

Las nuevas relaciones laborales de bienestar y salud en el trabajo: la gerencialización del cuerpo en el caso del Reino Unido

The new labour relations of wellbeing and health at work: the managerialisation of the body in the case of the UK

Miguel MARTÍNEZ LUCIO*

Work & Equalities Institute - The University of Manchester, Reino Unido

Miguel.MartinezLucio@manchester.ac.uk

BIBLID [ISSN 2174-6753, Vol.21(3): v2102]

Artículo ubicado en: encrucijadas.org

Fecha de recepción: 04 de mayo de 2020 || Fecha de aceptación: 22 de marzo de 2021

Resumen

La ampliación de programas y políticas en cuestiones de salud mental y estrés laboral se ha visto impulsada por una paulatina toma de conciencia sobre su creciente presencia en el lugar de trabajo, lo que se debe, en parte, a la concienciación de los trabajadores y los expertos críticos sobre el actual aumento en la intensificación del trabajo, así como también del acoso y la violencia en el mismo. En términos generales, las tensiones en relación con la salud y la seguridad están ganando repercusión y, por lo tanto, reflejan una ampliación (y una lucha por) de los derechos involucrados. Estos derechos han venido evolucionando recientemente a medida que las cuestiones de las condiciones de trabajo se deterioran debido a la demanda de nuevas formas de cambio organizativo y de financiación.

Palabras clave: salud laboral, estrés, sindicatos, conflicto, empresa.

Abstract

The widening workplace agenda and politics regarding mental health issues has been prompted by a growing concern of their increasing presence at work, which is, in part, due to the awareness amongst workers and expert critics of the ongoing increase in work intensification, and related issues such as bullying and violence at work. Health and safety related tensions, broadly speaking, are therefore increasing in significance and reflecting and expansion of –and struggles over– rights that have been evolving for some time.

Keywords: health and safety, stress, trade unions, conflict, firm.

* Traducción de **Gomer Betancor Nuez** (Universidad Nacional de Educación a Distancia).

Destacados

- Las campañas de bienestar en el lugar de trabajo por parte de la dirección empresarial se apoyan cada vez más en un *discurso del yo*.
- El *discurso del yo* resta espacio para que los trabajadores amplíen colectivamente el debate sobre las causas de los problemas relacionados con la salud mental y el estrés en el trabajo.
- La problemática que enfrentan los trabajadores se refiere a si esta estrategia general de las direcciones empresariales en la nueva política organizativa del bienestar coloniza espacios colectivos de trabajo, o no.

Agradecimientos

Al autor le gustaría agradecer a Carlos López, María Medina-Vicent, Rafael Grande, Sara Arias, Gomer Betancor y David Prieto por el apoyo y comentarios sobre este artículo.

Cómo citar

Martínez Lucio, Miguel (2021). Las nuevas relaciones laborales de bienestar y salud en el trabajo: la gerencialización del cuerpo en el caso del Reino Unido. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 21(3): v2102.

1. Introducción

La seguridad y salud laboral es uno de los principales ámbitos que caracterizan las relaciones laborales. Es una parte fundamental del compromiso diario político y regulador tanto de los trabajadores como de la dirección de las empresas. Curiosamente, es uno de los elementos más estables del 'diálogo social', sostenido por una normativa muy compleja. Es evidente que los trabajadores se enfrentan a muchos desafíos en relación con su seguridad y salud en el trabajo, tanto cuantitativos como cualitativos. Sin embargo, esta es una esfera que parece haber sostenido relativamente elementos de diálogo y negociación, especialmente en aquellos ámbitos en los que existen formas razonables de representación y voz de los trabajadores. Además, en las últimas décadas, con el gradual incremento del interés por el estrés laboral y, en términos generales, por el bienestar, se ha producido un cambio de perspectiva hacia un enfoque cualitativo de la salud y la seguridad laboral mediante un progresivo desplazamiento de estas hacia formas nuevas, o recientemente reconocidas, de enfermedades y problemas en el lugar de trabajo contemporáneo¹.

Sin embargo, si atendemos a las recientes campañas de prevención de salud y bienestar en los centros de trabajo, se observa un desplazamiento, priorizando el rol que se le confiere al individuo. Estas campañas individualizan la forma en la que los trabajadores abordan su bienestar, percibiéndolo como una cuestión de estilos de vida (por ejemplo, mediante el ejercicio físico, la meditación pseudo-espiritual o la dieta). Por muy bienintencionados que parezcan estos aspectos en la agenda, pueden conducir a un nuevo cierre del debate sobre la salud en el trabajo. Hacer referencia a lo que un individuo podría hacer a través del 'ejercicio' personal, la 'meditación' y el cambio 'emocional' puede cambiar la gravedad de la cuestión en relación con la salud mental, y reducir su importancia desde el punto de vista de la fuerza de trabajo. Esto puede socavar los intentos posteriores de profundizar en la reflexión organizativa sobre el bienestar, dado que puede llegar a estigmatizarse.

