

ASET

7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

"Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades"

10 al 12 de Agosto de 2005

Facultad de Ciencias Económicas de la UBA

Grupo 14: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo

Coordinador: Carlos Rodríguez

Ponencia: *EL PROCESO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD LABORAL. UNA APROXIMACIÓN DESDE EL SECTOR METALÚRGICO*

Autora: *Zelaschi M. Constanza*¹

I- INTRODUCCIÓN

En la presente ponencia expondremos una de las líneas de trabajo de nuestra investigación, concerniente al proceso de trabajo y su efectos en la salud de los trabajadores. Hemos observado que particularmente la aceleración de los ritmos en el proceso de trabajo en un contexto de precariedad laboral, como es el caso de Argentina, genera una serie de riesgos físicos y psíquicos que provocan diversos trastornos en la salud de los trabajadores. Por otra parte, la “invisibilidad” de este fenómeno y los efectos que ello genera, tanto para los responsables jerárquicos de las empresas estudiadas, como hasta para los propios trabajadores, dificulta el reconocimiento y la vinculación de tales trastornos con el trabajo.

Nuestro estudio de campo se sitúa en el sector metalúrgico, tomando como unidades de análisis a las empresas y talleres más importantes de Villa Constitución, Provincia de Santa Fé.

La metodología que hemos utilizado consistió en la realización de una serie de entrevistas en profundidad tanto con trabajadores como con delegados de las empresas

¹ Licenciada en Psicología, UNLP. Magíster en Economía y Relaciones Laborales, PUCP-Perú / Universidad de Ciencias Sociales de Toulouse, Francia. Becaria del CONICET. Doctoranda del Doctorado de Ciencias Sociales de la UBA. Lugar de trabajo: CEIL-PIETTE. Saavedra 15-Ciudad de Bs.As. E-mail: mzelaschi@ceil-piette.gov.ar

estudiadas, más los datos recogidos del desarrollo de Grupos Focales con trabajadores de diferentes sectores de dichas empresas.

Como iremos viendo a lo largo de la presente ponencia, encontramos una serie de padecimientos los cuales pueden ser “nombrados” por los mismos trabajadores, sin que ello signifique que sean patologías reconocidas como tales y con vinculación a lo laboral.

II- MARCO GENERAL

La Organización del Trabajo

Si tenemos en cuenta que hablar de Organización del Trabajo, es hablar de la división del trabajo, del sistema jerárquico, del contenido de las tareas, de la modalidad de gestión, de las relaciones de poder, de las cuestiones de responsabilidad, etc., la forma que tomen estos elementos, caracterizarán a una organización.

Las empresas y talleres que hemos estudiados, presentan características distintas en lo que hace principalmente al tamaño, mercado en el cual introducen sus productos y cultura de la organización. Sin embargo, no hemos encontrado grandes diferencias en lo que hace al proceso de trabajo, y a algunas características en cuanto a la organización del trabajo.

Si hablamos de organización de trabajo, deberíamos tener presente las características de las empresas estudiadas. Para la presente ponencia nos centraremos en las dos empresas metalúrgicas más importantes de la región, presentando una serie de datos que nos ayudarán a entender en un marco más general los fenómenos que nos hemos propuesto desarrollar aquí.

En primer lugar, hemos observado un factor fundante a partir del cual se comienza a generar una serie de cambios en las organizaciones estudiadas, ocurrido

entre el 2000 y 2002, es el cambio de “firma” de las empresas. Las “empresas viejas” son compradas por firmas extranjeras, implementándose una serie de transformaciones, entre las cuales se encuentra la instalación de nuevos estilos de gestión. Estos estilos de gestión guardan una estrecha relación con mecanismos de control y disciplinamiento, que generalmente suelen ser “imperceptibles” hasta para los propios trabajadores, pero no por ello dejan de tener un impacto negativo en la salud de los mismos.

