

**Grupo 12: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo**

Coordinación: Héctor Nieto - [hnieto@intramed.net](mailto:hnieto@intramed.net)

Marcos Javier Alberto - [marcosjalberto@yahoo.com.ar](mailto:marcosjalberto@yahoo.com.ar)

**La inestabilidad laboral como riesgo psicosocial.**

**Zelaschi M. Constanza<sup>1</sup>**-  
CEIL-PIETTE del CONICET  
[mzelaschi@ceil-piette.gov.ar](mailto:mzelaschi@ceil-piette.gov.ar)

**INTRODUCCION**

Los cambios y transformaciones que se generan en las organizaciones no sólo tienen implicancias en el proceso y organización del trabajo sino también en la salud de los trabajadores. La paulatina y creciente tercerización que puede observarse en gran parte sino en todos los sectores de actividad van dejando su huella en los sujetos. Si bien no siempre la tercerización va de la mano de la precariedad laboral, en el caso que analizaremos en esta ponencia dará cuenta de la manera en que esta modalidad impacta en la salud mental de los trabajadores, particularmente en aquellos que se encuentran bajo una relación laboral inestable, es decir, que su vínculo con la organización es temporal. Esta temporalidad es un elemento central ya que da lugar a una vivencia constante de incertidumbre en la cual los sujetos se sienten constantemente amenazados de perder sus empleos.

Observamos por otra parte que la inestabilidad laboral entendida como factor de riesgo psicosocial confronta al sujeto a una serie de situaciones que pueden entenderse como agentes estresores. Frente a esto los sujetos desplegarán una serie de mecanismos de afrontamiento que tenderán a “adaptarse” a estas situaciones estresantes.

Para abordar esta problemática escogimos a trabajadores operarios metalúrgicos de una gran empresa del sector situada en la provincia de Santa Fé, Argentina, a quienes administramos una entrevista que apuntaba a identificar el sentido e implicancias que tenía para ellos tener una relación laboral temporal. El registro de estos datos provenientes del discurso de los trabajadores cruzados con datos obtenidos a partir de otras actividades realizadas en la misma empresa

---

<sup>1</sup> Lic. en Psicología- UNLP; Magíster en Economía y Relaciones Laborales- Programa ALFA-TRAV; doctoranda del Doctorado en Ciencias Sociales de la UBA.

(grupos focales, entrevistas a delegados sindicales y personal de la empresa vinculados a las áreas de higiene y seguridad y cuerpo médico) nos proporcionaron elementos relevantes para comprender la dinámica entre este agente estresor, la inestabilidad laboral, y los mecanismos de afrontamiento de los sujetos.

Lo que aquí expondremos son algunos de los temas investigados en el marco de mi tesis de doctorado por lo que buscaremos abrir la discusión respecto a las observaciones que hemos venido realizando desde hace algunos años respecto a la problemática planteada. Creemos que la invisibilidad de los riesgos laborales de índole psicosocial refuerza el silenciamiento de los trastornos en la salud mental que aquellos generan.

## **FLEXIBILIZACION E INESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

El fenómeno de la flexibilización, juega un papel muy importante en las relaciones laborales provocando profundas transformaciones en ellas. Una de estas transformaciones da cuenta del crecimiento de los contratos de trabajo a tiempo determinado, lo que dio lugar con el paso del tiempo a la instauración de un modelo flexible contrapuesto al modelo de trabajo a tiempo indeterminado lo que dio lugar en muchos casos a un incremento del empleo precario. Esto por supuesto estuvo acompañado de una serie de reformas en la legislación laboral argentina que irrumpió fuertemente en los '90. El surgimiento de estas nuevas figuras contractuales respondió en gran medida a la necesidad planteada por las empresas de contar con una fuerza de trabajo “flexible” de la cual pueda prescindir en momentos en los que deba reducir sus costos. De esta manera se garantizaría la permanencia de estas empresas en el mercado evitando el cierre de las mismas por motivos de las crisis económicas. Las crisis fueron pasando pero este modelo flexible se instaló fuertemente tanto en el ámbito privado como público.

