

XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2006.

# La precariedad laboral y su impacto en la salud de los trabajadores.

Zelaschi, María Constanza.

Cita:

Zelaschi, María Constanza (2006). *La precariedad laboral y su impacto en la salud de los trabajadores. XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-039/256>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/e4go/po7>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# LA PRECARIEDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Zelaschi, María Constanza  
CEIL-PIETTE del CONICET. Área Educación y Trabajo. Argentina

## RESUMEN

En la presente ponencia describiremos y analizaremos los hallazgos realizados de nuestra investigación realizada en el marco de nuestra tesis de maestría. El problema central que plantearemos será el impacto que tiene la precariedad laboral, particularmente la inestabilidad laboral en la salud de los trabajadores. Entendemos que a partir del proceso de afrontamiento (coping) de los sujetos frente a la inestabilidad laboral, entendida como agente estresor, aparecerán una serie de trastornos que no siempre se asociarán a las situaciones generadas en el trabajo. Aplicamos una encuesta autoadministrada a trabajadores técnicos-profesionales de la ciudad de La Plata, todos trabajadores contratados temporales. La gran mayoría de nuestros encuestados expresaba que la inestabilidad laboral era su mayor preocupación en sus empleos, estando por encima de la capacidad de progreso e incluso sobre el salario. En cuanto a la relación entre inestabilidad laboral y salud delimitamos tres grandes grupos en función al impacto del fenómeno estresor y la salud de los trabajadores. Del total de los encuestados registramos un 26% de la muestra en donde se observaba la relación estrecha entre la inestabilidad laboral y los trastornos.

### Palabras clave

Precariedad Laboral Patologías coping

## ABSTRACT

### LABOR PRECARIOUSNESS AND ITS IMPACT IN THE WORKERS HEALTH

In the present presentation we will describe and we will analyze the finds carried out of our investigation carried out in the framework of our thesis of mastery. The central problem that will present be the impact that has the labor precariousness, particularly the insecurity job in the health of the workers. We understand that from the process of confrontation (coping) of the subjects set against the insecurity job, understood as the agent estresor, appears a series of pathologies that not always itself associate to the situations generated in the work. We apply a survey auto administered to industrious technical - professional of La Plata city, all temporary workers. The great greater of ours polled expressed that the insecurity job was its greater one preoccupation in its jobs, being above the capacity of progress and even on the salary. As for the relation between insecurity job and health we delimit three groups in function to impact of the phenomenon estresor and the health of the workers. Of the total of the polled we register 26% of the sample where the narrow relation between the insecurity job was relation with their pathologies.

### Key words

Labor precariousness Pathologies coping

## INTRODUCCIÓN

En la presente ponencia describiremos y analizaremos los hallazgos realizados en nuestra investigación realizada en el marco de nuestra tesis de maestría, y plantearemos los ejes de trabajo que venimos desarrollando desde entonces.

Uno de los primeros objetivos que nos habíamos propuesto, era indagar sobre la relación o no entre precariedad laboral y la salud de los trabajadores. Particularmente nuestras observaciones se centraban en la Inestabilidad Laboral, como pieza clave de la precariedad del empleo, y cómo ésta atravesaba tanto al sujeto, a los colectivos de trabajadores y hasta las propias Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo[i]. Las preguntas centrales que orientaron el trabajo de campo apuntaban a obtener algún registro sobre el impacto de la Inestabilidad Laboral y la salud de los trabajadores; de qué manera los sujetos hacían frente a este fenómeno estresor; y qué diferencias había entre aquellos que sufrían algún trastorno y los que no.

Nuestra primera etapa de investigación, como ya hemos dicho, fue el producto de la tesis de maestría (Zelaschi M. C., 2000), en donde centramos nuestra mirada en trabajadores "contratados temporales" técnicos y profesionales de la ciudad de La Plata, durante el año 1999. En aquel momento se aplicó una encuesta autoadministrada, que constaba en 24 preguntas que representaban nuestras variables dependientes, independientes e intervinientes. Nuestra muestra estaba conformada por 53 mujeres y 47 varones de diferentes organizaciones públicas y privadas de la ciudad de La Plata. A partir de los resultados bosquejamos una segunda etapa de investigación, extendida ya no sólo a técnicos y profesionales sino también a trabajadores operarios, delimitando nuestro trabajo de campo a sector de la industria metalúrgica. Investigación que actualmente estamos desarrollando.

## PRECARIEDAD LABORAL COMO PROBLEMA ACTUAL

En el mundo entero y particularmente en América Latina se han producido grandes transformaciones en los últimos años. Entre ellas podemos mencionar la tan mencionada globalización; la liberalización de los mercados de bienes y servicios que ha dado lugar a un paulatino crecimiento de la flexibilización laboral; y un proceso de desregulación y redefinición del papel del Estado; entre otros. Estos cambios han provocado importantes efectos sobre el mundo de la producción y del trabajo (Tokman V., Martínez D. 1999).

