



## Precariedad laboral y salud

Constanza Zelaschi

### *Introducción*

El tema central que traigo para discutir en esta oportunidad, es el de la precariedad laboral y de su impacto en la salud mental de los trabajadores. Abordaremos un aspecto clave de dicha precariedad, la inestabilidad laboral, la cual se ha instalado paulatinamente a partir del crecimiento de la contratación temporal.

Lo que presentaremos es producto de lo que vengo trabajando en mi tesis doctoral. El estudio de caso se realizó en una gran empresa siderúrgica y en algunas empresas contratistas vinculadas a dicha empresa<sup>1</sup>. El trabajo de campo consistió fundamentalmente en el desarrollo de algunos talleres con modalidad de grupo de discusión y entrevistas tanto a de-

---

<sup>1</sup> Denominaremos a esta empresa con un nombre fantasía, Aceros Argentinos. Todas las empresas están radicadas en Villa Constitución, provincia de Santa Fe. El periodo en el cual desarrollamos la investigación fue entre el 2004 y 2007.

legados, dirigentes de la UOM-Regional Villa Constitución, gerentes y jefes de las empresas, y trabajadores operarios efectivos y contratados de Aceros Argentinos y de empresas contratistas.

Hablar de inestabilidad laboral permite pensar en aquellas cosas que subyacen al contrato de trabajo temporal que van transformando las relaciones laborales, transformaciones que tienen su impacto tanto en el colectivo de trabajo como en los sujetos. Los procesos que se generan en estos espacios de trabajo bajo producirán profundas fisuras en el colectivo de trabajo con un alto costo en la salud mental de los trabajadores eventuales.

### *Inestabilidad laboral y vulnerabilidad*

Para comprender el fenómeno de la inestabilidad laboral hay que enmarcarlo en el contexto bajo el cual surge. Recordemos que en nuestro país, Argentina, se instala fuertemente durante la década de los '90 una serie de reformas legislativas que comienzan a dar curso a la implementación de una serie de tipos de contratos temporales que serán el puntapié para la transformación de uno de los aspectos centrales de las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo.

La empresa de nuestro caso de estudio fue un ejemplo más, donde se comenzó a observar el impacto que tuvo el crecimiento de la tercerización de varios de sus sectores y el incremento de la mano de obra temporal<sup>2</sup>. Estos cambios han

2 UOM: Unión Obrera Metalúrgica, sindicato por rama de producción, que con los cambios en los sistemas de incorporación y con los cierres de muchos establecimientos, sobre todo en la década del '90, vio su masa de afiliados significativamente disminuida.

3 Para el 2007 más de la mitad del personal que trabajaba relacionado con la empresa Aceros Argentinos, era o bien trabajadores eventuales de dicha empresa o bien personal de empresas contratistas.

respondido en parte a las políticas que se vinieron sosteniendo desde los '90, por las cuales se buscaba, a través de la flexibilización laboral, lo que implicó relaciones laborales precarias e inestables: "facilitarles" a las empresas la posibilidad de desvincular a su personal sin mayores trabas.

Desde esos años, en Aceros Argentinos se produjeron una serie de fusiones y compras por parte de grupos transnacionales con inversiones en acero, hecho que dio comienzo a la implementación de una cantidad de cambios en sus políticas de gestión. Estas nuevas políticas de gestión de la fuerza de trabajo buscaban un *perfil* de trabajador altamente implicado con la organización. Esta implicación pretendía conformar una fuerza de trabajo polivalente y flexible, capaz de amoldarse a las necesidades variables que pudieran presentarse en la empresa, y que el personal incrementara su carga horaria, aumentara el ritmo de trabajo, tuviera disponibilidad horaria, etcétera.

Los grupos que mayormente debían responder a estas demandas eran los grupos de trabajadores eventuales, tanto los de Aceros Argentinos como los de las empresas contratistas, ya que dependía de su "predisposición" el que sean tenidos en cuenta para una posible extensión de sus contratos de trabajo.

