

Consecuencias de la Carga Excesiva de Trabajo como un Riesgo Psicosocial



UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL SOCORRO

Andrés Leonardo Rojas Monroy 1

Natalia Uribe Rueda 2

RESUMEN

Éste texto refiere una corta investigación sobre un tema que hoy por hoy es de suma importancia. La carga excesiva de trabajo, puede constituirse como un riesgo psicosocial, entendiendo éstas como la afectación negativa al bienestar y salud (física, psíquica y/o social) de los trabajadores.

Además de constituir un riesgo psicosocial, compone también una modalidad de acoso laboral de las establecidas en la Ley 1010 de 2006. Poniendo al trabajador en un estado de indefensión frente al empoderamiento del empleador y las necesidades económicas, sociales, familiares del trabajador, esto en el evento en que el acoso se materialice en línea descendiente.

Palabras Clave

Carga laboral, Carga física, Productividad, Esfuerzo, Psicosocial.

1 INTRODUCCIÓN

1.1. Hipótesis

La carga excesiva sí constituye un riesgo psicosocial, en el entendido, que afecta el bienestar y salud (física, psíquica y/o social) de un trabajador al interior de una organización.

Constituye la carga excesiva de trabajo, una circunstancia de acoso laboral, según los lineamientos de la Ley 1010 de 2006.

La falta de planeación en la organización de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1443 de 2014), puede incrementar los factores de riesgo en los trabajadores.

1.2. Pregunta problema

¿Constituye la carga excesiva de trabajo un factor de riesgo psicosocial?

¿Es el acoso laboral una consecuencia psicosocial de un trabajador que es sometido a una carga excesiva de trabajo?

1.3. Justificación

Dentro del marco legal colombiano, existe un vacío convertido en limbo jurídico que ha ocasionado el auspicio estatal frente a la violación de los derechos de los trabajadores en cuanto a la realización de sus actividades laborales, la forma como se llevan a cabo, los efectos y consecuencias físicas y psicosociales que desarrollan los trabajadores, es por eso que este estudio resalta la importancia de fortalecer las herramientas jurídicas Colombianas a favor de quienes padecen este tipo de acoso con el fin de que cese dicha actividad, permitiendo mejorar la calidad de vida de quien la padece y consecuentemente permitirá optimizar el rendimiento en todos los aspectos como ser humano hablando de producción y relaciones interpersonales.

Lo anterior se hace con el fin de que a quien corresponda, se le den datos reales de la problemática económica y psicosocial que esto está generando, para que se desarrollen planes y estrategias dirigidas a la verdadera adecuación de los trabajos y sus actividades, lugares en los que se desarrollan y las formas de ejecución entre otros aspectos que permitirán que el trabajador labore sin presión, con puntos reales para alcanzar metas, con sentido real de equipo y trabajo mancomunado coadyuvando a la consecución de los fines por los cuales se creó la empresa pero con calidad de vida en todas las áreas.

1.1. Objetivo general

Indagar si la carga excesiva de trabajo constituye un riesgo psicosocial.

Investigar si la carga excesiva de trabajo constituye una modalidad de acoso laboral.

2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente artículo es el resultado de un proceso de investigación jurídica y socio jurídica, e interpretación normativa, de las consecuencias jurídicas de la carga excesiva de trabajo como factor de riesgo psicosocial desde el punto de vista del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1443 de 2014.

3. RESULTADOS

3.1. Carga excesiva de trabajo

Es necesario definir, que una carga de trabajo, es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido un trabajador a lo largo de su jornada laboral, por instrucción directa de un empleador.

Así las cosas, un trabajador con una carga laboral, es aquel, al que se le asignan ciertas

labores o tareas que debe cumplir en determinado tiempo y bajo ciertas condiciones específicas bajo la supervisión de un empleador.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, podríamos determinar ciertas formas de abuso por parte de los empleadores en las asignaciones en las cargas laborales por cada trabajador individual, así:

Carga laboral o técnica del desgaste, cuando el empleador asigna demasiadas funciones y tareas que pudieran a ser absurdas, incoherentes y/o desproporcionadas, al punto de degenerar en el trabajador la deserción de la organización.