Con el paso del tiempo estos contratos temporales comenzaron a ser la “regla” de las relaciones laborales. La implementación de estos contratos que originalmente debían responder a actividades “eventuales” pasó a convertirse en “la modalidad” de contratación. Estos trabajadores “eventuales” ya no sólo cubrían puestos para tareas específicas y por un tiempo determinado según lo requería la organización en un comienzo sino que se empezó a utilizar esta mano de obra para cubrir puestos fijos. La instalación creciente de este tipo de contratación, da

comienzo a un nuevo modelo de relaciones laborales basado en la “fragilidad” del vínculo laboral.

Esta fragilidad del vínculo laboral, caracterizada por la temporalidad del mismo, es lo que nosotros resaltaremos y nos dará lugar a hablar de la inestabilidad laboral. Como iremos viendo a lo largo de la presente ponencia, esta temporalidad del contrato de trabajo ubica a estos trabajadores “eventuales” en condiciones diferentes que los trabajadores efectivos, generando por otra parte un estado de constante incertidumbre.

Esta temporalidad permite pensar, que tanto por la incertidumbre que genera respecto al futuro laboral, como por las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo, 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, las formas como afecta al sufrimiento de las personas, su distribución entre clases sociales y género (Benach J, Benavides FG, Platt S, Diez-Roux AV, Muntaner C., 2000).

No es suficiente poseer un empleo para beneficiarse de las condiciones que permitirían construir la salud y la identidad; las nuevas formas de empleo acompañadas de transformaciones de la organización de trabajo afectan tanto la salud de los trabajadores precarios como también la de aquellos que no lo están. Desde esta perspectiva, el trabajo aparecerá o bien como patógeno o bien como operador privilegiado de la salud, pero nunca será neutral. El trabajo posee un papel central en la construcción de la identidad sexual, como en la construcción de un lazo social. En tal sentido, el trabajo precario afecta tanto al trabajador que lo padece, como al colectivo de trabajo (CNAM- Conservatoire National des Arts et Métiers 1999)

## **UNA APROXIMACION A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

El abordaje teórico- metodológico que hemos escogido para el abordaje de nuestro problema nos permite dar cuenta de aquellos padecimientos que aparecen encubiertos vinculados a la inestabilidad laboral y proponer un marco explicativo acerca de lo que esto genera tanto en el sujeto como en el colectivo de trabajo. De esta forma hemos tomado los aportes de la psicodinámica del trabajo y algunos planteos claves respecto a los enfoques sobre los riesgos en el trabajo que nos han proporcionado las principales referencias teóricas. Para esta ponencia

desarrollaremos sólo los aspectos vinculados a las teorías de los factores psicosociales, dejando al margen los aportes de la psicodinámica del trabajo.

Si hablamos de riesgos en el trabajo, es necesario recordar que entendemos por “factor de riesgo laboral”. El factor de riesgo es “todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aun a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores” (Castejón E, 1995,111-112:4-10). De esta forma, se entiende que el “*factor de riesgo*” es el causal de una determinada enfermedad o trastorno a la salud, entendiendo que no hay una única causa sino una multicausalidad, en donde las causas pueden ser o no fácilmente observables. Si bien existe distintas clasificaciones respecto a los riesgos laborales, estos se puede agrupar en: *riesgos físicos*, como el ruido, las vibraciones, las radiaciones, el espacio de trabajo, etc.; *riesgos químicos y biológicos*, incluye tanto las sustancias tóxicas, bacterias, virus, hongos, etc.; *riesgos ergonómicos*, posiciones y movimientos que el trabajador debe efectuar en su puesto, como así también la relación de éste con los elementos de su puesto de trabajo; y los *riesgos psicosociales*<sup>2</sup>.

La definición de riesgo psicosocial que consideraremos será la de entender a estos riesgos laborales como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador” (Martin M. L., Góngora Yerro J.J., 2002: .5). Los accidentes en el trabajo, las enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo y el desgaste<sup>3</sup>,

---

<sup>2</sup> Estos factores se denominan de esta manera por ser estresores que impactan sobre el pensamiento y las emociones (aspecto cognitivo y afectivo del sujeto).