Para Gaudemar J. P. (1991) la disciplina sería condición necesaria para la organización del trabajo colectivo, la concibe como elemento central en los dispositivos de poder. “La disciplina, fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos ‘dóciles’. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia). (...) Si la explotación económica separa la fuerza y el producto del trabajo, digamos que la coacción disciplinaria establece en el cuerpo el vínculo de la coacción entre una aptitud aumentada y una dominación acrecentada” (M. Foucault, citado en el texto de Gaudemar J.-P., 1991:86). Siguiendo en esta línea de pensamiento y considerando a la disciplina como elemento central de subordinación del trabajo al capital, vemos en nuestras observaciones que esta disciplina no es ejercida solamente desde los jefes o gerentes, representantes de la empresa-capital, sino que ha tomado forma de mecanismos de “auto-control” desde los propios trabajadores. Este mecanismo de “auto-control” es ejercido por el trabajador para consigo mismo y para con el resto de sus compañeros, particularmente en lo que respecta al ritmo de trabajo.

Ahora bien, este mecanismo de “auto-control” no es visto como tal por los trabajadores, aparece “invisible” a los ojos de los que lo padecen. Esta invisibilidad es la que permitiría en cierta forma su permanencia y reproducción en el proceso de trabajo. La disciplina no tomaría la forma “clásica” de vigilancia, al menos no es el

mecanismo de control más importante que se presenta en los casos estudiados. Lo que observamos se acerca más a lo que enuncia Gaudemar J. P., en cuanto a que “...la disciplina capitalista tiende a investir todos los lugares en los que durante la fase panóptica se había refugiado la resistencia obrera; en particular el tiempo y la cualificación” (1991:103). Remarcamos una vez más, que para la presente ponencia tomaremos uno de estos dos “lugares” puntualizados por Gaudemar. Nos referimos al “tiempo de trabajo”. Veremos cómo a través de éste, se ejerce un importante control no sólo sobre los “tiempos muertos” del proceso, sino especialmente sobre la persona misma del trabajador.

Por otra parte, en el mismo período en el cual se realiza el cambio de firma, se sucedieron grandes despidos, tanto en forma directa como a través de lo que se llamó jubilación anticipada. Paradójicamente, la producción en los últimos años aumentó considerablemente, registrándose desde un 30 y hasta un 50 % menos de trabajadores. Es decir, hay una aumento de la producción, en el mismo tiempo de trabajo y con una reducción importante de fuerza de trabajo.

“.....pero eso es un reclamo que si no lo haces vos, no te lo van a venir a hacer. De todas formas hoy en la empresa estamos con el incremento de productividad, estábamos en un tonelaje de 70 mil toneladas y hoy están en 130 mil toneladas, en la cual el plantel del personal se redujo. Estamos al limite. En el caso de mantenimiento, tenemos un caso en donde ellos mismos (los de seguridad) te dicen que ningún eléctrico puede ir a revisar sólo un equipo de grúa. Bueno también son 3 pero no va a hacer un trabajo dentro de la acería, que lo saquen de otro lado. Bueno está bien, pero necesitamos otro más, 4, para se pareja y ya hace 3 años que no tenemos reemplazo. Y ellos mismos te dicen que uno solo no puede ir. Entonces que hacemos,

paramos el equipo, que hacemos? Me entedés lo que es en la práctica.....”.

Delegado metalúrgico

A partir de este fenómeno, (aumento de producción / igual tiempo de trabajo / reducción de la fuerza de trabajo) hemos centrado nuestra mirada para analizar algunos de nuestros datos respecto a esta situación, estableciendo dos niveles de observación. Uno más visible, que es la “aceleración” de los tiempos de trabajo; y por otro lado, una serie de mecanismos “invisibles” que son los que de alguna manera mantienen y reproducen este proceso de trabajo.

Parte de la explicación que hemos encontrado respecto a estos mecanismos “invisibles” tienen que ver con los mecanismos de control y disciplinamiento. Resaltando el proceso silencioso bajo el cual se han instalado estos dos elementos, dificultando su reconocimiento por parte de los propios trabajadores. Esta invisibilidad del control, constituye un componente relevante en los mecanismos de disciplinamiento, siendo lo “invisible” e interiorizado por los sujetos, doblemente difícil de poder ser analizado por ellos mismos. El control visto de esta manera, se convierte en un factor de riesgo psico-social.