La ampliación de programas y políticas en relación con estas cuestiones se ha visto impulsada por una toma de conciencia sobre su creciente presencia en el trabajo, lo que se debe, en parte, a la concienciación de los trabajadores y los expertos críticos sobre el creciente proceso de la intensificación del trabajo y cuestiones relacionadas, como el acoso y la violencia en el trabajo. Por lo tanto, está aumentando la importancia de las tensiones relacionadas con la salud y la seguridad y, en términos generales, estas se reflejan en la ampliación de (y en las luchas por) los derechos de los trabajadores, que han evolucionado en paralelo al deterioro de las condiciones de trabajo, debido a la financiarización y la demanda de cambios organizativos (Martínez Lucio y Simpson, 1992). Cuestiones como las agotadoras cargas de trabajo o su intensifica-

¹ Sobre este debate desde la perspectiva gerencial, véase Hesketh y Cooper (2019).

ción, y el vínculo con el estrés, han minado e interrumpido muchos aspectos de las relaciones laborales participativas y colectivas (Carter et al., 2011; López Carrasco, 2017).

Stewart et al. (2009) han advertido que las cuestiones de salud y seguridad se manifiestan como un gran foco de conflicto. Son la base de un conjunto mucho más amplio de tensiones en el trabajo debido a la extensión de prácticas empresariales, como la prestación de servicios ajustados. Gran parte de estas tensiones derivan de las nuevas políticas organizativas de las empresas. En cierta medida, esto forma parte de un prolongado desarrollo de la politización dentro de las relaciones laborales en el contexto de una mayor descentralización y fragmentación del trabajo (Fairbrother, 1994; Martínez Lucio y Stewart, 1997), que se ha intensificado con una mayor subcontratación y precarización de la contratación laboral (por ejemplo, el problema de los falsos autónomos). En numerosas empresas de la *gig economy* se nota cada vez más que la figura del trabajador está en juego, dado que las empresas intentan convertirlo en autónomo y consecuentemente casi sin derechos en cuanto a salud laboral.

Este artículo se enfoca en los debates que se están desarrollando en el caso británico. No se ha seleccionado este caso por ser el único donde ocurren estos fenómenos, sino porque la embestida del empresario frente al movimiento sindical —y el intento de redefinir el discurso de salud laboral de forma neoliberal— está bastante ‘avanzada’. Existe una larga tradición de comentar estos temas dentro de la tradición de *Critical Management Studies*, *Critical Labour Studies* y desde la Sociología de Trabajo (especialmente la tradición de *Labour Process Studies*).

2. La disputa sobre quién controla el discurso de la salud y la seguridad en el trabajo

El problema ante el que nos encontramos es que el ‘consenso’ —en un sentido socialdemócrata— sobre la salud y la seguridad como una cuestión de preocupación y desarrollo mutuos entre las direcciones empresariales y los sindicatos, que hasta cierto punto sustentó los debates en el trabajo, se ha visto constantemente cuestionado por diversos acontecimientos. Por ejemplo, hasta en el sector público de varios países se ha intensificado el trabajo desde mediados de los años ochenta debido a la creciente importancia que se da a la comercialización y la privatización. Estos acontecimientos estaban cada vez más vinculados a una utilización creciente del discurso de la calidad y el papel del cliente en el lugar de trabajo como forma de contener y controlar la fuerza de trabajo (Kirkpatrick y Martínez Lucio, 1995), colocando al cliente como un mecanismo disciplinario *de facto* para contener a los trabajadores y sus preocupaciones. Junto a estos nuevos rasgos, se ha producido un creciente interés por la gestión

del rendimiento y la vigilancia en el trabajo como una forma de gestión que garantiza la imprevisibilidad y la aplicación de nuevas formas de control dentro de la fuerza de trabajo (Carter et al., 2011, 2013).

Paralelamente, y contribuyendo en gran medida a ello, se ha producido un cambio en la filosofía de gestión que pasa por alto cada vez más la voz y la representación colectiva de los trabajadores. Esto ha sido más visible en el sector privado, pero se está haciendo cada vez más evidente en el sector público e incluso en el sector de trabajo voluntario, donde se ven cada vez más formas de empleo inseguras y precarias. Este cambio tiene varias dimensiones y permite comprender la forma en que la salud y la seguridad están decayendo como esferas relativamente autónomas de la organización del trabajo que contiene un elemento de diálogo democrático. Por lo tanto, cualquier debate sobre los nuevos progresos en torno al bienestar debe considerar que se trata de un nuevo programa de gestión de orientación política.

La primera dimensión parece ser algo más directa, a través del proceso de subestimación de la importancia de los comités de empresa y las estructuras representativas tradicionales relacionadas con la salud y la seguridad o, en algunos casos, su discreta marginación. Habitualmente, los intentos de los sindicatos de vincular las causas del estrés con la intensificación del trabajo han sido cuestionados y las secciones de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en las empresas, fundamentales para las demandas sindicales de apoyo a los trabajadores, han sido constantemente pasadas por alto o carecen de fondos suficientes. Se nota de forma muy clara la tendencia a menospreciar el estrés laboral en los textos gerenciales y también apenas se hace referencia al papel de los sindicatos en los textos que se orientan hacia el *management* (véase Hesketh y Cooper, 2019). En cambio, se hace hincapié en el papel de la 'responsabilidad individual' con respecto a esas cuestiones².

