

Prof. DORA INES MUNEVAR M.  
Terapeuta del lenguaje - Abogada.  
Universidad Nacional de Colombia

## MODERNIZACION DEL PROCESO LABORAL Y SALUD DE QUIENES TRABAJAN



En el ámbito de fin de siglo se ha discutido la vigencia de la modernidad<sup>1</sup> y se han expuesto los efectos deseados y no deseados de la modernización. Son elaboraciones teóricas de vital interés en la medida en que constituyen la base para comprender la existencia de formas de modernidad desiguales y, a veces, contradictorias. Es decir, se asume que para hablar de modernidad es conveniente partir del reconocimiento de la diversidad y su valor social, la necesidad de conjugar el pluralismo y la tolerancia política, y, sobre todo, analizar la diversidad de las estructuras económicas y sus efectos sobre la subjetividad de las personas.

En no pocas de estas discusiones la modernidad aparece como representación colectiva ligada al progreso y al desarrollo<sup>2</sup> de la sociedad occidental, prototipo de la sociedad moderna<sup>3</sup>. Es una acepción de desarrollo que se concreta en las transformaciones objetivas del mundo material, representadas por la estructura económica y la estructura social, como producto de los progresos técnicos y científicos; y en las transformaciones subjetivas de los individuos y de los grupos sociales,

1. Se reconoce que la modernidad es un concepto equivoco. En el debate contemporáneo en las ciencias sociales se encuentran diversas opciones como las de S. Mestrovic *The Coming Fin-de-Siècle. An application of Durkheim's sociology to modernity and postmodernism*. Routledge. London, 1991; B. Smart *Modern Conditions, Postmodern Controversies*. Routledge. London, 1992; Habermas. J. El discurso filosófico de la modernidad. Taurus. Madrid, 1989.

Por tanto, comprender la esencia de la idea de modernidad implica dar un vistazo por la diversidad conceptual que la acompaña. Al respecto, p. e., J. Montoya "Pertinencia e impertinencia del debate en torno a la postmodernidad". *Politeia* No. 11. Revista de la Facultad de Derecho Universidad Nacional. Bogotá. 1992 p. 80, la califica como producto de "un proceso de semantización de las palabras" más utilizadas en su análisis, entre las que cabe destacar lo moderno, la modernidad, el modernismo, la modernización, la postmodernidad, la sociedad moderna. También M. Löwy "La escuela de Frankfurt: Habermas y Benjamin". *Revista Colombiana de Sociología*. Departamento de Sociología U. N. Nueva serie. Vol. 1. No. 1 En-Jun. Bogotá. 1990 p. 23) reitera que "pocos conceptos son tan equívocos, ambiguos y polisémicos".

2. ... "Desarrollo", "economía", "racionalidad" no son más que algunos de los términos que se pueden utilizar para designar /un/ complejo de ideas y de concepciones (...). El término "desarrollo" comenzó a ser utilizado cuando resultó evidente que el "progreso", la "expansión", el "crecimiento" constituían propiedades específicas, y poseedoras de un "valor positivo", de las sociedades occidentales (C. Castoriadis "Reflexiones sobre el 'desarrollo' y la 'racionalidad'". En F. Viviescas & F. Giraldo (comp.) *Colombia el despertar de la modernidad*. Foro Nacional por Colombia. 1991 p. 94).

3. La expresión "sociedad moderna" proviene del lenguaje corriente. Se refiere a las condiciones sociales del presente, o de los últimos tiempos además del presente...(..). A medida que varía la referencia a una u otra sociedad, también cambia el contenido de lo que interpretamos por "modernidad" (R. Bendix "La sociedad moderna". En T. Parsons (comp.) *La sociología norteamericana contemporánea*. Paidós. Buenos Aires. p. 255.

concretadas en las transformaciones de la cultura y de las actitudes<sup>4</sup>.