En Argentina en la década del '90 estas transformaciones son cada vez más notorias y particularmente lo que respecta a nuestro tema de análisis, a partir de la reforma laboral de 1998 aparece en el centro del escenario la flexibilización laboral. Este fenómeno aparece como paradigma de un nuevo modelo de relaciones laborales, sustituyendo la relación laboral por tiempo indefinido entre empleador y trabajador por una relación contractual temporal[i]. Esta particularidad de la "temporalidad de la relación laboral" es una de las características de la precariedad laboral y será a partir de aquí que comenzaremos nuestra investigación para observar sus efectos en la salud de los trabajadores.

## HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

Entenderemos a la Inestabilidad Laboral como pieza clave de la precariedad en el empleo, la concebimos en la presente ponencia como agente estresor. Como todo factor estresante,

los efectos que tendrá en el sujeto dependerá entre otras cosas de la duración e intensidad del mismo, y de los mecanismos de afrontamiento (coping) que tenga el sujeto frente a él.

Por otra parte, observamos que la Inestabilidad Laboral genera, al menos en los casos analizados, *hostigamiento* o también llamado "acoso moral" de los jefes para con los trabajadores. Se entiende por hostigamiento a una forma de violencia que reúne las nociones de violencia moral o psicológica, excluyendo las prácticas de violencia física. Todo comportamiento de hostigamiento corresponde a toda actitud durable y repetida de uno o varios miembros de la organización que tienden a intimidar, desvalorizar o aislar a otro miembro al punto de desestabilizarlo (Poilpot-Rocaboy G., 2000). En nuestro caso, este hostigamiento se genera particularmente en los trabajadores contratados temporales, existiendo una suerte de amenaza de despido. Amenaza que genera fuertes condicionamientos de los trabajadores para aceptar una serie de situaciones en su trabajo que no serían aceptadas si se encontraran efectivos. Entre las más relevantes mencionamos el exceso de la carga horaria de trabajo y de tareas requeridas, pérdida de beneficios sociales, etc.

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, debemos tener en cuenta por otra parte, que el trabajo puede ser generador de sufrimiento y de desgaste tanto a nivel físico como mental (Dejours Ch., 1990). Partiendo de este presupuesto y teniendo en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, observamos que los sujetos responderán, afrontarán la situación de hostigamiento y de inestabilidad laboral de diferente manera. A este "proceso de afrontamiento" lo llamamos, coping. Coping es el proceso activo entre el sujeto y su medio, es la respuesta abierta y construida frente a un agente estresante. Los elementos que interviene entre el agente estresor y la respuesta del sujeto son los recursos de éste, la evaluación cognitiva del agente estresor y las estrategias desarrolladas por el trabajador para afrontar al agente. Para esas teorías, el estrés no residiría solamente en el individuo o en el medio sino en la relación entre ambos. Coping será entonces el esfuerzo real, cognitivo y conductual de dominar, reducir o tolerar esas demandas provenientes del medio que ponen a prueba o exceden los recursos del sujeto (Dewe P., Leiter M. Y Cox T., 2000)

Partiendo de estas líneas teóricas, presentaremos los datos hallados en los cuestionarios administrados, presentando un breve resumen de los hallazgos centrales de nuestra investigación para dejar planteado nuestros primeros avances de la misma.

### **IMPACTO DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN LA SALUD DE LOS TÉCNICOS PROFESIONALES**

Si recordamos que nuestro fenómeno observado es la Inestabilidad Laboral y pretendemos entender la relación que existe entre éste fenómeno y la salud laboral, retomamos nuevamente la importancia del significado que cobra este fenómeno para cada sujeto. Hemos tomado como referencia algunas investigaciones del profesor Dejours y su equipo entre las cuales destacamos un estudio realizado por el CNAM (1999) en el sector público de Francia, donde se mostró que los asalariados permanentes, frente a las transformaciones de la organización del trabajo, asociada a la incorporación de trabajadores precarios, engendraba en los primeros una vivencia de miedo. Este "miedo" no racional, comporta siempre un riesgo, riesgo de perder el empleo, riesgo de ser víctima de formas de precariedad interna. Este "miedo" cobraba un lugar central para nuestros encuestados. Miedo que se encontraba estrechamente ligado a la posibilidad de pérdida de un lugar de reconocimiento, de un sustento económico y de autoestima, como los elementos más importantes que se ponían en

juego.