Sin embargo, debemos situar estos cambios en una dimensión diferente de la política de empleo: la invasión del *gerencialismo* en el terreno del cuerpo forma parte de los desarrollos en curso con respecto a la forma en que se está socavando la autonomía de las relaciones laborales. En este contexto, el supuesto consenso en torno al papel del diálogo social se ha visto constantemente minado y ha surgido un mayor grado de intensificación del trabajo y de gestión del rendimiento en el sector público³. Esto también se ha vinculado a una creciente preocupación por prácticas de gestión dentro de las relaciones laborales que intentan 'colonizar' el lugar de trabajo (Edwards, 2009). Según Edwards, al discutir el caso de la comercialización del sector público del Reino Unido: "[...] el programa de reestructuración del Estado coloca los cambios en las

² Para un texto clásico sobre estos cambios véase Rose (1999).

³ Véase la amplia labor de Carter et al. (2011; 2013), sobre la administración pública del Reino Unido.

prácticas de gestión que extienden los nuevos modos de control técnicos y discursivos de control a los servicios públicos en su contexto político y económico (o 'sistema') más amplio" (2009: 455).

Se ha podido observar esta constante invasión a lo largo del tiempo. De esta manera, las nuevas *políticas del cuerpo*, de carácter neoliberal, forman parte de un desplazamiento que está ocurriendo en los puestos de gestión. Estos puestos han intentado dominar la esfera del empleo, minando el consenso socialdemócrata sobre la necesidad de una mayor regulación que antes era evidente, aunque durara poco tiempo. El tema del cuerpo como una dimensión de la organización ha sido parte de una serie de intervenciones académicas que subrayan la necesidad de enfocarse en temas de emociones, aspectos físicos, género y otras áreas que forman cada vez más un terreno de intervención por parte de la política de las organizaciones (Hassard et al., 2000; Fine-man, 2003). Este concepto habla de espacios donde la empresa intenta expandir su dominio burocrático de control.

En primer lugar, en los años ochenta y noventa del siglo XX, existía preocupación por la forma en que la dirección empresarial utilizaba la comunicación directa. Sobre todo, por cómo esta comunicación directa era utilizada por la dirección para eludir los mecanismos de voz colectiva en el lugar de trabajo e intensificarlo. Este sigue siendo un problema constante y, aparte de la cuestión de la política de salud y seguridad, la dirección desarrolló en diversos contextos y en distintos grados nuevas formas de comunicación de carácter más directo e individualizado sobre la fuerza de trabajo. Esto formaba parte de un 'modelo empresarial' más amplio vinculado a cuestiones de producción ajustada (*lean production*) y a un cambio hacia una forma de gestión más orientada al control y a la dirección, aunque en algunos casos dio lugar a respuestas complejas y a la participación de los sindicatos (Garrahan y Stewart, 1994; Ortiz, 1998; Bacon y Storey, 2000). El uso de nuevas formas de comunicación individual, ya sea a través de publicaciones y circulares o técnicas de evaluación de la actuación profesional y reuniones de equipo, se ha convertido de forma gradual en una característica de la forma en que la administración elude los sistemas colectivos en el centro de trabajo, aunque estos no han estado exentos de conflictos y nuevas formas de tensiones y contradicciones (Stewart y Martínez Lucio, 1998). Además, el papel del 'jefe de equipo' y las redes informales de trabajadores que están fuera (o al margen) del ámbito de las organizaciones sindicales facilitaron nuevas formas de menospreciar la identidad colectiva de los trabajadores y representar sus quejas de una forma distinta.

En este sentido, Edwards (2009), utilizando el enfoque de Habermas, enmarca tales desarrollos como una forma de 'colonización' del lugar de trabajo. El desarrollo de esas formas de gestión más 'directas' o 'intervencionistas' ha sido desigual, por lo que no debe considerarse como una clara 'toma de posesión' de suma cero del lugar de trabajo ni un desplazamiento de la voz de los trabajadores independientes, ya que

existen continuidades e hibridaciones complejas en términos de sistemas establecidos de representación colectiva y nuevas formas de gestión basadas en la individualidad y prácticas ideológicas en el lugar de trabajo. Sin embargo, hemos visto cómo tales prácticas evolucionan en el contexto de nuevas formas de microcorporativismo basadas en el mercado, en las que los trabajadores organizados aceptan diversas prácticas en forma de intercambio de continuidad institucional (Las Heras, 2018). Deben apreciarse estos contextos cambiantes en las relaciones laborales si queremos explicar algunos aspectos novedosos en el ámbito de la salud y la seguridad en términos de bienestar, o cuestiones estrechamente relacionadas (Martínez Lucio, 2020). El marco de las intervenciones empresariales ha ido cambiando constantemente en cuestiones laborales y, más recientemente, hemos visto una ampliación de estas intervenciones al ámbito de la salud mental (focalizado a un nivel individual).