Proceso de Trabajo en las Organizaciones

Si entendemos al *proceso de trabajo*, como “el acto específico donde la actividad humana efectúa, con la ayuda de los medios de trabajo una modificación deliberada de los objetos de trabajo, de acuerdo con una finalidad, para generar bienes de uso que tienen un valor social” (Coriat, 1976; Neffa, 1989 citado en Neffa J.C.,

1998: 15), veremos cómo en el caso que aquí presentaremos, el papel de la disciplina cumple un papel importante.

Como bien empezamos a enunciar, los elementos que asemejan a las organizaciones estudiadas respecto al proceso de trabajo, principalmente, responden a un modelo Taylorista- Fordista. Y si bien dichas empresas no se reconocerían con este modelo, iremos viendo a través de los ejes de análisis que aquí escogimos la pertinencia de dicha observación. Para recordar brevemente de que hablamos cuando mencionamos a estos modelos y la economía de tiempo que ambos buscan, citaremos un breve párrafo de Neffa (J. N.; 1998:18) en el cual queda expresado claramente que: “El taylorismo, (buscará la economía de tiempo) mediante la asignación de tiempos predeterminados y estandarizados en virtud de los estudios de tiempos y movimientos y la división social y técnica del trabajo, relacionando el rendimiento con la remuneración. El fordismo, lo hace imponiendo los tiempos y la cadencia a los operarios, actuando de manera exterior, “objetiva”, mecánica, por medio de la cadena de montaje cuya cadencia es regulada según los objetivos de los responsables de la producción” .

En nuestros casos, si bien podemos hablar de una imposición de tiempos a partir de la propia cadena de montaje y del control de jefes de áreas en cuanto a la reducción de esos tiempos, hay un factor aún más relevante y es el auto-control que ejercen los propios trabajadores para con ellos mismos y para con sus pares. Lo que motiva este tipo de comportamientos es por un lado, la promesa de un incremento en los salarios en función del aumento de la producción; y por otro, el “castigo o llamado de atención” de los jefes hacia los trabajadores por no mantener un determinado nivel de producción. Observaciones que más adelante ejemplificaremos a través del material de las entrevistas y de los Grupos Focales.

El “control”, sobre el ritmo de trabajo, es impuesto en primera instancia, desde los “mandos” altos y medios de las empresas y trasladado a la “cadena de montaje”.

Pero esta imposición de ritmo es reproducida a raja tabla por los propios trabajadores. Estos tiempos pre-establecidos son cumplidos sin ser cuestionados por los trabajadores, siendo que en todos los puestos de trabajo generan diversos y serios problemas en su salud. Entre uno de los elementos que influyen en el mantenimiento de esta situación, como bien ya lo enunciamos, está en relación con el incremento de los salarios en proporción a lo “plus producido”. Aquí empieza a aparecer una suerte de trabajo por “destajo”, si bien tenemos que salvar las diferencias entre éste tipo de trabajo y el trabajo al cual se le estipula un salario, la motivación que ponen en juego los sujetos en función de recibir este “plus”, cobra un lugar relevante. Esto a su vez genera otros efectos sobre el propio colectivo. SE apuran unos a otros, lo que genera la mayoría de las veces un control entre los propios trabajadores, aislando al que no se adapte a los ritmos impuestos y generando niveles de presión muy altos.

A riesgo de caer en la obviedad, la imposición de estos mecanismos que despliegan fuertes dispositivos de control, buscan obtener un aumento de la plusvalía. Por tanto, entre los elementos que cumplirían un papel clave en el binomio “economía de tiempo / aumento de la plusvalía”, encontramos a partir de nuestras observaciones, la interrelación de los siguientes factores: auto-control de los trabajadores en el ritmo de trabajo bajo el incentivo de cobrar un porcentaje de lo “plus-producido”; aceleración de los ritmos de trabajo impuesto por la “cadena de montaje” y acentuado por la intensificación del trabajo desde los propios trabajadores; estigmatización de los trabajadores que no se “adaptan” al ritmo de trabajo impuesto, tanto por sus jefes como por parte de sus compañeros; “sanción” social desde el colectivo para con el trabajador que no acepte esta imposición del ritmo de trabajo; entre otros.

De esta manera hemos hecho una introducción al proceso de trabajo en las organizaciones estudiadas y delineamos cómo se despliega una serie de controles sobre el ritmo de trabajo que tendrá sus efectos en la salud de los trabajadores.

