habitual al finalizar la licencia.

Dos de los casos que fueron desafectados de la Organización Laboralmente litigaron judicialmente.

Llamativamente no litigaron contra el empleador, sino contra el Sistema de Administradoras de Riesgos del Trabajo y cuestionaron la Constitucionalidad de la Ley 24557, encontrándose uno de los casos en instancia de Sentencia de Cámara.

En resumen, se hace evidente la necesidad de perfeccionar el Sistema de Prestaciones para las entidades de Salud mental vinculadas al Trabajo en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales en la República Argentina.

BIBLIOGRAFIA:

- Página web de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la República Argentina. 2009: www.srt.gov.ar
- Bibliografía de la Maestría en Prevención y Protección en Riesgos Laborales. Universidad de Alcalá de Henares y OISS. Madrid. España. 2005.
- Bibliografía de la Tecnicatura superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, especialidad Psicoergonomía. Universidad de Alcalá de Henares y OISS. Madrid. España. 2005.
- Manual de Ergonomía. Santiago Rescalvo Fernando. Ibermutuamur. Madrid. España. 2000.
- Riesgos del Trabajo, la Modernización de las instituciones laborales en la Argentina. Giordano, Torres y Betiol (tomos I y II). Edit. Fundación del Trabajo. Buenos Aires. Argentina.1996.
- Manual de Ergonomía. Farrer Velazquez, Minaya Lozano, Niño Escalante y Ruiz Repollés. Edit.Fundación MAPFRE. Madrid. España.1994.
- Medicina del Trabajo. 2ª Edición. Martí Mercadal, H Desoille. Edit. Masson. Paris. Francia.1993