Los trabajadores eventuales que pertenecían a Aceros Argentinos, si bien lograban ser incorporados en su mayoría al convenio de la UOM, integraban los grupos a los cuales más se les exigía dentro de esta empresa, ya que eran los que estaban constantemente "a prueba". De esta manera se esperaba de ellos no sólo disponibilidad horaria para cubrir puestos de compañeros que debían ausentarse, sino que recaía sobre ellos una mayor carga de trabajo.

A su vez, los trabajadores eventuales de empresas contratistas, quienes tenían una relación más precaria que los eventuales de Aceros Argentinos, estaban aún más expuestos a una serie de abusos generados por su tipo de relación contractual. Estos trabajadores en su mayoría no estaban afiliados al gremio, lo que representaba un empeoramiento en sus condiciones de trabajo, y padecían en reiteradas ocasiones un

marcado maltrato por parte tanto de jefes como de trabajadores de Aceros Argentinos.

La inestabilidad laboral genera una marcada fisura entre los grupos clasificándolos según su condición contractual. De esta manera encontramos cuatro grupos de pertenencia bien definidos: efectivos y eventuales de Aceros Argentinos, y efectivos y eventuales de las empresas contratistas. Estas fisuras no son observadas por el propio colectivo, no hay registro de ello por parte de los trabajadores. La toma de conciencia de esta situación aparece sólo con referencia a quienes "son" o "no son" de Aceros Argentinos, diferenciando claramente a los segundos, aquellos trabajadores de las empresas contratistas.

Esta división en el colectivo genera grupos de pertenencia muy definidos, encontrando que los trabajadores de Aceros Argentinos estigmatizan a los trabajadores de empresas contratistas. Esta estigmatización, que da cuenta de un lugar de disvalor al cual son remitidos los de empresas contratistas, los objetiva como "trabajadores de segunda". Esto acrecienta aún más las distancias entre los trabajadores y reproduce mecanismos de aislamiento. Esto a su vez dificulta seriamente la cooperación en el trabajo, aspecto central para el desarrollo de las tareas.

Otro fenómeno importante que hemos observado, que se genera a partir de la inestabilidad laboral, son los mecanismos de disciplinamiento. En el caso de los trabajadores eventuales de Aceros Argentinos, la expectativa que poseen respecto a poder ser recontratados opera como mecanismo disciplinatorio, ya que buscan constantemente responder "satisfactoriamente" a las innumerables demandas de sus jefes inmediatos. Esta fuerza de trabajo es una "mano de obra cautiva" que asume y naturaliza las distintas situaciones de explotación como parte de los requisitos que debe cumplir para continuar trabajando en la empresa. Esta situación logra sostenerse a partir de

los casos ejemplificadores, quienes luego de algunos años han logrado ser efectivizados en la empresa. Son estos casos testigo los que los contratados, en especial los más jóvenes, toman como ejemplo para tolerar los abusos de los cuales son muchas veces objeto. En los trabajadores eventuales de empresas contratistas, por su situación aún más precaria que la del grupo antes mencionado, se someten a un sinnúmero de situaciones abusivas para poder mantener su fuente de trabajo.

Algunos de los hallazgos que hemos expuesto aquí nos permiten observar de qué manera la inestabilidad laboral genera una mano de obra eventual altamente vulnerable. Los fenómenos que se generan producto de la inestabilidad laboral, permiten pensar que ésta, tanto por la incertidumbre respecto al futuro laboral como por las diversas fracturas que se producen en el colectivo, es un potencial factor que afecta el estado de salud de los sujetos. En este sentido, es importante comenzar a conocer con mayor profundidad el impacto de los distintos niveles de precariedad sobre la salud y en particular sobre la salud mental de los trabajadores.

### *Amenaza, estigma y aislamiento*

Como hemos expuesto en el apartado anterior, ambos grupos, tanto el de los eventuales de Aceros Argentinos como el de las empresas contratistas, se encuentran en constante presión en pos de responder a las distintas demandas generadas desde las empresas. Esta presión es producto, en parte, de las exigencias de responder a las constantes demandas y de que se instala explícita o implícitamente lo que llamamos una *amenaza de desempleo*. Esta amenaza de desempleo es el factor que hemos identificado como el que convierte a estos grupos en sectores altamente vulnerables.