III- PRECARIEDAD LABORAL, PROCESO DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Proceso de Trabajo y su impacto en la salud

Los conceptos de salud y enfermedad han variado según los enfoques teóricos y criterios de diagnóstico utilizados, las concepciones filosóficas, morales y psicológicas vigentes y los modelos médicos predominantes. Aquí, entenderemos a la salud, como un estado construido por el sujeto, en un equilibrio siempre inestable, alcanzado sólo por medio del afrontamiento y adaptación del individuo a su medio. Adaptación que no implica una “aceptación”, “sumisión” del sujeto a su medio, sino más bien una asimilación- acomodación de aquél a éste último. Entendemos a la adaptación en términos piagetianos.

La manera como se conciba al sujeto, determinará la manera en que se comprenda la relación trabajador- organización. Así también, el marco teórico conceptual desde donde se parta para el análisis de los efectos que tiene la organización sobre la salud de los trabajadores. Para el presente caso, entenderemos al *proceso de trabajo* en su aspecto micro y macro, entendiendo que las *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, no sólo están en relación a aspectos que hacen a la carga física del trabajo y la seguridad en él; sino también a elementos de otra naturaleza como son las relaciones sociales de producción, las formas institucionales y los modos de organización de las empresas, entre otros (Neffa J.C., 1988). Son las condiciones de trabajo, las que poseen una relación muy estrecha entre la carga de trabajo y los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores.

En los casos que aquí presentaremos, veremos cómo especialmente lo que se denominan riesgos psico –sociales no son tomados en cuenta. Esto a su vez propicia al

mantenimiento de un silencio respecto de estos problemas, que aún generando serias consecuencias en los trabajadores, la organización opta por ignorarlos.

En los casos estudiados, los sujetos no son concebidos como individuos independientes y diferentes entre sí, sino más bien como sujetos homogéneos. De esta manera, quedan librados a la posibilidad de “adaptarse” (“sumisión”) a la organización y a sus condiciones y medio ambiente, o correr el riesgo de ser estigmatizados como “sujetos problema”. Especialmente, como veremos, los riesgos denominados psicosociales suelen ser ignorados incluso hasta por el propio trabajador. La presencia de este tipo de riesgos, está en estrecha relación con los mecanismos de control y adoctrinamiento, fenómenos sobre los cuales ya hemos hecho una introducción.

“Si le duele a uno no importa, tiene que dolerle a muchos como para que sea considerado al menos como enfermedad. El criterio de ellos (empresa) es que si el puesto tiene el problema, tiene que impactar en todos (los trabajadores). En realidad no todos somos iguales, así que en algunos sí les afecta el puesto y otros no”.

Trabajador metalúrgico

Por otra parte, los riesgos en el trabajo de estas organizaciones son múltiples, potenciándose unos a otros, y generando un gasto importante de economía psíquica, lo que propicia la aparición de diversos trastornos. Estos padecimientos, en la mayoría de nuestras observaciones, son de índole individual, “fallando”, en palabras de Dejours, las estrategias defensivas que pudiera tener el colectivo de trabajo.

Las *estrategias defensivas*, son definidas por Christophe Dejours (1990:40) como ideologías defensivas, las cuales presentan como características fundamentales los siguientes puntos:

- Tiene como objetivo funcional enmascarar, contener y ocultar una ansiedad particularmente grave.
- Es al nivel de estas ideologías que debemos buscar la especificidad.
- Está dirigida, está destinada a luchar contra un riesgo real.
- Para ser operativa, debe obtener la participación de todos los interesados.
- Para ser funcional debe estar dotada de cierta coherencia
- Tiene siempre un carácter vital, fundamentalmente necesario; siendo tan inevitable como la realidad misma, la ideología defensiva se torna obligatoria.
- Reemplaza a los mecanismos de defensa individuales que vuelven a aparecer cuando está asegurado un mínimo control de la realidad peligrosa