Además hay que agregar cómo la convivencia de los grupos sociales, en el afanoso proceso de búsqueda y construcción de la idea de modernidad, recurre y va tejiendo estrategias cuyas características bien pueden mirarse como:

Obligatorias en cuanto que el proceso de internacionalización, la tendencia creciente de la centralidad del conocimiento y la globalización de la economía parecen ser datos irreversibles; voluntarias, en cuanto a que el escenario de la modernidad no es unívoco, puede producir mayor o menor libertad, mayor o menor democracia y equidad y puede también conllevar un mayor grado de segmentación, nuevas formas de barbarie y opresión<sup>5</sup>.

Entre las transformaciones objetivas del desarrollo aparecen las formas en que se expresa la dimensión económico-social de la modernidad, esto es, la modernización.

Ellas son generadoras de nuevas y diferentes condiciones materiales para la existencia de las personas, y de cambios que buscan aumentar la rentabilidad, adoptar recursos tecnológicos en la producción y en los servicios, en fin, usar de manera generalizada los medios más eficaces para la productividad. Todo ello con miras a fomentar el crecimiento de la economía. Los usos de la tecnología y sus efectos sobre la producción, p. e.j, suelen medirse con indicadores observables ligados a los mecanismos económicos. También los servicios aparecen reportados en relación con la eficiencia y la eficacia.

En estas condiciones de cambio y transformación se abren paso los acontecimientos tendientes a la modernización de la sociedad, el Estado, la administración pública, las empresas, e, inclusive, las personas.

1. Las sociedades experimentan procesos de diferenciación especializando sus unidades de actividad económica en relación con la producción, el consumo y la comercialización; e incorporando los bienes, el trabajo y el dinero a la complejidad de los grandes mercados.

4. Estas transformaciones permiten identificar cuatro dimensiones que surgen de la misma naturaleza de la modernidad, de la amplitud de las apreciaciones y de las aproximaciones realizadas por los autores: Una dimensión política y una dimensión cultural que procuran las transformaciones subjetivas de los actores sociales. Una dimensión científico-tecnológica y una dimensión económico-social que incitan las transformaciones objetivas del mundo material. Esta última dimensión es bien conocida como *modernización* y en este sentido se usa en el presente documento.

5. E. Ottone. "Modernidad y ciudadanía: el desafío educativo del siglo XXI". En E. Sabrovsky (comp.) *Tecnología y modernidad en Latinoamérica. Ética, política y cultura*. Ilet. Ed. Pedagógicas Chilenas. Santiago. 1992 p. 172.

2. El Estado y la administración pública introducen mecanismos modernizantes como base para la privatización, la reconversión industrial o la reestructuración de los entes estatales, resguardados en el discurso de la eficiencia y la eficacia administrativa.

3. Las empresas también lo hacen recurriendo a la adopción de los recursos que les brinda el avance y el progreso de la tecnología. Con criterios semejantes se asume que la organización y la gestión son vitales para ponerse a tono con los ideales modernizadores.

4. Los individuos, como seres humanos, se especializan de acuerdo con los roles económicos, se orientan por las necesidades de producción y de consumo y se regulan por la economía de mercados.

En marcos de esta naturaleza se concretan las relaciones entre el trabajo y la salud, es decir, entre el proceso laboral y la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. El interés central de estas anotaciones<sup>6</sup> es, precisamente, llamar la atención sobre tales relaciones, sin que se trate de disquisiciones exhaustivas. A pesar de ello, es claro que se trata de asuntos determinantes para la administración de las organizaciones en el sector productivo, o para tomar decisiones frente a las relaciones laborales<sup>7</sup> predominantes tanto en el sector privado como en el sector público.

\* \* \*

Tradicionalmente quienes se han ocupado de la salud de los/las trabajadoras han asumido la salud bajo parámetros de medicalización y exclusión, esto es, como un simple indicador del impacto del trabajo sobre los trabajadores en términos de enfermedad<sup>8</sup>. Recientemente se ha planteado la necesidad de entender la salud ante todo en su carácter social e histórico. De esta concepción se desprende la unidad dialéctica salud-enfermedad como un proceso.