En segundo lugar, la forma cada vez más indirecta en la que la gestión empresarial cuestiona el papel del diálogo social en torno a la salud y la seguridad se relaciona con un desarrollo de formas directas de comunicación. Por ejemplo, las campañas de bienestar 'impuestas' o 'predeterminadas' evitan lo colectivo, lo que permite a la dirección manipular e individualizar el debate sobre cuestiones como el estrés. Newton et al. (1995) hablaron, hace más de veinticinco años, de la manera en la que la empresa intenta desarrollar métodos para que los trabajadores estén preparados para aguantar el estrés relacionado con el trabajo y los cambios referentes a esto. El intento de individualizar la cuestión del estrés, negando los debates sobre el contexto económico y social, desconecta el trabajo de su entorno y transfiere la responsabilidad de problemas laborales a los propios individuos. Si embargo, estos desarrollos tienen grandes implicaciones para los trabajadores/as.

Un ejemplo de ello es la creación de 'campeones del bienestar'. Estos 'campeones' — cuando no son seleccionados adecuadamente, respaldados por representantes independientes de los trabajadores y formados en cuestiones de salud y seguridad— pueden condicionar un debate más amplio y profesional sobre el bienestar. Es crucial que estas formas de comunicación y campañas hagan recaer la responsabilidad en el individuo y neutralicen cualquier debate sobre los orígenes y las causas de sus problemas de salud. El papel de los 'campeones del bienestar' representa un intento de marginar la voz de los sindicatos y de crear otro tipo de programas que hacen hincapié en la conducta física y personal de los empleados: transfieren la responsabilidad del bienestar al espacio privado. Para muchos, este enfoque 'individualizado', entre otras cosas, se ha convertido en una 'tapadera' dentro de las organizaciones contemporáneas; una farsa para ocultar el debate mucho más amplio que se necesita sobre la salud y la seguridad en el trabajo (Stewart, 2006).

Existe una importante industria del conocimiento sobre el bienestar que presenta al empleador estrategias específicas para convertirse en una organización 'solidaria' que evita cualquier debate sistemático sobre las causas estructurales del estrés y, en particular, el contexto más amplio de la austeridad. Lo que se hace es desconectar la política del bienestar de su contexto organizativo y social dejando al margen causas como la intensificación del trabajo. Mientras tanto, la gerencia exige una mayor aceptación de la vigilancia y control sobre nuestro rendimiento y salud física a través de nuevas tecnologías, como el uso de dispositivos de *auto-tracking*. Para algunos, estos dispositivos son:

Parte de una forma emergente del neo-taylorismo que amenaza con subordinar a los cuerpos de los trabajadores al capitalismo neoliberal... A corto plazo, la cuantificación ayuda a las corporaciones y los autónomos precarios seguir el ritmo de competidores agresivos. A largo plazo, este enfoque socava la vida del capital de una forma insostenible [...] Como mínimo, se puede hablar de un bienestar decreciente de los trabajadores y un régimen asociado con la movilización y vigilancia total que corroe la salud laboral de los trabajadores, creando ansiedad, desgaste y trabajo excesivo (Moore y Robinson, 2016: 2786)⁴.

Esta forma de utilizar nuevas formas de tecnología, a la vez que vemos un (ab)uso del discurso de bienestar personal, crea una combinación problemática e intenta cerrar el espacio para un discurso más amplio sobre la calidad de vida en el trabajo.

Los resultados de una mayor desigualdad social y económica se plantean no solo cada vez más en muchas redes de salud y seguridad vinculadas al movimiento sindical, como Hazards⁵ en el Reino Unido, sino también en otras redes más amplias que lidian con cuestiones de salud mental y *resiliencia* desde una perspectiva social y no gerencial. Las investigaciones indican que las actuales medidas de austeridad están teniendo importantes efectos en la calidad de la vida laboral, con amplios resultados en términos de desigualdad social y económica.

En tercer lugar, es paralelo al surgimiento de una nueva ideología de trabajo en la que el 'bienestar' se considera una esfera individualizada en la que los individuos pueden responder al desafío del estrés o a los problemas de salud mental a través de las nociones de 'felicidad' y 'positividad' y del énfasis en ellas (Hesketh y Cooper, 2019: 9 y ss.). Cabanas e Illouz (2019), en su libro *Happycracia*, describen cómo se ha desarrollado esta dimensión de la positividad a través de una industria que se ha centrado en una noción específica del individuo y el uso de la 'positividad' a través de una serie de técnicas y prácticas que ponen el énfasis en los trabajadores para desarrollar su 'resiliencia' y 'autonomía'. Basándose en una serie de debates en este ámbi-

⁴ Traducción del original (en inglés).

⁵ Se trata de una red de asesoramiento en materia de salud laboral en el Reino Unido que tiene fuertes vínculos con el movimiento sindical, pero que también sirve de puente entre otros centros de investigación, recursos y campañas. Reúne a activistas de los lugares de trabajo y de los sindicatos de todos los sectores y es muy conocida por sus publicaciones progresistas y de alta calidad sobre una serie de temas relacionados con la salud laboral. Se puede ampliar información en su página web: <http://www.hazardscampaign.org.uk/>

to, construido en términos de la obsesión por el perfeccionismo, Cabanas e Illouz (2019: 145) argumentan que esto se debe mayoritariamente a la industria de la felicidad. La cuestión de la positividad se vincula como algo esencial en el papel del 'pensamiento positivo' en general como parte fundamental de la cultura contemporánea del capitalismo:

Pero si el primer capitalismo no fuera tierra abonada para el pensamiento positivo, a este sí le resulta más propicio el capitalismo 'tardío', o el capitalismo de consumo, dependiendo como depende de que cada individuo tenga hambre de *más*, y de que el *crecimiento* sea un imperativo constante. La cultura consumista fomenta el que los individuos quieran más — más coches, casas más grandes, televisores, móviles, todo tipo de cacharros— y el pensamiento positivo está ahí al quite para decirle a cada uno que se merece más, y que puede conseguirlo si de verdad lo desea y está dispuesto a alcanzarlo con su esfuerzo (Ehrenreich, 2018: 16)⁶.