La amenaza de desempleo puede ser real o imaginaria. ¿Por qué hago esta diferencia? Es real en la medida en que es vehiculizada por alguien, un jefe, un superior. Esta amenaza consiste en "hacerles recordar" a los eventuales que tienen una relación temporal y que depende de su disponibilidad en las tareas el que puedan permanecer en la empresa.

La amenaza que opera en el plano imaginario tiene que ver con ciertos casos ejemplificadores de trabajadores a quienes no se les renovó el contrato por no cumplir con las demandas de la empresa. Cabe recordar que estas demandas no se refieren a las tareas o funciones de las cuales se esperaba que fueran realizadas por los trabajadores sino a un exceso de éstas, lo que implicaba muchas veces llevar a cabo tareas riesgosas sin los elementos de seguridad adecuados, extender sus jornadas de trabajo sin previo aviso, etcétera.

El efecto de esos casos ejemplificadores, si bien operaba especialmente en los grupos de los eventuales, era extensivo a todo el colectivo de trabajo. Se naturalizaba el hecho de que todos los trabajadores debían resignar, si fuera necesario, ciertos derechos como el descanso o las jornadas de 8 horas en pos de cumplir con las demandas de la empresa. De esta manera se esperaba de los eventuales una disponibilidad mayor aún, instalándose comentarios como "lo que pasa es que vos te quedás si hacés bien las cosas, si respondés a las demandas de tu jefe, si no, te van".

Casos como los expresados anteriormente daban cuenta del grado de naturalización de los constantes abusos de los cuales eran objeto los trabajadores. De no acceder a realizar una carga de trabajo mayor, el costo era quedarse sin empleo. Por eso digo que la amenaza igual operaba aunque no fuera vehiculizada por alguien, ya que estaba instalada en el colectivo.

Esta amenaza de desempleo, a su vez -según puede observarse-, se desarrollaba dentro de un marco de mecanismos de disciplinamiento y hostigamiento. El hostigamiento, entendido como un estilo de violencia en el trabajo, se ejercía fundamentalmente sobre los eventuales, ya fueran de Aceros Ar-

gentinos o de las empresas contratistas. En este último caso, se profundizaba ya que sobre estos trabajadores se instalaba una fuerte estigmatización que, como ya hemos marcado, los posiciona como "trabajadores de segunda".

Este estigma de trabajadores de segunda se instalaba, por un lado, porque a partir de algunos hechos se creía que éstos trabajadores, al no gozar de los mismos derechos que los trabajadores de Aceros Argentinos, descuidaban las instalaciones de lugar, lo que generaba mucho malestar en el resto de los trabajadores; por otro lado, porque gran parte de las tareas y funciones que desempeñaban los trabajadores de empresas contratistas eran desvalorizadas por considerárselas tareas poco calificadas. De esta manera el estigma profundizaba los mecanismos de hostigamiento que padecían los eventuales, ya no sólo por parte de los jefes sino de sus propios compañeros de trabajo.

Este estigma, que posiciona a estos trabajadores en un lugar de disvalor, se convierte en un elemento que impacta en la salud mental de los sujetos en gran medida por la falta de reconocimiento por parte de los otros, ya sean jefes o compañeros.

Por otra parte, esta amenaza de desempleo tiene efecto en los trabajadores por un elemento clave y central, el temor a ser un desempleado. Los trabajadores eventuales -en especial los de las empresas contratistas- tienen un miedo muy grande a quedar desempleados, ya que a la mayoría de ellos les es difícil conseguir nuevamente trabajo. Es por ello que el poseer un trabajo era sumamente valorado, aunque se desarrollara en contextos muy precarios.