<sup>3</sup> En nuestro país, se entiende por accidente de trabajo a aquel acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo. Todo hecho que aunque ocurrido en el lugar de trabajo no reúna estas características no es reconocido en nuestra legislación laboral, como accidente de trabajo. Por otra parte debemos hacer una diferenciación respecto a qué se entiende por enfermedad profesional y que por enfermedades relacionadas con el trabajo. Las enfermedades profesionales son aquellas que están ligadas directamente a la acción de un agente específico en una determinada actividad laboral, y que son reconocidas legalmente; estas enfermedades están incluídas en un listado de Enfermedades Profesionales que elabora y revisa el Poder Ejecutivo. Por enfermedad relacionada con el trabajo se entiende a las enfermedades que sin reunir

son daños a la salud que provocan estos riesgos laborales. El aspecto que agregaremos a esta definición es que entendemos que existen una serie de riesgos laborales de índole psicosocial que no se generan ni en la organización ni en el proceso de trabajo sino más bien en las políticas de gestión de la fuerza de trabajo. Es por ello que consideraremos a la inestabilidad laboral como factor de riesgo psicosocial generado a partir de las políticas de gestión de la fuerza de trabajo llevadas a cabo por la empresa que hemos estudiado.

Por otra parte, cuando hablamos de riesgo psicosocial entendemos que los sujetos “afroitan” una serie de “agentes estresores”<sup>4</sup> ante los cuales desarrollarán mecanismos de afrontamiento que serán parte de un complejo proceso de adaptación. A partir de este proceso en el cual se pone en juego un complejo mecanismo en donde el sujeto evalúa cognitivamente tanto lo que le representa el agente estresor como los recursos que dispone para afrontarlo, se observará distintos comportamientos que buscarán evitar o confrontar dicho agente. Cuanto mayor sea la tensión experimentada por los trabajadores frente a este agente estresor y se

---

las características de las anteriores, son enfermedades que se originan en las condiciones de trabajo, provocando trastornos en la salud; el trabajo aparece en estas enfermedades como factor contribuyente, agravante o desencadenante. Ejemplo de las enfermedades relacionadas con el trabajo son las afecciones cardíacas, enfermedades del aparato locomotor, enfermedades mentales, enfermedades digestivas, etc. Por último, el desgaste en el trabajo, se puede entender como “envejecimiento prematuro”, originado por las condiciones de trabajo, provocando un deterioro del organismo mayor al esperado. El desgaste es distinto al envejecimiento. El envejecimiento es un proceso fisiológico-evolutivo al cual todos llegamos; mientras que el desgaste es un proceso patológico, anormal. Este proceso patológico de pérdida prematura de la capacidad vital, biológica y psíquica, como consecuencia de la acción de la sobre carga de trabajo. La fatiga crónica y el estrés son los factores fundamentales que llevarían al desgaste psicofísico.

<sup>4</sup> El concepto de agente estresor, planteado por la *teoría interaccionista*, es un factor generador de stress. El stress es producto del enfrentamiento del sujeto con este factor estresante. Podemos entender a este factor estresante como todas aquellas situaciones o fenómenos con los cuales se enfrenta el sujeto que generan tensión en él demandándole una respuesta. Debemos hacer una diferenciación entre estímulo y agente estresante. Entre estos conceptos hay una diferencia de grado, mientras que en el primero la persona responde casi automáticamente, en el segundo, se requiere de una respuesta especial no rutinaria. Esta respuesta no rutinaria, implica una evaluación cognitiva de la persona hacia esto que la agrede. (Rivolier, 1989: 109) Este agente estresor comporta diversos significados para las personas. Lo importante residirá en la carga y la duración de este agente lo que generará distintos comportamientos

prolongue en el tiempo, mayores serán las posibilidades de que los sujetos padezcan algunos trastornos en su salud mental.