Es decir, las campañas de bienestar que se están desplegando en el lugar de trabajo por parte de la dirección se apoyan cada vez más en un *discurso del yo* que ve muy poco espacio para que los trabajadores amplíen colectivamente el debate sobre las causas de los problemas relacionados con la salud mental y el estrés en el trabajo. En gran parte, este empuje hacia la felicidad se ve atraído por muchas campañas de bienestar que se guían por esta supuesta exigencia de ser perfectos ante los problemas y el estrés continuos en el trabajo. La contrapartida traslada la culpa al individuo y permite a la dirección desviar las cuestiones de las cargas de trabajo, que aumentan o deterioran los niveles de recursos en el lugar de trabajo. Sin embargo, estas campañas son capaces de sostenerse por la forma en que la dirección ha ido invadiendo constantemente el espacio de representación en el trabajo y creando formas directas y a menudo sutiles de comunicación y de participación de los trabajadores. En este contexto, el consenso en torno al papel del diálogo social y la participación sindical se ha visto constantemente debilitado por una aproximación al individuo sistemática y mercantilizada.

3. La respuesta de los trabajadores y la expansión de nuevos 'frentes de lucha'

Sería insensato pensar que los sindicatos y las nuevas formas de organización de los trabajadores no han respondido a estas cuestiones. Los sindicatos han empezado a adoptar una postura más proactiva a medida que la cuestión del estrés y la salud mental se convierte en un aspecto más relevante de la salud y la seguridad. En este marco, el papel de los comités de salud y seguridad y de los representantes de los trabajadores son fundamentales, especialmente porque se considera que contribuyen positivamente al desarrollo de iniciativas que se extienden a la salud mental y el estrés de los trabajadores. Sin embargo, los sindicatos también han comenzado a crear

⁶ Traducción de María Sierra (2011) para la editorial Turner.

estrategias de apoyo, tanto colectivas como individuales, que tienen por objeto contextualizar y explicar algunos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de manera más abierta, y representarlos en los casos en que sea conveniente⁷.

Más allá de la presión y movilización para prestar una mayor atención a los asuntos relacionados con el estrés y la mala salud laboral a nivel nacional y dentro de la Unión Europea, y a 'conjuntos de herramientas' para desarrollar un diálogo en el lugar de trabajo con la dirección sobre el tratamiento de tales cuestiones (como en las Normas de la Dirección del Estado para tratar el estrés en el Reino Unido), los sindicatos en este país han desarrollado estrategias colectivas e individuales en muchos casos. Colectivamente, se está generalizando el uso de acuerdos y negociaciones que abordan las instalaciones y los enfoques para gestionar el estrés (normalmente respaldados por la legislación vigente), la realización de evaluaciones de riesgos y la adopción de una gestión de apoyo del absentismo. Los comités de salud y seguridad pueden ser un vehículo para establecer o supervisar estos comités dentro del lugar de trabajo, con representantes de salud y seguridad que asesoren a la organización en estos asuntos. Estos enfoques pueden vincular las causas del estrés y los problemas con el bienestar a cuestiones de gestión de la carga de trabajo y el acoso laboral, por ejemplo (el acoso es una cuestión emergente dentro de las relaciones laborales y se relaciona con el tema más amplio del bienestar desde una perspectiva crítica, véase Beale y Hoel, 2011).

En este aspecto, muchos sindicatos en el sector público no se están centrando en campañas específicas relacionadas con el estrés y sus motivos, causas o soluciones, sino en temas relacionados con el acoso o la gran precariedad laboral. En este sentido, los temas de salud laboral y de estrés paralelan otras áreas de trabajo como la igualdad que ve cada vez más un mayor protagonismo de los sindicatos y un intento de ampliar los contenidos de la negociación colectiva (Tailby y Moore, 2014). La cuestión está en hasta qué punto la negociación colectiva puede seguir sirviendo como el espacio único o el foco más importante para avanzar nuevas políticas en el trabajo dada la manera en la que se intenta cada vez más desestimar su papel a través de reformas laborales de tendencia neoliberal (Koukiadaki et al., 2016).