Los trabajadores en quienes en mayor medida se observaban ciertos síntomas que daban cuenta de deterioro en su salud mental, eran trabajadores que habían vivenciado situaciones de desempleo muy límite. En estos casos, el haber estado desempleado en un contexto en el cual era difícil acceder al empleo -ya que la mayor parte de la actividad en la localidad se concentra en la siderurgia, había altas tasas de desempleo en toda la región-, se convirtió en una vivencia traumática.

Esta experiencia de desempleo fue muy traumática, no sólo por lo inesperado y prolongada que fue dicha vivencia sino porque habían sido situaciones muy límite. Gran parte de esos trabajadores tenían en aquellos momentos una carga familiar, lo que implicaba ciertas responsabilidades como la vestimenta, salud, comida, educación, etc., que no pudieron sostener; al recordar esa situación, se generaba nuevamente una profunda angustia en estos trabajadores. Eso fue un hecho que los marcó en forma muy importante en sus vidas.

Algunos de los síntomas que registraban estos trabajadores se manifestaban como importantes temores y miedos respecto del futuro, un incremento importante de la ansiedad en especial días previos a la finalización de sus contratos y en algunos casos una marcada angustia por la constante incertidumbre en la cual estaban inmersos.

La aparición de la angustia es la señal de que el sujeto no puede hacer frente, no puede resolver, no puede procesar, esa situación de suma tensión y hay como un cierto quiebre. Esos trabajadores lo que tenían en común era la reminiscencia de aquella vivencia tan traumática que les había representado el desempleo.

En estos casos la amenaza de desempleo se convierte en un agente estresor muy importante, que genera en determinados momentos una tensión muy grande que los sujetos no pueden afrontar ni resolver. En esos momentos límite es donde se observa la aparición de trastornos de ansiedad generalizada.

## Reflexiones finales

La inestabilidad laboral tiene una fuerte connotación de amenaza de desempleo, lo que la convierte en un factor estresor muy importante para los trabajadores por el significado que encierra la pérdida del trabajo y la reminiscencia de situaciones anteriores de desempleo.

Uno de los aspectos que nos interesa manifestar como parte de nuestras reflexiones es el *silenciamiento* de estos padecimientos. En un sector como la siderurgia donde el accidente y la enfermedad es lo tangible, estos padeceres permanecen ocultos. Este ocultamiento reproduce en mayor medida los efectos que tiene en los trabajadores, dificultando su abordaje y prevención.

Entendemos que empezar a hablar y reflexionar sobre estos temas es por lo menos empezar a instalar una problemática en pos de la búsqueda de posibles estrategias de intervención para su prevención.

## Bibliografía

- AMABLE, M.; M. C. ZELASCHI; J. BENACH; V. PORTHÉ.  
"La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Una aproximación de dimensiones conceptuales comparativas entre España y Argentina". Ponencia en el XXV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. ALAS. 22 y 26 de Agosto. Puerto Alegre. Brasil. 2005
- ANGÉLICO, H.; D. HERNÁNDEZ; O. MORENO; H. ROJO y J.C. TESTA. *Reestructuración productiva y crisis del sistema de relaciones laborales*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert. 1992
- BASUALDO, E.; C. LOZANO y M. A. FUKS. *El conflicto de Villa Constitución. Ajuste y flexibilidad sobre los trabajadores*. El caso ACINDAR. Asociación trabajadores del estado. Instituto de estudios sobre estado y participación. Buenos Aires. 1991
- D.S.M. IV. "Trastornos adaptativos". *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. 1998
- DESSORS, D. y M-P GUIHO-BAILLY. (comp.) *Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. Asociación Trabajo y Sociedad. PLETTE (CONICET). Argentina. Ed. Lumen-Humanitas. 1998
- GAUDEMAR, J-P. "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo". En: CASTEL R.; J. DONZELLOT; M. FOUCAULT; J-P. GAUDEMAR; C. GRIGNONO; F. MUEL. *Espacios de Poder*; VARELA, Julia y Fernando ALVAREZ-URÍA (trad.). Madrid: Las Ediciones de La Piqueta. 1991