Orden y/o obligación, cuando las asignaciones son recibidas por el trabajador como ordenes o mandatos, secos, tajantes, sin alternativa de capacidad o decisión, enfocada muchas veces a trabajadores que pueden actuar de forma correcta usando criterios propios.

Ocultar información verdadera, cuando los líderes teniendo la oportunidad de presentar informes de sus subordinados, suelen ocultar el verdadero valor de los mismos, ocasionando manifestaciones alejadas de la realidad a trabajadores que pueden ser de vital importancia al interior de una empresa.

Influencia para impedir que abusos sean denunciados, es cuando los responsables se aprovechan de su jerarquía corporativa y de su falta de transparencia para impedirle, hacer públicas las diferentes formas de abuso de poder.

Eludir responsabilidades directas, disfrazar la relación laboral mediante contratos de prestación de servicios, por obra o labor, con el fin de evadir el pago de prestaciones sociales conforme lo establece el Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas que rigen la materia.

Agresión física, son conductas que directa o indirectamente está dirigida a ocasionarle un daño físico.

Acoso sexual, son esas situaciones o comentarios de forma reiterada con una connotación sexual y que basados en el poder, no son consentidos por quien los recibe.

Acoso psicológico, cuando el líder de la organización despliega un maltrato moral o verbal recurrente en el tiempo sobre usted, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir reputación, deteriorar autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder despedirlo.

3.2. La carga excesiva de trabajo como riesgo psicosocial.

Un factor de riesgo psicosocial es cualquier condición psicológica o social que muestra tener efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Dentro del marco general de los trabajadores, se debe tener en cuenta su bienestar frente al tema de la carga laboral que no solamente cumple un rol físico, sino que trasciende a esferas del ámbito social y psicológico, pues sus efectos van más allá de lo que muchas veces imaginamos, incluyendo su entorno social, familiar y porque no decirlo, íntima. De esta manera, el objetivo primordial de este estudio no es otro que evidenciar los efectos sobre la carga laboral, frente a si pudiéramos encajarla como una fuente de acoso laboral, pues esta tiende a desencajar la integridad del trabajador que la padece no solo en el ámbito físico sino también psicosocial.

Cuando la carga física en un trabajador es excesiva, sin duda alguna, su agotamiento se va ver reflejado en su poco rendimiento, en su calidad en el trabajo y muchas veces son las causales primarias de despidos que se fundan en argumentos mentirosos como los que

acabamos de anotar, y decimos mentirosos por cómo estos se originan ya que son directamente infligidos por el patrono como un forma de obtener mayor rentabilidad a bajo costo y soportando su actuar en condiciones adversas para los trabajadores que muchas veces no notan esta carga debido a su necesidad, a su costumbre o por su idiosincrasia, que tal vez no es un concepto muy tratado por los autores pero que influyen mucho en la forma como se desarrolla una labor partiendo su diseño dentro del manual de funciones, y el perfil que debe tener quien lo ocupa, ejemplos de esto son cotidianos, mismos que nos muestran el agotamiento físico versus ingreso económico, situación que no compensa las contingencias futuras padecidas por quienes en su momento desarrollan estas actividades, siendo estas algunas de esos oficios:

- Conductor
- Operador logístico
- Ayudante o tripulante de bus de servicio público intermunicipal
- Conductor de servicio colectivo urbano e intermunicipal
- Guarda de seguridad
- Entre otros.

Y será esta la oportunidad para decir que a nuestro modo de ver, se configura un acoso laboral por el hecho de adelantar jornadas de trabajo que en su gran mayoría superan las 12 horas continuas, cargas de posturas pasivas o de postura fija, carga y descarga de objetos, recorridos extremadamente largos entre otros, sí que se puedan reusar en muchos de los casos ya que son lineamientos institucionales en donde se diseña una estrategia comercial acorde a las necesidades del cliente, de los patronos y en contra de la capacidad física de quienes desarrollan estas actividades los cuales incluso se ven inmersos en responsabilidades por consecuencias que puedan generar la deficiente prestación de sus trabajos que en muchos de los casos hasta de ámbito penal se

podiera hablar.