Si bien es cierto que el proceso salud-enfermedad ocurre en los individuos, también es una realidad que las condiciones que lo desencadenan son sociales. Es un proceso que emerge del modo específico como

6. Anotaciones producto de discusiones compartidas en el proceso de análisis de la información recogida para el trabajo de grado de Sandra Zea, Mónica Socha y Martha Pérez, titulado "Salud auditiva y conversación en el trabajo" (1994), estudiantes del Programa Curricular de Terapia del Lenguaje de la Universidad Nacional de Colombia.

7. En una acepción amplia del término relaciones industriales, es "el conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas. Tal conjunto de relaciones (...) presenta una importancia suficiente en toda sociedad, como para ser motivo de preocupación académica" (G. Cedrola "Los enfoques teóricos en relaciones industriales". *Relasur-OIT. Revista de relaciones laborales en América Latina- Cono Sur*. No. 2. Montevideo. 1994, p. 56).

8. Esta posición reduccionista lleva a ver la enfermedad como un trastorno biológico individual susceptible de ser mostrado con pruebas concretas.

los hombres y las mujeres se relacionan con la naturaleza en una determinada organización social, en este caso la manera como viven y se relacionan en y con la organización laboral. Es decir, en la forma en que ellos se apropian de la naturaleza transformándola y transformándose a sí mismo con el trabajo en su forma de actividad humana básica. A la vez, el proceso de trabajo también es histórico y en él interviene activamente la comunicación humana hablada y escrita.

Dichas transformaciones son posibles en el ambiente de trabajo, se producen mediante el proceso laboral y se expresan como concreción de la organización del trabajo. Pero, esta dimensión de la organización social ha experimentado cambios, diferenciaciones y segmentaciones a causa y por razón de la modernización ligada a la máquina o a la gestión como herramientas tecnológicas.

De todas maneras se impulsan y se implementan los planes de modernización del proceso laboral. Quien trabaja, entonces, se ve en la necesidad de utilizar en formas diferentes su fuerza de trabajo mientras el sector productivo demanda con mayor énfasis que el trabajo sirva de unidad expansiva de capital alejándose aceleradamente, como consecuencia, de su esencia humana. Así, no basta con producir sino que es necesario hacerlo bajo condiciones competitivas que, las mas de las veces, atentan contra la salud de quienes trabajan. Esto genera manifestaciones concretas en el proceso salud-enfermedad de los trabajadores y las trabajadoras tanto en la fábrica como en otros ámbitos donde los seres humanos desarrollan su actividad productiva.

La comprensión de los fenómenos propios de las organizaciones laborales y sus transformaciones tendientes o mediadas por el progreso es importante. Para ello hay que tener en cuenta los elementos básicos de todo proceso laboral y sus relaciones con la modernización, esto es, el objeto de trabajo, los instrumentos de trabajo y el trabajo mismo en la mira de la dimensión económico-social de la modernidad.

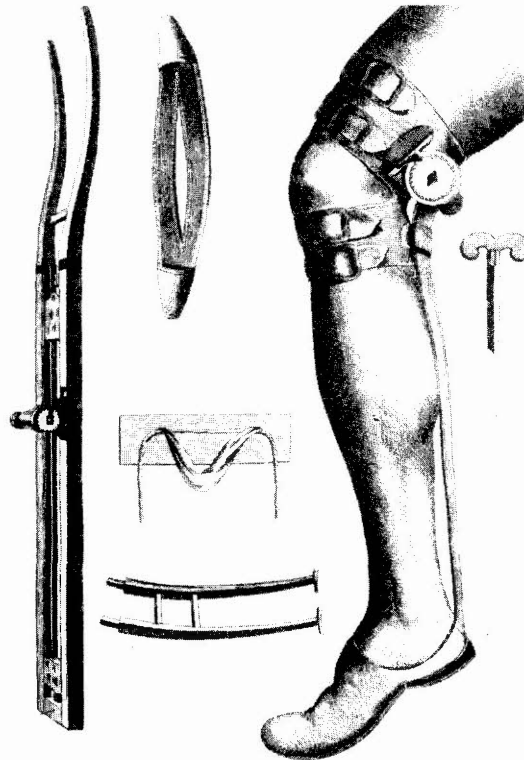
El objeto de trabajo tiene dos vertientes para su análisis, una técnica y otra social. De esta manera aparece indispensable detenerse no solo en sus características connaturales sino, también, en las razones del por qué y cómo llega a constituirse en objeto del proceso laboral.