## ALGUNOS HALLAZGOS

### *Padecimientos en el trabajo*

Para dar cuenta respecto a lo que sucede entre un agente estresor que cobra características de un riesgo psicosocial y el sujeto que debe afrontarlo, implementamos una serie de herramientas metodológicas cualitativas que nos permitieron acercarnos a nuestro problema. Como ya hemos adelantado en la introducción de esta ponencia, escogimos una gran empresa metalúrgica de la provincia de Santa Fé abordando no sólo la empresa sino a varios de sus actores, sindicato, personal jerárquico de la misma, y operarios. Los métodos utilizados para la recolección de datos primarios fueron : grupos focales, observación no participante y entrevistas. De las técnicas utilizadas, la entrevista cobra un papel central para nuestro estudio, ya que “... es una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente. Es una situación en la que, por medio del lenguaje, el entrevistado cuenta sus historias y el entrevistador pregunta acerca de sucesos, situaciones” ( Sautú R., 2005: 48)

La implementación de estas herramientas metodológicas cualitativas, nos permitieron comprender el “sufrimiento”<sup>5</sup>(Dejours Ch., en Dessors D., Guiho-Bailly M-P. (comps.)1998) del cual queremos dar cuenta, el cual no puede ser “medido” en términos cuantitativos, sino que sólo es posible aprehenderlo a partir de la palabra del otro, en nuestro caso los trabajadores inestables. Poder hablar sobre las implicancias que tiene la inestabilidad laboral en la salud de los trabajadores, requiere poder “escuchar” el sufrimiento del sujeto trabajador en esa situación particular de incertidumbre laboral. Para nuestra investigación, las palabras, el lenguaje utilizado

---

<sup>5</sup> **Sufrimiento:** es parte de la carga de trabajo. Semánticamente podemos considerar al sufrimiento como estado entre la salud y la enfermedad mental. Más precisamente su emergencia se comprende como la “señal de lucha interna” de cada sujeto entre el ataque de una fuerza patógena externa y la voluntad de defenderse contra ella poniendo en juego diversos procesos específicos. Estos procesos defensivos, son la manifestación de la existencia de un conflicto. Estos procesos pueden ser de índole individual o colectivo.

por los entrevistados, cobra un lugar central. La centralidad está dada por la relevancia de las “palabras” que los trabajadores escogen, utilizan, para hablar sobre lo que les pasa.

Hemos identificado que los riesgos en el trabajo de las organizaciones estudiadas son múltiples, potenciándose unos a otros, y generando un gasto importante de economía psíquica, lo que propicia la aparición de diversos trastornos. Los trastornos a los cuales les pondremos mayor atención son aquellos vinculados con la salud mental de los trabajadores.

A partir de los extractos de algunas de las entrevistas realizadas en el marco de nuestra investigación podemos observar que las desigualdades existentes entre trabajadores efectivos y “eventuales” genera ciertas situaciones de mayor vulnerabilidad para estos últimos, que bajo determinadas circunstancias generan padecimientos<sup>6</sup> en estos grupos de trabajadores. Hablar de padecimientos sugiere la idea de ciertas “cargas soportadas” por los trabajadores frente a las cuales pondrán en juego *mecanismos de afrontamiento*<sup>7</sup> que darán cuenta de un *proceso de adaptación activo*<sup>8</sup>. En el marco de este proceso de adaptación la evaluación cognitivo-afectiva realizada por el sujeto frente a un agente estresor, estará condicionada fuertemente por el valor cualitativo de éste. Este valor cualitativo del agente estresor está asociado, según nuestras observaciones, al sentido que cobra el trabajo para los entrevistados. La pérdida del trabajo implica no sólo la dificultad de sostener un nivel de calidad de vida como ser alimento, vivienda y educación, sino que pone en cuestionamiento ciertos puntos nodales de la identidad<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Preferiremos utilizar la palabra padecimiento y no sufrimiento para dar cuenta de los “pesares” por los cuales atraviesan los trabajadores. Si bien en dicho concepto incluimos los planteos centrales postulados por la psicodinámica respecto al *sufrimiento* en el trabajo

<sup>7</sup> Se entiende por mecanismo de afrontamiento al proceso activo entre el sujeto y su medio; es la respuesta abierta y construída frente a una agente estresante.