La presencia de estos rasgos de las ideologías defensivas, que hacen las veces de estrategias defensivas, indicarían la existencia de un colectivo que busca, ante determinadas situaciones riesgosas, lograr operar sobre ellas en conjunto. Por el contrario, en nuestros casos los mecanismos defensivos que encontramos se dan a nivel del “individuo”, no del colectivo. En este punto debemos aclarar, que no sería ya como lo cita Dejours, que las ideologías defensivas aparecen “cuando está asegurado un mínimo control de la realidad peligrosa”. En nuestros casos, muy por el contrario, las defensas a nivel individual aparecen por la ausencia de respuestas colectivas. Si recordamos que las características de las empresas en cuestión, responden a un modelo Taylorista-Fordista, tenemos que el “trabajo taylorizado engendra la confrontación de un individuo con otro, respondiendo a las exigencias de la productividad. La paradoja de este sistema que elimina las diferencias, crea el anonimato y la intercambiabilidad, e individualiza a los hombres frente al sufrimiento. Aniquila las defensas colectivas, que vuelven a ser sólo individuales (Dejours Ch., 1990:44).

El apremio por cumplir con los tiempos de trabajo para no disminuir la producción, generan entre otras cosas, “saltos” en el proceso de trabajo que llevan a situaciones de constante riesgo para los trabajadores. Es corriente que las máquinas en especial las utilizadas para remolcar, cargar peso o las propias grúas que se utilizan para la fundición, se utilizan de forma inadecuada para acelerar los ritmos de trabajo. Esta forma de proceder poniéndose en riesgo constantemente, llega a ser parte de la cultura del trabajo de las organizaciones, naturalizándose los riesgos sin medir las potenciales consecuencias. Veremos como en más de una ocasión, se utilizan en forma incorrecta las máquinas e incluso se continúa el proceso de trabajo aunque las condiciones bajo las cuales sean sumamente riesgosas para los trabajadores. El proceso, no se interrumpe aunque exista la posibilidad de “riesgo inminente”. Esto sucede en parte, porque legalmente los trabajadores no están “cubiertos”, lo que implicaría el despido del trabajador si llegara a parar la producción; y por otro lado, se minimizan los riesgos preservando en primer lugar la producción por parte de la empresa. Estas características del proceso de trabajo, particularmente del ritmo de trabajo, son las que han provocado diversos accidentes, y en algún caso, hasta la muerte de trabajadores.

Los casos que seguidamente exponremos, se produjeron entre fines del 2004 y comienzos del 2005. Estos ejemplos fueron comentados por delegados del sector metalúrgico quienes nos relataron lo siguiente:

“ Se retiran los restos de las coladas utilizando la grúa de costado, es decir tirando de costado para sacarlo. Como esto no se debería hacer, hay algunas cosas que deben hacerse manualmente para que no haya problemas. Ese día (el del accidente) subieron dos compañeros y uno nadie lo vio, el nuevo, y no pudo bajar antes que pasara la grúa. Lo aplasto pero al principio pensamos que estaba

desmayado, no muerto. Después nos enteramos de que había fallecido”.

Este accidente se produjo por varios motivos entre los cuales encontramos, la necesidad de cumplir con un tiempo pre-establecido; y la naturalización del riesgo del trabajo que propicia a la inadecuada utilización de las máquinas. Naturalización que se sostiene por realizar reiteradas veces este tipo de “puenteo de acciones” preventivas, sin que haya ocurrido ningún accidente. Este “folklore” que se termina convirtiendo en parte del paisaje, provoca serias consecuencias en la salud de los sujetos, como ya hemos visto.

Otro ejemplo que se vincula con lo presentado anteriormente es el siguiente:

“ En uno de los sectores en donde se pintan chapas, el extractor de aire no andaba. El jefe del área da la orden de seguir trabajando igual. Al cabo de un tiempo y producto de la acumulación de químicos en el lugar, se produce una explosión en el lugar y tira a un compañero debajo de unas máquinas calientes, provocándole quemaduras graves en todo el cuerpo”

Delegado metalúrgico

Estos ejemplos, creemos brindan una imagen clara de los que puede provocar la presión por mantener un determinado ritmo de trabajo en la salud de los trabajadores.

Otro aspecto que nos interesaría plantear aquí, es el control que fue imponiendo la organización en cuanto al “manejo” de los tiempos muertos en el proceso de trabajo por parte de los trabajadores.

“Antes teníamos formas de ‘puentear’ los métodos (en cuanto a los prescriptos en el proceso de trabajo). Los beneficios de esto eran para nosotros.ahora, ellos (empresa) fraccionan la información, te piden que hagas mil cosas y eso no figura en ningún lado. No tenés tiempo para hacer todas las tareas que te piden.”