Estos enfoques colectivos y respuestas a los temas de la salud laboral se sustentan en parte en los canales sindicales oficiales de investigación, pero también en organizaciones de campaña, como el caso de Hazards en el caso del Reino Unido, como se ha mencionado anteriormente. También en nuevos formatos de géneros mediáticos o redes sociales (para los debates sobre la capacidad de recuperación y los servicios públicos, véase la labor de Cotton, 2012 y 2017). Existe una serie de iniciativas sindicales y laborales a través de sitios web y cuentas de *Twitter* destinadas a plantear debates

⁷ Véase Martínez Lucio (2020) para un debate más amplio acerca de la respuesta de los sindicatos en relación con el cambio del sector público en el Reino Unido.

sobre las causas más profundas del estrés y los problemas de salud mental en el lugar de trabajo⁸. Así pues, cada vez más las campañas sindicales y los movimientos informales de base están también ligados a un mayor nivel de movilización pública en cuanto al impacto del neoliberalismo sobre la salud mental. Igualmente, hay cada vez más vínculos con organizaciones no gubernamentales (ONG) establecidas en el ámbito de la salud mental y otras relacionadas. Esto refleja una evolución general de la creciente colaboración entre los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil en lo que respecta a los programas de trabajo y las relaciones laborales (Heery et al., 2012), aunque esa relación no es siempre positiva produciendo unos frentes de lucha comunes.

También hay un mayor uso de mecanismos individuales, como el uso de encuestas sindicales para identificar la naturaleza y las causas de los problemas de salud, que suelen ser fundamentales para las evaluaciones de los riesgos. Igualmente ha habido una inversión cada vez mayor de los sindicatos en estrategias de comunicación y campañas relativas al estrés en relación con los niveles de carga de trabajo y el papel de la violencia y el comportamiento de los directivos. Por lo tanto, este cambio hacia el apoyo individual de los compañeros de trabajo y el impacto potencial o real del estrés en varios factores relacionados con el trabajo ha provocado un cambio en algunas de las formas en que los sindicatos se involucran en aspectos de la salud mental. Gran parte de la labor de los sindicatos en relación con el individuo gira en torno a la representación de los trabajadores y sus quejas particulares. Kirk (2018) ha señalado cómo esta esfera individual considera la reorganización del conflicto en torno a intervenciones sindicales específicas en términos de denuncias tanto a nivel de la empresa como en los tribunales: esto refleja un nuevo espacio político en torno al cual surgen los problemas y conflictos en el lugar de trabajo dentro de la producción y la prestación de servicios (Stewart, 2006). También se nota que las nuevas voces en el mundo laboral —los nuevos sindicatos de base y movimientos fundados en redes más abiertas y con forma de democracia directa— ponen énfasis en la cuestión del estrés y la necesidad de desarrollar una política cada vez más crítica de sus causas estructurales. Por ejemplo, el sistema socioeconómico y las formas nuevas de sobreexplotación en el trabajo (Vandaele, 2018; Wood, 2018). En este sentido, se nota que el estudio de las relaciones laborales más tradicionales se está desarrollando frente a la necesidad de dar con una perspectiva ampliada en el terreno de intervención frente al capital.

No obstante, especialmente en relación con la dimensión individual de las intervenciones sindicales, esas iniciativas pueden facilitar un enfoque más relacionado con un 'sindicato corporativo' y más conciliador a la hora de abordar las cuestiones de bienestar. Dentro de un discurso y un enfoque que no sea crítico puede facilitar una fragmentación en la salud y la seguridad, y apoyar involuntariamente el desarrollo de un

⁸ Ver, por ejemplo, *Surviving Work* <https://twitter.com/survivingwk?lang=en> y <https://survivingwork.org>

enfoque que no amplíe el debate sobre las causas del estrés y los problemas de salud mental en el trabajo. La decisión de apoyar campañas individuales de asesoramiento o bienestar de forma aislada (como, por ejemplo, la asistencia a clases de yoga y actividades culturales en el trabajo) puede generar una visión del individuo como responsable en el trabajo de los problemas a los que se enfrenta como consecuencia del cambio organizativo, la reestructuración y la intensificación del trabajo. Además, la presencia de las ONG en este ámbito puede ser utilizada por la dirección como una forma de legitimar una respuesta apolítica o fragmentada: esto es común en la forma en que algunas de las ONG no orientadas a los trabajadores o a los sindicatos asesoran a las empresas y las 'fiscalizan' en una serie de cuestiones de salud y seguridad y otras como la igualdad de género, por ejemplo.

De hecho, los espacios discursivos de estas cuestiones pueden encontrar que dichas 'consultorías' literalmente desplazan a las organizaciones de trabajadores y sus intentos de ampliar el debate sobre el bienestar a la cuestión de los contextos económicos y políticos del cambio en el trabajo. El enlace que a veces se establece entre ONG, empresas y 'consultorías' puede crear un espacio de competencia discursiva que logra subestimar el papel de los sindicatos en esos temas. Cada vez se ve más el uso de 'consultorías' dentro de la esfera del trabajo que desplazan el papel de los profesionales públicos, universidades y sindicatos, creando un predominio de las gerencias de empresa como tramitadores de lo más novedosa en el pensamiento sobre temas de salud y bienestar. El estudio de las relaciones laborales se encuentra cada vez más teniendo que entender el papel 'intelectual' que juegan muchos actores más allá de los actores tradicionales y que determinan el debate sobre los diferentes temas laborales (Morgan y Hauptmeier, 2021).