<sup>8</sup> Entendemos a la “adaptación” como proceso dinámico en el cual se ponen en juego mecanismos de afrontamiento que dan cuenta de la interacción entre el sujeto y su entorno. Estos procesos dinámicos se darían a partir de evaluaciones cognitivo-afectivas de los sujetos.

<sup>9</sup> “La identidad es esa parte del sujeto que nunca se estabiliza definitivamente y necesita de una confirmación reiterada cada día; si no se da, puede producirse una crisis- de identidad- durante la que el sujeto ya no logra reconocerse a sí mismo. La identidad es una conquista que se capitaliza en el orden de lo singular pero se opera en el orden de la intersubjetividad. La realización de sí mismo pasa por la mirada del otro. (.....) En el ámbito de lo social, esta búsqueda debe reconducirse permanentemente por medio del reconocimiento del hacer; donde me vuelvo lo que soy, en la expresión renovada de la apreciación de

... “ *Y estar desempleado, uno...no podés ambicionar a nada. Todos los sueños y ambiciones que tenés, sin trabajo no lo vas a poder hacer, o te va a costar el doble o el triple. Tener empleo es muy importante. Podés hacer tu vida*”

Operario metalúrgico- eventual

.... “ *tener un empleo... que se yo.. te sentís mejor... yo que tengo familia y a veces no tenía nada... te sentís mal. Teniendo un empleo te hace sentir mejor, te llevas mejor con tu familia, todo*”.

Operario metalúrgico- eventual

Existe un padecer que se manifiesta a través de lo que el sujeto relata acerca de su vivencia en relación a ser un trabajador eventual. De esta manera pudimos apreciar que si bien no había un “registro” claro por parte de los trabajadores eventuales respecto a su padecer en relación a su inestabilidad en el trabajo gran parte de ellos manifestaba a través de su discurso ciertos rasgos depresivos y de un marcado nivel de ansiedad. Estos síntomas eran cada vez más notorios cuanto más cerca se estuviera de los días previos a la finalización de sus contratos.

..... “ *Y por ahí cuando no me lo renovaron (el contrato) yo sentí impotencia, porque uno está trabajando...y te produce malestar, vos te sentís mal, se te cae el alma*

Operario metalúrgico- eventual

... (..) “*y digamos, lo que más me preocupa en este momento es que no me renueven el contrato. Después lo demás de una manera u otra lo manejas. .*

Operario metalúrgico- eventual

---

los otros acerca de la utilidad y la belleza de lo que hago”. ( DEssors D., Moliner P. 1998: 12-13 en DEssors D., Guiho-Bailly M-P. 1998)

... ( ...) “y sentís angustia. (ante la posibilidad de perder el empleo).  
Creo que es un momento de angustia porque ... a parte ayudás a tu familia o  
tenés un hijo enfermo (..) y dependen de ese trabajo para poder comprarles el  
remedio”.

Operario metalúrgico- eventual

Otro de los efectos visibles producto de esta situación, es el desgaste físico en general que padecen estos trabajadores, encontrando que algunos de los trabajadores padecen ciertos trastornos físicos vinculados a su precariedad laboral.

..... la presión es muy grande..... en mi turno hay gran cantidad de  
compañeros que son hipertensos.....

Operario metalúrgico-efectivo

..... en el sector mío, se han dado en los últimos 2 años, casos de problemas de  
corazón que antes no había.

Operario metalúrgico-efectivo

Cuanto mayor vulnerabilidad enfrente el trabajador temporal y menor sea el apoyo social que obtenga de su colectivo de trabajo, el incremento de la carga psíquica respecto a estas situaciones conflictivas pondrá en mayor tensión los mecanismos de afrontamiento de estos trabajadores. Las “fallas” de los mecanismos defensivos en términos de dificultad para adaptarse a la situación adversa, dará lugar a la aparición de una serie de trastornos a nivel de la salud mental que no suelen relacionarse con las situaciones del trabajo. Estos trastornos aparecen en forma muy encubierta y a los cuáles sólo podemos acceder a partir del discurso de los sujetos.