Por otro lado, para la gran mayoría de los sujetos encuestados el trabajo que realizaban era satisfactorio y motivador, satisfacción que se veía opacada frente a la preocupación por la inestabilidad de sus empleos. El 46% de nuestra muestra manifestaba como primer preocupación de sus empleos la situación de inestabilidad laboral, seguido de un 29% su preocupación por el progreso en sus empleos. Datos altamente significativos, si se los vincula con el sentido que tiene la Inestabilidad Laboral para nuestros encuestados. En este punto encontramos que el 68% de la muestra, manifestaba que la Inestabilidad Laboral le representaba la dificultad para desarrollar proyectos personales; seguido del 58% en relación a la pérdida de la estabilidad económica.

En cuanto al registro de trastornos en la salud de los encuestados, del total de la muestra, encontramos que un 26% manifestaban dolencias relacionadas con sus empleos, específicamente por el "miedo" a perder sus empleos, siendo las principales afecciones trastornos músculo esqueléticos de diferentes grados y afecciones cardíacas. A este grupo, habría que sumarle un porcentaje alto de encuestados que sin asociar ni expresar ningún tipo de "dolencia" o malestar relacionado con su empleo, manifestaban sentir angustia, depresión o ansiedad.

A este último tipo de "malestares" los encuadramos en la clasificación del DSM IV de trastornos adaptativos, para dar cuenta de la presencia de síntomas emocionales o comportamentales dados en respuesta a un estresante psicosocial identificable. En nuestro caso la Inestabilidad Laboral. Estos trastornos adaptativos pueden presentarse bajo distintos síntomas, como por ejemplo los mencionados más arriba. Presuponemos que existen una serie de trastornos que no suelen asociarse al trabajo, que son de origen psico-social pero que al ser menos "visibles" que otros no se los asocia al empleo. No encontramos diferencias en cuanto a la aparición de trastornos y las estrategias activas o pasivas que pudieran desarrollar los sujetos, más bien hallamos que la variable interviniente "recursos socio-económicos" era la que más peso tenía en la evaluación cognitiva que realizaban los sujetos.

### **REFLEXIONES FINALES**

A través del análisis de los cuestionarios administrados intentamos observar y registrar el impacto de la Inestabilidad Laboral en la salud de los sujetos. A partir de los datos procesados pudimos bosquejar al menos en principio tres grandes grupos:

- a- Un primer grupo, de sujetos que manifestaban una leve tensión o preocupación producto del enfrentamiento con el factor estresante;
- b- Un segundo grupo, que presentaba trastornos físicos-emocionales;
- c- Y un tercer grupo, donde el factor estresante aparecía como elemento motivador para la búsqueda de mejores oportunidades.

Encontramos que entre las variables intervinientes que estarían marcando las diferencias entre la aparición o no de trastornos se encontraban: la situación socio-económica del trabajador; la capacidad de ahorro; la relación de su empleo con la formación adquirida y la dependencia económica de otras personas para con el encuestado.

A partir de nuestros hallazgos realizados en nuestra investigación y rápidamente volcados en esta ponencia, construimos algunos ejes de trabajo tendientes a profundizar algunas de las líneas desarrolladas hasta aquí, implementando en esta segunda etapa una metodología cualitativa, especialmente entrevistas. Principalmente nos proponemos indagar sobre la presencia de trastornos adaptativos y la relación que pudiera tener con el sentido que tiene el trabajo para cada sujeto, y el peso que pudiera cobrar el "miedo" ante la amenaza de pérdida del empleo para los sujetos.

Para finalizar, creemos que investigar la salud de los trabaja-

dores implica entenderla en un campo interdisciplinario, y en donde la psicología tiene aportes importantes que hacer respecto a la comprensión de las transformaciones en el mundo del trabajo y de las patologías que pueden generarse a partir de ello.

---

#### NOTAS

[i] Ver textos de De Diego F. (1999) *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ed. Abeledo Perrot. Argentina; Artilles A. (1995) *Flexibilización y Relaciones Laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*.

[l] Para profundizar el tema sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se puede consultar el trabajo de Neffa J.C.; (1988) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. SECyT; CONICET; CREDAL; CNRS. Ed. LumenHumanitas. Bs. As.

#### BIBLIOGRAFÍA

CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) (1999) *2° Colloque international de psychodynamique et Psychopathologie du travail*. Paris.

Dejours Ch. (1990) *Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo*. Ed. Humanitas. Bs. As.

Dewe P., Leiter M. Y Cox T., (2000) *Coping, health and organizations*. London, USA, Canadá.

Poilpot-Rocaboy G., (2000) *Le processus du harcèlement professionnel* Revue Française de gestion. 31-51

Tokman V., Martínez D. (1999) *Productividad y Empleo en la Apertura Económica*. OIT

Zelaschi M. C. (2000) *Impacto de la Inestabilidad Laboral en la Salud de los trabajadores. Caso de técnicos-profesionales de la Ciudad de La Plata*. Inédita