Además, siguen persistiendo las causas que surgen debido a un mayor nivel de subcontratación y fragmentación dentro del trabajo, especialmente donde las tradiciones de regulación de la salud laboral se ven cada vez más limitadas por políticas neoliberales como en el Reino Unido. La austeridad económica y la disminución de las medidas de protección social siguen repercutiendo en la calidad de vida (James et al., 2018). El alcance cada vez menor de la inspección del trabajo (Mustchin y Martínez Lucio, 2020) y el empuje de las políticas antisindicales ejercen una enorme presión sobre el movimiento sindical.

El alcance de los inspectores de trabajo es cada vez más limitado y tiene que competir con una industria de agencias privadas y de *consulting* que cierra y privatiza el discurso de salud laboral. Las empresas hacen toda una serie de asesoramientos de riesgos laborales cada vez más a la espalda del estado y sus trabajadores, a través de estas consultorías y empresas de seguros. Esta crisis de la inspección del trabajo tradicional y del Estado impacta sobre los sindicatos y organizaciones de base dado que en muchos casos las relaciones con los inspectores es un 'arma' importante para que los

delegados sindicales intervengan en el trabajo sobre temas de salud laboral. En este sentido, Tombs (2016) apunta a una política gubernamental para debilitar la inspección del trabajo.

James et al. (2013) han hablado de un creciente 'discurso desregulador engañoso' motivado por el Estado en el Reino Unido y que ha debilitado el tejido de consenso en la reglamentación y la práctica de la salud y la seguridad. Esto es cada vez más común en otros casos nacionales. También hay una sobrecarga general de cuestiones dentro de las relaciones laborales —juicios, audiencias en el lugar de trabajo y resolución de conflictos— que pueden socavar la labor más estratégica a favor de los sindicalistas en los lugares de trabajo, al responder a las estrategias de gestión destinadas a controlar los lugares de trabajo (Edwards, 2009).

El bienestar en el trabajo es un programa complejo que necesita parámetros democráticos más amplios. Es necesario un conjunto más firme de derechos de los trabajadores si se busca un nuevo 'diálogo social' real y en el sentido más amplio, a partir de los buenos ejemplos y prácticas existentes, y no sólo a partir de la literatura barata y las modas gerenciales. La actual ola de conceptos de bienestar forma parte de una lucha continua para definir lo que significa la dignidad en el trabajo y quién la define. Por ello, muchos académicos están dirigiendo ahora su atención a los conceptos supuestamente 'positivos' —como 'bienestar', 'felicidad' y 'sostenibilidad'— dada la tendencia de los empleadores y los directivos a abusar de dichos conceptos y a ocultar lo que realmente hace que la gente esté cada vez más enferma en el trabajo (véase Cabanas y Illouz, 2019).

Sin embargo, están surgiendo políticas en el lugar de trabajo sobre estas cuestiones y existe un claro conjunto de contrapropuestas que tienen por objeto ampliar el debate y garantizar que el trabajador no permanezca alienado en este contexto. La problemática que enfrentan los trabajadores, en relación con este proceso, se refiere a si la estrategia general seguida por las direcciones empresariales en la nueva política organizativa del bienestar debilita y coloniza los espacios colectivos de trabajo, o no. Este es un desarrollo que antecede y expresa el modo en que el bienestar se ha convertido —irónicamente— en un problema y un campo de batalla con un amplio número de actores e intereses.

4. Referencias bibliográficas

Bacon, Nicholas y John Storey (2000). New employee relations strategies in Britain: towards individualism or partnership? *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 407-427. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00171>

Beale, David y Helge Hoel (2011). Workplace bullying and the employment relationship: exploring questions of prevention, control and context. *Work, Employment and Society*, 25(1), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0950017010389228>

Cabanas, Edgar y Eva Illouz (2019). *Happycracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*. Paidós

Carter, Bob, Andy Danford, Debra Howcroft, Helen Richardson, Andrew Smith y Phil Taylor (2011). All they lack is a chain: lean and the new performance management in the British civil service. *New Technology, Work and Employment*, 26(2), 83-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2011.00261.x>

Carter, Bob; Andy Danford, Debra Howcroft, Helen Richardson, Andrew Smith y Phil Taylor (2013). 'Stressed out of my box': employee experience of lean working and occupational ill-health in clerical work in the UK public sector. *Work, Employment and Society*, 27(5), 747-767. <https://doi.org/10.1177/0950017012469064>

Cotton, Elizabeth (2012). *Resilience in the recession*. British politics and policy at LSE ecollections, London School of Economics and Political Science, ([enlace](#)).

Cotton, Elizabeth (2017). *Surviving Work in Healthcare: Helpful Stuff for People on the Frontline*. Taylor & Francis/Routledge.

Edwards, Gemma (2009). Public sector trade unionism in the UK: strategic challenges in the face of colonization. *Work, Employment and Society*, 23(3), 442-459. <https://doi.org/10.1177/0950017009337075>

Ehrenreich, Bárbara (2018). *Sonríe o muere: La trampa del pensamiento positivo*. Turner.

Fairbrother, Peter (1994). *Politics and the State as Employer*. Burns & Oates.