Es por todo lo expresado que entendemos que el sujeto que padece la tensión generada por el temor a perder el trabajo, aún en el caso en el que logren desarrollar respuestas de evitación o confrontación ante esa situación que se les presenta como conflictiva, dada la carga

valorativa del agente estresor sumado a la permanencia en el tiempo, generan claras manifestaciones de trastornos en su salud (Zelaschi M.C., 2005).

Cuando hablamos de trastorno nos estamos refiriendo a un estado que permite entender ciertas alteraciones que no implican necesariamente una patología, pero si dan cuenta de un malestar. Es por ello que entendemos que la inestabilidad laboral se convierte para los trabajadores eventuales en un riesgo psicosocial que genera en gran parte de ellos, trastornos cognitivo- afectivos.

### *Hostigamiento en el trabajo*

Como hemos mencionado, existen una serie de diferencias entre trabajadores efectivos y temporales que generan y realimentan la individualización de las relaciones de trabajo, fragmentando el colectivo y aislando al trabajador. Algunas de estas diferencias que hemos podido registrar guardan relación con el proceso y la organización del trabajo, diferencias que marcan una vulnerabilidad de estos trabajadores eventuales en comparación con los trabajadores efectivos.

Uno de los aspectos que nos interesa resaltar en cuanto a lo que genera la inestabilidad laboral en los grupos de trabajadores contratados, particularmente de empresas contratistas, es el “trato” que reciben dentro del lugar de trabajo. Por lo general hay un maltrato asociado a una marcada discriminación que se lleva a cabo en la empresa estudiada respecto a los que “son” o “no son” de la fábrica, es decir respecto a los que son o no efectivos. En gran parte de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se caracterizaba el trato hacia los trabajadores temporales como de humillante, arbitrario e injusto.

*“En una empresa contratista te miran de otra forma.. vas a la empresa (madre) y no te dejan usar el baño, ni el comedor... sos como un marginado social...”*

Trabajador metalúrgico- eventual de Aceros Argentinos

*“... y la diferencia (entre un trabajador efectivo y uno eventual) una de las tantas cosas, es la discriminación, yo pienso que un contratista lo ven con otros*

*ojos, lo hacen sentir inferior, no en mi caso, te hablo en general, yo no me siento inferior, para nada...”*

Trabajador metalúrgico- eventual contratista

Hemos podido registrar de qué manera los contratados temporales de Aceros Argentinos, están constantemente expuestos a abusos por parte principalmente de sus jefes inmediatos. Tal es el caso de un trabajador, como tantos otros, que debe estar siempre disponible para cubrir horarios de compañeros que se ausentan de su trabajo, o realizar tareas en días y horarios por fuera de los habituales, aunque ello suponga postergar los días de descanso.

*“Ernesto fue durante mucho tiempo un contratado temporal, pero hacía poquitos días había sido efectivizado. Como nos gustaba ir a pescar, pedimos un día del fin de semana para faltar y nos fuimos. A eso de las 3 hs de la madrugada, lo llaman al celular....era su jefe. Le decía que se volviera porque no le daba el día. Imaginate....en medio de la nada tener que volver...no llegaba....no hacia ni una cosa ni la otra. Yo le dije....para mi que no se acuerda que estas efectivo y por eso te hace eso.....cualquier cosa yo salgo a apoyarte....no te preocupes le dije,.... y se quedó.....pero se que estuvo todo el día preocupado....Cuando llegamos (a la empresa), no le dijo nada el jefe a parte sabia que estaba conmigo”*

Ex delegado sindical metalúrgico

A través de este ejemplo podemos observar por otra parte cierto grado de hostigamiento para con estos trabajadores. Este ejemplo que traemos aquí lejos de ser un caso aislado representa el contexto en el cual los trabajadores eventuales deben desarrollar sus tareas. El hostigamiento ejercido sobre estos trabajadores es “tolerado” por estos por el peso que cobra el tener contratos a tiempo determinado. El no cumplimiento con los requerimientos en muchos casos abusivos respecto a su disponibilidad de horario o a la sobrecarga de trabajo instala real o imaginariamente la posibilidad de no renovación de sus contratos.