Trabajador metalúrgico

En este “no tener tiempo” para nada, también está implícito un tipo de control. Los trabajadores han ido perdiendo poco a poco los espacios que tenían en común para descanso, como las llamadas salas de recuperación, a donde se dirigían los trabajadores para tomarse un tiempo de descanso cuando la tarea así lo exigía.

“Lo que en el taylorismo se llamaba ‘ suplemento de fatiga ’, que son esos pequeños instantes que vos tenés para irte recuperando, descansas un poco, eso te lo van ‘ comiendo’, porque te ponen otras tareas”.

Trabajador metalúrgico

“Los espacios que teníamos de descanso los fueron sacando. Eso en parte para que no estemos reunidos todos....”

Trabajador metalúrgico

La aceleración de los tiempos de trabajo, también está en relación con la reducción de los espacios en el lugar. Según nos comentan los trabajadores, en varios sectores han “achicado” las distancias entre máquinas para que las piezas (de porte pequeño y factibles de ser manipuladas por los trabajadores) puedan ser desplazadas sin perderse tiempo en esperar que sean las máquinas las que las transporten. Estos cambios como veremos generan trastornos como el relatado por uno de los trabajadores:

“.....tiene que ver con que bueno, supongamos, yo me traigo una pieza acá que me ahorro cinco pasos cargando 5 kgs.. Ahora lo agarro de acá (señalando que está físicamente cerca de él), pero el tema es que yo ahora hago un movimiento de mierda con la cintura, trabajo mal sobre hombros, lo pongo acá (la mesa donde apoyaría las piezas que toma). Todo lo que sea rotación de articulación es mucho más exigido”.

Trabajador metalúrgico

A partir de los ejemplos que hemos visto, la disciplina imperante en el propio proceso de trabajo va generando no sólo un fuerte control sobre los trabajadores, sino que éste mismo llega a ser invisible hasta para los propios sujetos. Hay una suerte de interiorización de la disciplina, redoblada en el “autocontrol” de los ritmos de trabajo, que se ha ido instalando paulatina y silenciosamente en el colectivo. Este mecanismo disciplinador, creemos que guarda una fuerte relación con la amenaza de la pérdida del empleo. Esta amenaza, parece estar en forma casi “omnipresente” en la mayoría de las relaciones laborales, sean trabajadores de planta permanente o contratados temporales.

En este último caso, estos trabajadores, por lo general, no pertenecen a ningún sindicato, lo que redobla la amenaza de despido, siendo ellos el sector más vulnerable y a quienes se les delega la mayoría de las veces los trabajos más riesgosos.

Precariedad Laboral y su relación con los riesgos en el trabajo

En este apartado, iremos mostrando cómo la precariedad laboral, como hemos enunciado al comienzo de nuestra ponencia, sostiene en gran medida los fenómenos que hemos expuesto hasta aquí. Creemos que es una pieza clave para comprender los procesos que subyacen y reproducen la situación aquí planteada por nosotros. La amenaza de la pérdida del empleo, tanto por los que están en planta permanente como por los que están contratados temporalmente, toma la forma de un fuerte mecanismo de adoctrinamiento: “el miedo”. Este miedo a la pérdida del empleo, teniendo en cuenta el contexto socio-económico en el cual se encuentra la Argentina, 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 proyectos personales.

Frente a una de nuestras preguntas realizada en los grupos focales sobre qué era lo que ellos (trabajadores) creían les generaba un mayor riesgo en sus puestos, nos comentaron lo siguiente:

Trabajador 1: la responsabilidad que tenés en el puesto de trabajo, la presión que te aplican ellos.

Trabajador 2: ...la presión. Vos fijate, en el caso mío, por un lado seguridad que baja una línea y por el otro lado “producción”, te baja otra cosa. Vos en el medio vivís presionado y trabajás presionado y lo que vos decías antes....vos mismo te das cuenta que estás trabajando precariamente pero la presión te lleva a hacerlo. Ese es el

problema que hoy tienen los Porque lo que vos explicabas hoy de mantenimiento (en relación a un comentario que hizo otro trabajador), la mayoría hoy va y lo hace solo por miedo a quedarse sin trabajo. Entonces, mientras siga el miedo a quedarse sin trabajo vamos a tener siempre el mismo problema. En ésta empresa o en cualquier lado.