Garrahan, Philip y Paul Stewart. (1994). *The Nissan enigma: Flexibility at work in a local economy*. Mansell.

Fineman, Stephen (2003). *Understanding emotion at work*. Sage

Gregory, Abigail y Susan Milner (2009). Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>

Hassard, John, Ruth Holliday y Hugh Willmott (Eds.) (2000). *Body and organization*. Sage.

Heery, Edmund, Steve Williams y Brian Abbott (2012). Civil society organizations and trade unions: cooperation, conflict, indifference. *Work, Employment and Society*, 26(1), 145-160. <https://doi.org/10.1177/0950017011426302>

Hesketh, Ian y Cary Cooper (2019). *Wellbeing at Work. How to Design, Implement and Evaluate an Effective Strategy*. CIPD

James, Phil; Steve Tombs, David Walters y David Whyte (2018). Restoring the right to a safe workplace. *Morning Star*, 19 May, ([enlace](#)).

James, Phil, Steve Tombs y David Whyte (2013). An independent review of British health and safety regulation? From common sense to non-sense, *Policy Studies*, 34(1), 36-52. <https://doi.org/10.1080/01442872.2012.740240>

Kirk, Eleanor (2018). The (re)organization of conflict at work: mobilisation, counter-mobilisation and the displacement of grievance expressions. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 639-660. <https://doi.org/10.1177/0143831X18777617>

Koukiadaki, Aristeia, Isabel Távora y Miguel Martínez Lucio (2016). Continuity and change in joint regulation in Europe: structural reforms and collective bargaining in manufacturing. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 189-203. <https://doi.org/10.1177/0959680116643204>

Las Heras, Jon (2018). International Political Economy of Labour and collective bargaining in the automotive industry. *Competition & Change*, 22(3), 313-331. <https://doi.org/10.1177/1024529418764350>

López Carrasco, Carlos (2017). Intensificación del trabajo y tensiones del reconocimiento: experiencias de estrés de trabajadores jóvenes en los sectores del telemarketing y la consultoría. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.

Martínez Lucio, Miguel (2020). Trade unions and stress at work: the evolving responses and politics of health and safety strategies in the case of the United Kingdom. En Ch. Burke y S. Pignata (Eds.), *The Handbook of Stress and Wellbeing in the Public Sector* (pp. 15-32). Edward Elgar.

Martínez Lucio, Miguel y David Simpson (1992). Discontinuity and change in industrial relations: The struggles over its social dimensions and the rise of human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 3(2), 173-190. <https://doi.org/10.1080/09585199200000145>

Martínez Lucio, Miguel y Paul Stewart (1997). The paradox of contemporary labour process theory: The rediscovery of labour and the disappearance of collectivism. *Capital & Class*, 21(2), 49-77. <https://doi.org/10.1177/030981689706200104>

Moore, Phoebe y Andrew Robinson (2016). The quantified self: What counts in the neoliberal workplace. *New Media & Society*, 18(11), 2774-2792. <https://doi.org/10.1177/1461444815604328>

Morgan, Glenn y Marco Hauptmeier (2021). The Social Organization of Ideas in Employment Relations. *Industrial and Labor Relations Review*, preprint. <https://doi.org/10.1177/0019793920987518>

Mustchin, Stephen y Miguel Martínez Lucio (2020). The evolving nature of labour inspection, enforcement of employment rights and the regulatory reach of the state in Britain. *Journal of Industrial Relations*, 62(5), 735-757. <https://doi.org/10.1177/0022185620908909>

Ortiz, Luis (1998). Union response to teamwork: the case of Opel Spain. *Industrial Relations Journal*, 29(1), 42-57. <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00078>

Rose, Nikolas S. (1999). *Governing the soul: The shaping of the private self*. Free Association Books.

Stewart, Paul. (2006). Individualism and collectivism in the sociology of the collective worker. En L.E. Alonso y Martínez Lucio, M. (eds.) *Employment Relations in a Changing Society: Assessing the Post-Fordist Paradigm* (pp. 182-199). Routledge.

Stewart, Paul y Miguel Martínez Lucio. (1998). Renewal and tradition in the new politics of production. En P. Thompson y C. Warhurst (eds.) *Workplaces of the Future* (pp. 65-83). Palgrave.

Stewart, Paul; Mike Richardson, Andy Danford, Ken Murphy, Tony Richardson, Vicki Wass, John Cooper, Tony Lewis, Gary Lindsay, Mick Whitley, John Fetherston, Steve Craig, Pat Doyle y Terry Myles (2009). *We Sell Our Time No More: Workers' Struggles against Lean Production in the British Car Industry*. Pluto Press.

Tailby, Stephanie y Sian Moore (2014). Negociación colectiva: construyendo la solidaridad mediante la lucha contra las desigualdades y la discriminación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(2), 361-384. <https://doi.org/10.5209/revCRLA.2014.v32.n2.46769>

Tombs, Steve (2016). 'Better Regulation': Better for whom? *Centre for Criminal and Justice Studies*, Briefing 14.

Vandaele, Kurt (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. *ETUI Research*, Working Paper 2018.05, 19 June.

Wood, Alex J.; Vili Lehdonvirta y Mark Graham (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95-112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>