La temporalidad de este tipo de relaciones laborales instala en la mayoría de estos casos el temor a quedar desempleado. Este temor se genera fuertemente a partir de la “amenaza de

desempleo” que opera a través de distintos mecanismos y / o personas. El elemento que permite que esta amenaza opere como mecanismo de adoctrinamiento es “el miedo”. Este miedo a la pérdida del empleo, teniendo en cuenta los distintos contextos socio-económicos por los cuales ha atravesado la Argentina a lo largo de la historia, representa para los trabajadores el riesgo de quedar excluidos, ya no sólo del “mercado de trabajo”, sino de la posibilidad de ser dueños de sus propios proyectos personales.

Si consideramos que el trabajo es un valor esencial que representa para la mayoría de los individuos su principal fuente de subsistencia, autoestima y reconocimiento social, la amenaza de pérdida del mismo expone al trabajador a situaciones de suma tensión. Para explicar cómo actúa la amenaza de pérdida del empleo asociada a la inestabilidad laboral, lo abordaremos en relación al término “hostigamiento” o “acoso moral”. Entendiendo por hostigamiento a toda actitud durable y repetida de uno o varios miembros de la organización que tienden a intimidar, desvalorizar, o a aislar a otro miembro al punto de desestabilizarlo (Poilpot-Rocaboy; 2000). El “hostigamiento” profesional es un componente de la extensa noción de violencia en el trabajo, que representa una forma de violencia que reúne las nociones de violencia moral o psicológica pero excluye las prácticas de violencia física.

El término de hostigamiento permite entender de qué manera la inestabilidad laboral es un factor que habilita ciertos mecanismos de violencia a los cuales se ve sometido el trabajador. Sometimiento que va sujeto a la precariedad del vínculo que tienen los contratados eventuales, en parte por la propia característica “temporal” que tiene su relación laboral lo que lo expone a una constante tensión respecto a la incertidumbre de su continuidad o no en la empresa; y por el otro, a la desprotección legal, a la cual están expuestos la mayoría de estos trabajadores .

El acoso que se observa en los casos analizados va desde la subestimación del desempeño del trabajador para con su tarea, hasta la amenaza de la no renovación de su contrato. Esta amenaza es el elemento clave de un mecanismo de adoctrinamiento de este tipo de trabajadores que los condiciona a tolerar situaciones de suma precariedad y violencia.

*... para la gente contratada por la empresa, la presión es mayor por tener un contrato de 3 meses y si no hace lo que le dicen corren riesgo de perder el trabajo.*

Trabajador metalúrgico- efectivo de Acindar

Entendemos por otra parte, que el adoctrinamiento que se ejerce en estas situaciones se sostiene a partir del “miedo” a perder el trabajo, miedo que aparece omnipresente y que opera con mayor fuerza en los períodos previos de la finalización del contrato.

*“ Y digamos, lo que más me preocupa en este momento es que no me renueven el contrato. Después lo demás de una manera u otra lo manejás. ... Hay cosas que te pueden preocupar, por ejemplo si vos te accidentas, pero eso lo manejás vos. Algo que no depende de mi... es eso lo que me preocupa.”*

Trabajador metalúrgico eventual

El miedo se convierte en ocasiones en angustia, cuando el sujeto se ve enfrentado a situaciones límites las cuales no puede manejar. Ese miedo si bien opera en el psiquismo del sujeto, es un miedo real que da cuenta de un peligro inminente. El sujeto reacciona ante el peligro a través de la angustia. Es este temor y el surgimiento de la angustia los elementos centrales del adoctrinamiento de este grupo de trabajadores. Este adoctrinamiento generará entre otras cosas, la naturalización de los mecanismos de hostigamiento como parte de la cotidianeidad de los trabajadores eventuales. Esta naturalización reproduce relaciones de fuerza desiguales y despóticas entre eventuales y sus “superiores”, frente a la cual se instala la certeza de que “nada se puede hacer”.