En su vertiente técnica el objeto de trabajo está representado por la materia prima base para la elaboración de productos, o por productos intermedios que requieren transformación o que son necesarios para alcanzar productos finales complejos. Sus características físicas, químicas o mecánicas tienen la potencialidad de causar alteraciones biológicas, fisiológicas o psíquicas en la salud del ser humano trabajador. Estos efectos son conocidos como *desgaste*. En su vertiente social, el objeto de trabajo aparece como producto del desarrollo y el avance científico y sus aplicaciones tecnológicas, principalmente en la producción industrial o en la gestión empresarial.

El trabajo mismo, por su lado, tiene que ser entendido como proceso corporal y también como una expresión concreta de la historicidad de su organización y su división social. Solo así se puede llegar a una reconstrucción significativa del proceso laboral<sup>9</sup>. Es preciso, también, asumir que el trabajo es una actividad específicamente humana, consciente y orientada a un fin, que da a los individuos la capacidad de crear intencionalmente nuevos objetos junto a nuevas relaciones sociales.

Los instrumentos de trabajo deben ser comprendidos, por una parte, en lo que se refiere a su conformación técnica y, por otra, como la materialización de una determina-

da relación entre capital y trabajo. Aparecen como todos aquellos elementos usados en la transformación del objeto de trabajo. En ellos se incluye desde lo más rudimentario hasta lo más tecnificado de acuerdo con la modernización del trabajo y del contexto laboral. Estos instrumentos pueden afectar la salud individual



9. A. C. Laurell & M. Noriega. *La salud en la fábrica*. Colección Problemas de México. México. 1989.

o la salud colectiva en la medida en que determinan las formas y los ritmos de trabajo de quien los opera, y de quienes comparten el grupo de trabajo.

Aquí cabe reiterar que solo en el proceso laboral se materializan las relaciones de los/las trabajadoras con el objeto y los instrumentos de trabajo. En concreto, el proceso laboral es uno de los elementos claves para la comprensión de los determinantes del proceso salud-enfermedad del ser humano trabajador. Así, después de descomponerlo /al proceso laboral/ es necesario volver a agruparlo como globalidad, rescatarlo como unidad dinámica que influye en la salud de las personas. Además, es necesario tener en cuenta los matices que la confrontación cotidiana entre trabajo y modernización le imprime a dicho proceso laboral, y, sobre todo, la heterogeneidad de su materialización.

Ahora aparece claro que en una determinada sociedad la organización del trabajo, y las relaciones que se derivan de ella, son el principal eje sobre el que convergen, y del que emergen, los procesos que, finalmente, entregan su expresión concreta en términos de individuos sanos e individuos enfermos.

De esta forma los problemas de salud, esto es, las manifestaciones del proceso salud-enfermedad, derivados de la realidad del proceso laboral deben identificarse como expresiones particulares de un proceso más general determinado social e históricamente<sup>10</sup>. Allí cobrarán especial importancia los efectos de la modernización.