Así las cosas la salud de estos trabajadores se ve mermada muy rápidamente, lo cual es preocupante ya que a muy temprana edad, las personas debido a estos desgastes quedan por fuera del mercado laboral ya que su salud no es la mejor y las empresas se abstienen de contratar a este perfil de trabajadores, pues será más complicado su manejo y hasta su costo puede ser más elevado, es por eso que el tema de acoso laboral debe ir más allá de los parámetros establecido por la ley 1010 de 2006, gracias a la certeza que se tiene de que la carga laboral excesiva se ha convertido en una herramienta silenciosa para los patronos para sacar el mayor provecho de sus trabajadores con una contraprestación muy baja para él y lógicamente en contravía para los que desarrollan esas labores.

No se puede dejar atrás lo concerniente a que la carga labora física también se enmarca en la situación que tiene que pasar todo trabajador que tiene que estar durante jornadas excesivas sentado, sin pausas activas que le permitan que sus músculos no se atrofien, que se despeje la mente para una mayor concentración, entendimiento, y lucidez en lo que se está haciendo, algo que sin lugar a dudas no se tiene en cuenta por los operadores judiciales cuando se habla de acoso laboral.

Aunado a lo anterior, se debe abordar el tema de la carga laboral psicológica o psicosocial, que debe soportar el trabajador, misma que gracias a las tecnologías se ha hecho más pesada para quien labora en las diferentes empresas, cierto es que ahora se confunde la tecnología con eficiencia pero se olvida que quien manipula esa tecnología es un trabajador que muchas veces sacrifica su tiempo para tener informes de todo tipo, ayudar con otros temas acordes a sus funciones pero que ameritan el triplicar los esfuerzos realizados por los trabajadores para la obtención de estas metas, sin que se tenga en

cuenta que esta sobre carga genera cansancio mental el cual impide que no se tenga el rendimiento requerido, generando baja calidad en el trabajo, incumplimientos, stress, impotencia y obviamente desequilibrios emocionales que afectan no solo su entorno laboral sino también el familiar, pues no menos cierto es que cuando se padece este problema, la inestabilidad emocional generada alcanza los límites personales afectivos con consecuencias propias que pueden verse reflejadas hasta en divorcios, falta de deseo sexual, ruptura emocional con los hijos entre otras consecuencias graves para el desarrollo de un ser humano, afectando también la motivación, nivel de aprendizaje, las características propias de la personalidad ya que se corre peligro de que de ser una persona agradable, colaboradora entre otros, se pase a ser una persona amargada, malgeniada, y sin el ímpetu colaborador que se necesita para el engranaje y funcionamiento de una empresa ya que del trabajo mancomunado se dan buenos resultados, se convertirán en seres irritables, sensibles, con ansiedad y depresión que a la postre podrán desencadenar en enfermedades coronarias, hipertensión entre otras.

De igual manera podrán padecer alteraciones del sueño, y del apetito y alteraciones psicosomáticas como mareos, cefaleas, alteraciones cardíacas, digestivas, sudoración e hiperventilación.

Sera tanta la importancia de este tipo de fatiga consecuencia de la carga laboral, que pudiéramos decir que es uno de los factores incluyentes para que las empresas vean como sus planes y proyecciones económicas, no tengan los resultados que se esperan, cada vez los profesionales salen menos preparados, el nivel de exigencia es mayor, la globalización de los mercados pretende una mayor exigencia en todos los campos y esto se quiere implementar pero a bajos costos lo que quiere decir que los que desarrollan estas labores, deben soportar los bemoles de una alta competencia sin el

soporte instrumental necesario, sin la cantidad de personal suficiente y capacitado para afrontarlo, no hay tolerancia frente a los diferentes papeles y roles que deben cumplir los actores del mercado y esto degenera en querer obtener el máximo de provecho para quien dirige o lleva las riendas de la empresa sin importar que quienes producen estos dividendos, lo hagan esforzándose al doble sin la remuneración equivalente a su trabajo y lo peor, con un desgaste físico y emocional que afecta como ya se dijo, las esferas de su salud y las personalísimas las cuales en detalle ya se hablaron.