Trabajador 3:..... la cantidad de compañeros en mi turno que son hipertensos.....

Trabajador 4: en el sector se ha dado en los últimos 2 años, casos de problemas de corazón que antes no había.

Frente a esta situación, hemos marcado que el “costo” de no “someterse” a la disciplina que imparte la organización, es muy alto, fragmentando al colectivo y dejando aislado al sujeto. De allí que las ideologías defensivas que suelen aparecer en los grupos ante determinadas situaciones conflictivas, no tienen lugar, ya que sólo aparecería como respuesta, el mecanismo defensivo del individuo. Frente a esto, la opción frente a la cual se encuentra el trabajador, es la de “adaptarse / amoldarse” a la organización, padeciendo una carga psíquica importante.

“.....la otra parte, es la parte económica. Tengo un compañero que la empresa contratista que están haciendo el trabajo en planta como nosotros a un valor inferior a lo salarial. De pronto nosotros decidimos no hacerlo (tarea peligrosa) porque priorizamos la seguridad, tenemos que parar.....y traen una manada de muchachos de empresas contratistas y te trabajan como hormigas. Entonces vos tenés que ir a luchar contra esos compañeros, y decirles “che paren un poco la mano”... y te dicen “yo laburo hoy vos tenés todo el año”. Se

aprovecha de la situación económica del país. Entonces hay muy poca respuesta de la seguridad”.

Delegado metalúrgico

Por otra parte, como hemos planteado, la presión principalmente por mantener un ritmo de trabajo que vea sus resultados en el aumento de la producción, no sólo afecta a los trabajadores “efectivos” sino fundamentalmente a los trabajadores contratados temporales. Ejemplo de esta situación nos la comentan trabajadores de distintos sectores de las empresas estudiadas que nos relatan lo siguiente:

Trabajador 1: y sobre los nuevos contratistas, o 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 2: sí pero más que eso, es para quedar fijo, porque hacen cualquier trabajo para quedar fijo. Y después no lo pueden revertir.

La presión es doble, en parte estos trabajadores temporales se “someten” a cualquier tipo de pedido, incluso aumentar la cantidad de horas de trabajo sin obtener por ello una retribución económica, en pos de permanecer en la empresa; y en otras ocasiones, aspiran a quedar efectivos si es que “cumplen con todos los requerimientos”. Obtener un empleo “fijo” implica muchas veces haber estado en las empresas por varios años. Las empresas se excusan de que pueden mantener al trabajador en esta situación de inestabilidad hasta por el lapso de 5 años. Situación que genera claros abusos por parte del personal jerárquico sin que pueda el sindicato

presionar para que no se produzcan. Por el temor a perder el empleo son los propios trabajadores temporales los que no buscan apoyo en el sindicato por ser esto posible causal de un futura no renovación de su contrato.

Trabajador 1: el contratista hace las tareas más riesgosas porque hace lo que él te dijo hoy, no se queja.

Trabajador 2: dentro de la acería se hacen paradas programadas en la cual, por ejemplo, se para una máquina de colada 12 hs y en esa 12 hs te meten 50, 80 compañeros, depende el trabajo que hay que hacer... y te dejan las máquinas como nuevas. Y ese tipo de trabajo antes lo hacíamos la gente de planta, entendés, pero por una cuestión de aceleramiento, por una cuestión laboral, o económica. Y pasa lo que te dije, el compañero dice que “hoy tiene trabajo mañana no, él tiene que hacer lo que le mandan”. Más allá que puedan cumplir mínimamente con la seguridad. También hay compañeros que por el aceleramiento de la producción de que te apuran para que vos produzcas más, los mismos compañeros te aspiran, en el caso de los hornos, cierran un poco la “mariposa” (llave) para que el horno tome más temperatura y que la colada sea más rápida. Hemos hecho partes de incidente, y de accidentes a los propios compañeros que trabajan. Y ahí entra lo que vos decías la parte de contratados. Los contratados no son lo mismo que los que estamos ya con unos años superiores en la planta.