## DISCUSIÓN

A partir de lo aquí expuesto hemos buscado traer a la reflexión algunos aspectos vinculados a la precariedad de las relaciones laborales poniendo especial hincapié en la inestabilidad laboral. Este fenómeno da lugar a una serie de situaciones de hostigamiento principalmente generadas desde los jefes o supervisores para con los trabajadores particularmente contratados “eventuales”.

La temporalidad de estas relaciones laborales propicia y fomenta desigualdades tanto respecto a las condiciones de trabajo como en los estilos de relaciones vinculares hacia el interior

del colectivo de trabajo. Como ya hemos expresado, la incertidumbre que se instala en los trabajadores eventuales respecto a su continuidad o no en sus puestos de trabajo se convierte en un factor estresor ante el cual no siempre logran afrontar saludablemente los sujetos. Esta incertidumbre representa una clara amenaza de pérdida de sus empleos la cual es expresada en muchas ocasiones a través de los mandos medios para con los operarios en un contexto de constante hostigamiento laboral.

Los síntomas vinculados a estas situaciones de precariedad pueden observarse tanto en una mayor irritabilidad; desgano en el trabajo; apatía; angustia; nerviosismo; etc. Estos síntomas suelen agravarse o ser más notorios en las semanas y días previos al momento de finalizar los contratos.

Entendemos que visibilizar estos fenómenos que tienen fuertes implicancias en la subjetividad y la salud de los trabajadores es sumamente relevante para comprender los alcances que tiene la precariedad en los sujetos.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Amable M., Benach J., (2000) “La precariedad laboral ¿un nuevo problema de salud pública?”  
Gac Sanit. 14 (6): 418-421.
- Amable M., Zelaschi M.C, Benach J., Porthé V. (2005) *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Una aproximación de dimensiones conceptuales comparativas entre España y Argentina.* Ponencia a presentar en el XXV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología –ALAS. 22 y 26 de Agosto del 2005- Puerto Alegre. Brasil
- Benach J, Benavides FG, Platt S, Diez-Roux AV, Muntaner C. (2000) “The Health-Damaging potential of new types of flexible employment: a challenge for public health researchers”.  
*Am J Public Health.* 90:1316-7.
- Castejón E. (1995) *La evaluación del riesgo: una reflexión.* Ed.Salud Trabajo España**
- CNAM ( 1999) *Souffrance et precarité dans le travail.* Documento interno.
- Dejours C. (1990) *Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo.* Ed. Humanitas. Argentina

- Dessors D. (1997) “Vous avez dit stress?” en Santé et Travail. Francia
- Dessors D. , Guiho-Bailly M-P. (comps.) (1998) *Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE (CONICET). Ed. Lumen-Humanitas. Argentina
- Dewe P. ; Leiter M. Y Cox T. (2000) *Coping, health and organizations*. London USA Canada.
- Galín P., Novick M. (Comp) (1990) *La precarización del empleo en la Argentina*. OIT. CLACSO. CIAT.
- Martin M. L., Góngora Yerr J.J. (2002) *Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Instituto Navarro de Salud Laboral. España
- Poilpot-Rocaboy G. (2000) “Le processus du harcèlement professionnel” en Revue Française de gestion . 31-51.**
- Rivolier J. (1989) *L’homme stressé. en Psychologie D’Aujourd’hui*. France
- Sautú R.; Boniolo P.; Dalle P.; Elbert R (2005) *Manual de metodología Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO. Colección Campus Virtual Buenos Aires. ’
- Tokman V.E., Martínez D. (1999) *Flexibilización en el Margen: la reforma del contrato de trabajo*. OIT Perú.
- Zelaschi M.C (2005) “Precariedad laboral y sufrimiento psíquico. Caso de los trabajadores metalúrgicos”. Ponencia presentada en el XXV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología –ALAS. 22 y 26 de Agosto del 2005- Puerto Alegre. Brasil.