\* \* \*

Pero, el análisis del proceso laboral en relación con la salud de los trabajadores, requiere, además, la inclusión de planteamientos que permitan concretar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales producidas por la modernización, y sus expresiones concretadas en quien trabaja. Para lograr esta aspiración es necesario abordar la categoría *carga laboral*. Con ella se busca resaltar los elementos que interactúan dinámicamente entre sí y con el trabajador, generando aquellos desgastes individuales y colectivos que, como sus expresiones, constituyen los fundamentos para el reconocimiento de las condiciones biológicas y psíquicas de los/las trabajadoras.

El estudio de esta categoría en el marco de la modernización del proceso laboral conlleva, por lo

menos, dos criterios. En primer lugar, la identificación de las cargas significativas dentro de la dinámica del proceso laboral en su conjunto concretamente. En segundo lugar, la necesidad de reconstruir la lógica de tal proceso en condiciones específicas.

Antes de volver a tales criterios es conveniente señalar que las cargas laborales se agrupan según las vertientes técnica y social mencionadas para el objeto de trabajo. En estas condiciones es posible encontrar cargas físicas, químicas, biológicas, mecánicas, fisiológicas y psíquicas, por el lado técnico; y, cargas económicas, políticas y sociales, por el lado social.

a) Las *cargas físicas*, como el calor, las vibraciones y el ruido, son detectables y medibles sin involucrar a quien trabaja porque tienen materialidad externa a él o ella. Estas amenazas al actuar sobre el trabajador sufren un cambio de calidad ya que no cuentan como ruido, vibraciones o calor, sino que se convierten en procesos intracorporales complejos. Por ejemplo, el ruido actúa sobre el oído medio y el oído interno<sup>11</sup>, pero, también, sobre el sistema nervioso provocando cambios en algunos procesos fisiológicos y psicológicos, según la vulnerabilidad del trabajador<sup>12</sup>.

b) Las *cargas químicas*, como el polvo, el humo, los vapores, los solventes, los líquidos, y las *cargas biológicas*, como los animales y los vegetales ponzoñosos, los hongos y los microbios, tienen características semejantes a las amenazas físicas ya que, también, tienen materialidad externa a la persona. Adquieren importancia por las transformaciones que generan en su interacción con los procesos corporales de quienes trabajan.

c) Las *cargas fisiológicas*, como el esfuerzo físico, los malos olores y las posiciones forzadas, y las *cargas psíquicas y/o mentales*, como la presión y la tensión nerviosa, son distintas a las anteriores porque no tienen visibilidad ni materialidad externa a la persona que trabaja. Una vez constatada la imposibilidad de conceptualizar estas cargas su materialidad adopta la

11. Se ha establecido que a partir de los ochenta y cinco decibeles (85 dB) el ruido provoca una serie de efectos, auditivos y no auditivos, nocivos para la persona trabajadora. El efecto auditivo más importante se conoce como sordera profesional o reducción de la capacidad auditiva causada por exposición prolongada al ruido. Otro efecto es la fatiga auditiva o sordera temporal, ya sea en forma de cambios de umbral temporales -CUT- o de cambios de umbral permanentes -CUP- (D. Osborne *Ergonomía en acción. La adaptación del medio de trabajo al hombre*. Ed. Trillas. México, 1992 p. 62).

12. Por otra parte, los efectos nocivos no auditivos se han clasificado en 1. fisiológicos como náuseas, reducción del control muscular, disminución de la resistencia eléctrica de la piel, cambios en la actividad gástrica; 2. psicológicos como molestias e interrupciones en la concentración, el sueño y el descanso, fatiga mental y trastornos neuróticos; o 3. psicofisiológicos como el stress.

13. Con frecuencia se lee en las estadísticas de seguridad social o en los análisis judiciales, que existe una relación directa entre las condiciones de trabajo desfavorables y la producción de accidentes.