Por último nos interesa remarcar la estigmatización de la cual son objeto los trabajadores, aún los efectivos, por el sólo hecho de reclamar condiciones de trabajo saludables.

“.....una persona que da parte de accidentes es una persona “conflictiva”. Yo sigo participando de reuniones de seguridad en la empresa, el gerente de la acería me dice cada vez que entro yo y hay un pibe nuevo, dice “ahí viene el que corrompe la reunión de seguridad”. Yo le dije muchas veces, a mí lo que me indica el manual de seguridad que a mí me dan, porque yo manejo una grúa...”

Delegado metalúrgico

IV- A MODO DE REFLEXIÓN

Como hemos visto a lo largo de la presente ponencia, la imposición por medio de mecanismos de control de la aceleración de los ritmos de trabajo provoca una serie de accidentes que no suelen vincularse con el tema que aquí hemos planteado. Este mecanismo de control es ejercido tanto hacia los trabajadores efectivos como así también en trabajadores contratados. Estos últimos, al encontrarse en una relación de fuerzas notoriamente desequilibrada, y ante el riesgo de quedar sin empleo, son los que corren mayores riesgos en el trabajo.

Los procesos que subyacen a la reproducción de estos mecanismos coercitivos en donde los trabajadores sufren distintos trastornos en su salud, se ven reforzados cuando se encuentran estrechamente vinculados a la amenaza de despido. Como ya hemos remarcado, esta amenaza opera como mecanismo de adoctrinamiento siendo el propio trabajador el que se autocontrola y se somete a abusos provenientes de los jefes de los distintos sectores de las empresas estudiadas.

Si bien nuestros entrevistados y trabajadores que han participado del trabajo en Grupos Focales no logran precisar con exactitud las diversas patologías que esta situación genera en sus compañeros, en gran medida por el silenciamiento que existe por parte de quienes los padecen, pudimos ir registrando algunos trastornos tales como hipertensión, problemas cardíacos, una acentuada ansiedad, nerviosismo, como algunos de los efectos observables.

Esperamos que el presente trabajo brinde una reflexión sobre los diferentes riesgos que suelen presentarse en las organizaciones pero que al carecer de una “clasificación” en la cual se los pueda objetivar, pierden valor, quedando una vez más el trabajador librado a la relación de fuerza que individualmente pudiera ejercer con sus “jefes” y a las estrategias de afrontamiento que pudiera desarrollar para preservar su salud tanto física como psíquica.

V- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bialakowsky A., Rosendo E. (1987) Salud Mental y flexibilización laboral: una perspectiva antropológica. Vertex Rev.Arg. de Psiquiatría. IX:10-15

Dejours Ch. (1990) *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo.* SECYT, CREDAL, CNRS.. Ed. Humanitas. Bs. As

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- CONICETEd. Lumen Humanitas . Bs. As.

Figari C.; (2004) " La gestión del trabajo y el nuevo conocimiento oficial. Dispositivos para el control social en contextos de modernización empresaria", *Conferencia Internacional de Sociología de la Educación: "Globalización, Educación, Resistencias y Tecnologías"*, Buenos Aires, 25 al 28 de agosto.

Foucault M. (1988) *Microfísica del poder.* Ed. La Piqueta. Madrid

Gaudemar J-P de (1991) “ Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo” en Robert Castel, Jacques Donzelot, Michel Foucault, Jean-Paul de Gaudemar, Claude Grignno, Francine Muel, *Espacios de Poder*. (Traducción: Julia Varela y Fernando Alvarez-Uría), Las Ediciones de La Piqueta. Madrid.

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.

Neffa J.C.; (1998) *Los paradigmas productivos tayloristas y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio, desde el enfoque de la Teoría de al Regulación*. Asociación Trabajo y Sociedad PIETTE- CONICET. Ed. Lumen Humanitas. Bs. As.

Zelaschi M. C. (2005) “Disciplina y control en el proceso de trabajo. Observaciones acerca de su implicancia en la salud de los trabajadores” en *Poder y Control en las Organizaciones de Trabajo*. Bs. AS. (En prensa).

Zelaschi M.C; (2000) Impacto de la inestabilidad laboral en la salud de los trabajadores. Caso de los profesionales y técnicos de la Ciudad de La Plata. Tesis de maestría. Inédita.