Es cierto que el acoso laboral se ha convertido en una herramienta jurídica importante para los trabajadores, pero no menos cierto es, que le faltan ingredientes normativos complementarios para poder de manera legal, combatir esta constante que no se le ha dado la importancia del caso y como se deja en evidencia, tiene consecuencias de gran escala para el sector laboral, la economía, y para el principio fundamental de toda persona como lo es su dignidad y respeto como ser productor en fuente física y de recurso intelectual primario.

3.3. La carga excesiva de trabajo, modalidad de acoso laboral, según los lineamientos de la Ley 1010 de 2006.

Dentro de la normatividad vigente en Colombia, la Ley 1010 de 2006, establece y adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones entre empleadores y trabajadores, unos y otros entre sí. Y define el acoso laboral así: *"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la*

renuncia del mismo".

Así mismo establece unas modalidades dentro de las cuales tenemos:

Maltrato laboral, entendido como todo acto de violencia verbal, física, moral, sexual, de quien se desempeñe el trabajador, lesionando su integridad moral y física, de quienes intervengan en la relación laboral.

Persecución laboral, como aquellas conductas de reiteración, arbitrariedad que permitan inferir a la renuncia del trabajador, con actos de descalificación, *carga excesiva de trabajo*, así como cambios en los horarios que generen desmotivación laboral.

Discriminación laboral, hace referencia al trato diferenciado por cuestiones de raza, sexo, género, edad, origen familiar o nacional, religión, creencias o inclinaciones políticas, que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral, acciones tendientes a obstaculizar, entorpecer el desempeño, rendimiento de la labor del trabajador, mediante la privación, ocultación de insumos, documentos para la labor.

Desprotección laboral, conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y seguridad de los trabajadores, mediante asignaciones de cargas laborales sin el lleno de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

De las modalidades vistas, es claro que la carga excesiva de trabajo, se configura en el numeral 2 establecida como una *Persecución laboral*. Sería apropiado decir, en este punto del escrito que el poder vinculante de un trabajador con un empleador en una relación laboral infringe un grado de respeto por el poder subordinante. Así las cosas, es ese poder subordinante la herramienta que utilizada para este tipo de atropellos.

Si bien es cierto, la misma norma establece ciertas medidas preventivas y correctivas cuando se evidencia acoso laboral en el interior de una organización, el trámite del mismo le compete única y exclusivamente al trabajador el poder iniciarlo.

Hay muchos factores que pueden intervenir a la hora de establecer la asignación de la carga laboral a un trabajador, como la falta de organización de la parte administrativa,

3.4. Decreto 1443 de 2014 – Sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La identificación de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Es el deber del empleador, de aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades que se llevan a cabo en el interior de una organización, sea éstas rutinarias o no.

Con un alcance, interno y externo de las actividades, procesos, máquinas, equipos, centro de trabajo y el trabajador, sin importar su forma de contratación, que permite identificar peligros, evaluar los riesgos laborales, con el fin de priorizar y establecer los controles necesarios, realizando las mediciones pertinentes.

4. CONCLUSIONES

Del estudio que se realizó del tema que ocupa este artículo, podemos determinar que existen factores generales que también tienen su incidencia en este flagelo, pudiendo decir con propiedad que el de mayor impacto es la crisis y desaceleración de la economía en nuestro entorno geoespacial, lo cual impulsa a los trabajadores a aceptar condiciones adversas en sus labores, mismas que vienen con cargas laborales excesivas, lugares de trabajo

inadecuados, herramientas obsoletas y/o en mal estado, sumisión en vez de subordinación, riesgo físico y emocional y un desequilibrio económico frente a lo que se labora y se gana.

Podemos concluir entonces, que las cargas excesivas de trabajo, no solo afecta el entorno del trabajador en su vida laboral, sino familiar, social.

La carga excesiva de trabajo, degenera un acoso laboral que deriva en muchos casos en la renuncia del trabajador al interior de una organización.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Decreto 1443 de 2014
- <http://www.eltiempo.com/archivo/documen-to/CMS-3862833>
- <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- http://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26_organizacion_y_carga_de_trabajo.html
- Ley 1010 de 2006