10. La modernización del trabajo y de la empresa, p. e., impone puntos de partida donde el determinante fundamental del proceso de trabajo es su organización para la productividad. Ello conlleva formas distintas de uso y consumo de la fuerza de trabajo y formas distintas de desgaste individual y colectivo. Estos aspectos deben ser la base de la reestructuración de las relaciones laborales.

forma de procesos corporales transformados que comienzan a objetivizarse.

d) Las *cargas mecánicas*, como las condiciones de seguridad de máquinas y herramientas, son las más visibles. Cuando ellas actúan originan rupturas en la cotidianidad instantánea del cuerpo causando heridas y contusiones<sup>13</sup>.

e) Las *cargas económicas*, como las exigencias de niveles de productividad, la remuneración, la limitada gama de posibilidades de opción laboral hacen parte de la vida laboral cotidiana. El ritmo de trabajo frecuentemente es bajo por la falta de incentivos económicos. Esto afecta su propia seguridad y la seguridad de los grupos de trabajo<sup>14</sup>.

f) Las *cargas sociales*, referidas a la consideración social de la tarea desarrollada por el trabajador, hacen que la persona se sienta valorada o desvalorada. El valor social otorgado desfavorece su rendimiento, interés y productividad. La falta de interés por el trabajo o el bajo valor reconocido atribuido por quien debe realizar el trabajo, la ausencia de planes de capacitación para y en el trabajo, configuran factores de tensión<sup>15</sup> que entorpecen la ejecución segura de la actividad laboral y son resultado, principalmente de la limitación generada por la naturaleza, el tipo y la exigencia del trabajo mismo.

g) Las *cargas políticas*, que se dan como forma de poder y se hallan fuertemente apoyadas en sistemas de control y de sanciones propias de la organización de las relaciones laborales, contribuyen a aislar al individuo, a despojar al trabajo de su contenido social, y a acrecentar la fatiga<sup>16</sup>. El contenido social del trabajo determina en qué medida la labor de la persona se halla vinculada a sus aptitudes, compromete su responsabilidad, le permite ejercer ciertas atribuciones, o posibilita su desarrollo personal.

Abordar, entonces, las cargas laborales de acuerdo con su naturaleza se constituye en la base de la materialización del primer criterio, puesto que, como ya se ha mencionado, ellas adquieren significado sólo dentro del proceso laboral. Luego se procederá a su reconstrucción a través del análisis de la interacción entre las cargas laborales, por un lado, y dentro del mismo proceso laboral, de otro lado, ya que en tal interacción es donde empieza a existir la necesidad de

que ellas se estudien en conjunto y en el marco global del trabajo.

Por lo demás, las cargas laborales presentes en las condiciones de trabajo afectan de distintas maneras la salud de los/las trabajadoras según la edad, el género, la conformación física, las condiciones mentales o la formación y capacitación de los individuos. Por ello, frente a las mismas cargas laborales, las personas sufren perturbaciones que difieren tanto en su tipología como en el momento de su aparición y/o gravedad, aunque se trate de las mismas dolencias.

De la misma manera las cargas pueden articularse entre sí para actuar conjuntamente aumentando la potencia de su efecto sobre la salud de quienes trabajan. En este sentido existen cargas que causan efectos inespecíficos en el organismo, es decir, efectos que podrían ser causados por otros factores distintos tanto del ambiente de trabajo como del medio laboral. En otros casos distintas cargas laborales actúan simultáneamente sobre el organismo sumando y potenciando sus efectos. Esto significa que no existe una única causa sino múltiples causas provocadoras de daños en el organismo como unidad<sup>17</sup>.

\* \* \*

Ahora se incluye, a manera de ejemplificación elemental, el modo como se potencializan entre sí una carga física y algunas cargas psíquicas, cuando un trabajador se halla frente a equipos y máquinas de alta tecnología:

1. La materialización de la modernización en el trabajo se concreta a través de la incorporación de herramientas tecnológicas que deben ser utilizadas productivamente.

2. Estos recursos tecnológicos imponen modos específicos de trabajar al entrar en contacto con el objeto de trabajo. Entre ellos se halla la intervención de la actividad motora mediada por el movimiento concreto de partes del cuerpo, sus ritmos de movilización, la rutinización de las operaciones, su monotonía o su repetición como rasgos reiterativos cotidianos.

3. Si el recurso tecnológico es fuente de ruido o de vibraciones, se convierte en el origen de cargas físicas que bien pueden traducirse en tensión nerviosa, la cual se agudizará en la medida en que la persona sea más vulnerable. Si, además, los efectos de estas cargas se combinan con los efectos de las cargas psíquicas provocadas por la actividad repetitiva y poco

14. Se trata de aspectos ampliamente estudiados por I. Vasilachis que pueden ser consultados en *Las Condiciones de Trabajo*. Abeledo Perrot. Buenos Aires, 1986.

15. En este caso comprende los estados producidos por la interacción del individuo con los componentes de la situación de trabajo, que conducen a disfunciones a nivel fisiológico o psicológico breves o duraderas.

16. H. Desoille, y otros. *La fatiga industrial*. Aguilera. Madrid, 1970, p. 29. Citado por I. Vasilachis *Las condiciones de trabajo...* 1986 p. 87.

17. M. F. Villar "Salud laboral y condiciones de trabajo". En M. Barañano (comp.) *Mujer, Trabajo y Salud*. Ed. Trotta. Madrid. 1992 p. 94.

atractiva se genera incomunicación, aburrimiento, irritabilidad, depresión y fatiga.

Es comprensible, por tanto, que las cargas laborales aparezcan como resultado de las condiciones sociales y ambientales del medio laboral, provengan de diversas fuentes, sean provocadas por diferentes agentes, todos ellos capaces de causar daño a la salud de acuerdo con las articulaciones que se establezcan entre ellas, y las condiciones personales del individuo dentro de la dinámica global del proceso laboral impregnado de modernización. Esto quiere decir que son producto de la interacción entre la amenaza existente en el medio de trabajo y la vulnerabilidad o susceptibilidad de la persona que trabaja.

Cabe anotar que como las cargas han sido estudiadas bajo la concepción de riesgos, sus análisis han quedado limitados a su acepción individual y uncausal. Es menester, entonces, abordarlas en su multicausalidad y en su dimensión social para trascender los límites reduccionistas que aquella concepción les impone.

\* \* \*

En este contexto el *desgaste* de las personas que trabajan se manifiesta en transformaciones negativas, derivadas de la interacción dinámica de las cargas laborales, vinculadas a los procesos biológicos, fisiológicos y psíquicos del ser humano. Significa pues que se relaciona con la pérdida de capacidades efectivas o potenciales, esto es, no como proceso particular aislado sino como el conjunto de procesos propios de las condiciones en que se halla la colectividad trabajadora.

El desgaste bajo esta perspectiva, entonces, no solamente se refiere a proceso irreversibles. Por su carácter inespecífico y por su no expresión directa en elementos fácilmente observables o medibles, en la mayoría de los casos, existe dificultad para mostrarlo directamente. Para captarlo, con frecuencia, se recurre a algunas de sus dimensiones o a una serie de indicadores. Sin embargo, algunos resultan inútiles si no se toman explícitamente referentes sociales.

Entre los indicadores generales se hallan los signos y los síntomas inespecíficos, el perfil patológico, los años de vida útil perdidos, el envejecimiento prematuro y la muerte. Otra manera de acercarse a la identificación del desgaste es recurriendo a indicadores que permitan ubicar la presencia de elementos del proceso sin tener un referente de daño consumado o demostrable objetivamente. Entre ellos se destacan la falta de comunicación, la monotonía o la fatiga aparentemente sin razón.

Finalmente, conviene reiterar, que los procesos de desgaste caracterizan a las colectividades y no únicamente a los individuos. Aunque no es desconocido que se expresa a través de los individuos que integran una colectividad, no es sino dentro de ella donde adquiere pleno significado y visibilidad. Esto es, el desgaste no depende de las características individuales de cada quien sino de las condiciones específicas ante las cuales la colectividad se constituye como tal. Es decir de individuos inmersos en proceso sociales concretos, en este caso el trabajo.

En este orden de ideas, como las cargas laborales y el desgaste de un grupo de trabajadores dependen de la manera concreta en que se articulan las relaciones laborales, es posible conocer particularidades de cada proceso laboral y extraer sus características generales en las distintas etapas y/o subetapas típicas de aquellos sectores sometidos a la modernización. Es decir, en la medida en que se conoce qué tipo de proceso laboral está presente, se puede conocer cuáles son las principales cargas y los rasgos de desgaste.

\* \* \*

En el marco de las relaciones laborales de la actualidad el proceso salud-enfermedad y el desgaste constituyen un problema ineludible tanto para el trabajador como para la organización laboral. Para ésta aparece en función de la producción y la productividad, mientras para aquél se da según las condiciones de su ciclo vital, esto es, la edad, el género y su realidad de vida junto a las demandas del trabajo.

Las características de la organización del trabajo y las condiciones de trabajo, sus efectos sobre la salud de quienes trabajan en ella y para ella, y la percepción social asumida por los y las trabajadoras configuran un espacio vital para orientar y reorientar análisis semejantes en el ámbito de las relaciones laborales modernas<sup>18</sup>.

Se trata de otra manera de abordar la complejidad de las relaciones laborales en procesos laborales dominados por el auge modernizador y el horizonte trazado por la internacionalización de la economía, el mercado global, la exigencia del consumidor, o, incluso, la creciente preocupación en relación con la conservación del entorno natural.

Con tales propósitos se han conjugado diferentes esfuerzos al servicio de los procesos de modernización del trabajo y su contexto laboral, cuyo fin

18. Son principios aplicables también al trabajo académico, al trabajo femenino, al trabajo de menores, o a las formas atípicas de trabajo.

último se dirige a aumentar la productividad con criterios de competitividad.

\* \* \*

Para concluir estas anotaciones, conviene mostrar que a partir de la implementación de la modernización aplicada a los procesos laborales, surgen por lo menos, entre otros, los siguientes interrogantes:

¿Qué consecuencias soporta el ser humano biológico, psíquico y social con el acrecentamiento de la producción, con las nuevas condiciones y las nuevas exigencias del proceso laboral?

¿Qué consecuencias soporta el proceso laboral frente a la re-estructuración productiva?

¿Qué consecuencias soporta el sector productivo con el desgaste de los grupos laborales y los individuos trabajadores?

¿Qué consecuencias soporta el Estado Social de Derecho con el producto de la modernización del proceso laboral y sus efectos, deseados o perversos, sobre la salud de quienes trabajan, sean hombres, mujeres, niños, incapacitados o reclusos?

¿Qué consecuencias políticas y sociales soportan la sociedad y sus organizaciones laborales?

Son interrogantes que requieren respuestas reales con urgencia. Dichas respuestas pueden provenir de quienes manejan relaciones laborales concretas, de quienes se preocupan por la salud de trabajadores/trabajadoras y de organizaciones laborales concretas antes y durante la implementación de los planes de modernización.

Ellos, también, están llamados a re-estructurar tales relaciones laborales de manera que la encrucijada social originada por la modernización de los procesos laborales, de acuerdo con una visión parcial de la modernidad, tome nuevos rumbos en los albores del nuevo siglo y del nuevo milenio.

Una alternativa posible es incorporar las dimensiones política, cultural y científico-tecnológica de la idea de modernidad en los planes de transformación social del trabajo. De esta forma se suscitan transformaciones subjetivas en la colectividad trabajadora, las organizaciones laborales, las instancias empleadoras y el Estado y, ante todo, se prioriza la necesidad de superar las fronteras de lo económico-social, esto es, de las transformaciones objetivas parciales que desfavorecen el derecho a la salud de quienes trabajan y