



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Grupo Temático N° 10: Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo.

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio C. Neffa

Despidos masivos y disciplinamiento laboral. Estudio de su impacto en la salud mental.

Autor/es: Miriam Wlosko

E – mails: miriwlos@gmail.com

Autor/es: Cecilia Ros

E – mails: roscecil@gmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de Lanús (UNLa), Programa de Salud y Trabajo.

Introducción

Los despidos masivos que vienen sucediéndose en la Argentina en 2016 y 2017 forman parte de una estrategia de reestructuración de las políticas de empleo y trabajo, que en el marco de una nueva ofensiva neoliberal, tiene como propósito reducir el costo laboral de la mano de obra Argentina y disciplinar a los trabajadores. Los mismos son parte de una estrategia que implica la reestructuración/redimensionamiento de empresas, junto con la implementación de modalidades manageriales que instrumentalizan la amenaza de despido, la precarización, el amedrentamiento, el acoso y la reeducación de los trabajadores bajo una nueva cultura del trabajo, con el impacto consecuente en la salud y la subjetividad de individuos y colectivos.



Partimos del supuesto que los despidos masivos tienen como propósito reducir el costo laboral de la mano de obra Argentina y disciplinar a los trabajadores. Las reestructuraciones de organizaciones laborales no solo poseen efectos en los trabajadores despedidos sino también en los que permanecen en sus puestos de trabajo. Es por ello que nos proponemos a través del proyecto de investigación vigente¹ analizar un continuo en el que se destacan dos grupos de afectados directos: la de *trabajadores despedidos* y la de los “*sobrevivientes*”².

A través de entrevistas individuales y colectivas a despedidos y “sobrevivientes”, se pretende identificar las formas que asume el impacto individual y colectivo de las estrategias de disciplinamiento puestas en marcha. El supuesto de base es que en el contexto de organizaciones laborales en las que se implementaron reestructuraciones y reducción de personal, los indicadores de salud/salud mental se vean negativamente incrementados, así como es esperable que los colectivos laborales de “sobrevivientes” se encuentren más fragmentados y atravesados por prácticas de competencia, conflicto, violencia, pérdida de confianza y de cooperación.

Partiendo de los resultados de una exploración cuantitativa previa en torno al impacto de dichos despidos masivos en la salud mental, nos proponemos en este artículo presentar, en primer lugar, los principales hallazgos de investigaciones realizadas en torno a la relación desempleo/despidos y salud mental en diversos países del mundo; para luego avanzar – a partir de algunos indicios de índole cuali-cuantitativo sobre hipótesis de del modo en que estos procesos se están llevando a cabo en Argentina.

El fenómeno de los despidos masivos entre 2016 y 2017 en Argentina

¹El proyecto se denomina: “Salud mental y subjetividad en despidos y sobrevivientes. Un estudio cuanti-cualitativo sobre el impacto psicosocial de las reestructuraciones laborales en Argentina” y bajo la dirección de Miriam Wlosko y co-dirección de Cecilia Ros, se desarrolla en el marco de la programación científica 1027-2018 de la UNLa.

² El “*síndrome del sobreviviente*”, ha sido descrito por Noer (1997) y alude a un proceso en el que los que sobreviven a una reestructuración tienden a sentirse culpables respecto de sus compañeros despedidos («¿por qué me salve?») y a experimentar una inseguridad continuada («¿seré el próximo?»).



Según datos del CEPA al 31 de enero de 2017³ se contabilizan 245.466 despidos y suspensiones. Esta cifra indica un incremento de 1,52% en el mes de enero respecto del relevamiento presentado al 31 de diciembre que había arrojado un total de 241.774 despidos y suspensiones acumulados desde diciembre de 2015. En diciembre de 2016, al igual que en diciembre de 2015, los despidos del sector público tomaron preponderancia, representando la mitad de los despidos del mes. En enero, en cambio, como sucedió luego del impacto que tuvieron al inicio de la actual gestión los despidos en los distintos ministerios nacionales, carteras provinciales y municipales, son los despidos y suspensiones del sector privado los que toman más dinamismo. Dentro de la industria, se visualiza que la construcción continúa liderando la cantidad de despidos en función de la paralización de la obra pública, seguido por la rama metalúrgica. Le sigue el sector textil, seriamente afectado por caída del consumo local y la apertura importadora. El sector automotriz continúa con una cantidad ostensible de despidos y suspensiones seguido por el sector petrolero. Por debajo de los anteriores, se identifica una cantidad apreciable de despidos y suspensiones también en electrónica y electrodomésticos y en el sector alimenticio. Dentro de los servicios, se ubican el sector comercio y el sector gastronómico, que representan casi el 50% de los casos.

Según Rodrigo Carmona⁴, entre fines del 2015 y el tercer trimestre de 2016, se evidenció el mayor cierre de empresas desde el año 2002 dejando de existir oficialmente unas 5.147 empresas y en base a algunas estimaciones privadas la cifra estaría llegando a las 6 mil firmas registradas y una cantidad semejante a nivel informal.

Información surgida del Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (CETyD) de la UNSM en su publicación de febrero de 2017⁵ permite identificar que el valor que asume el Índice de Incertidumbre Laboral (IDIL)⁶ en la actual medición fue de 6,6, lo

³<http://centrocepa.com.ar/analisis-los-despidos-enero-2017/>

⁴ Investigador de la UNGS/UNPAZ-CONICET, en el artículo “Empleo, inclusión y desarrollo. Disputas y encrucijadas en el contexto argentino presente”, del 5 de mayo del 2017. Bordes, Revista de Política, Derecho y Sociedad (<http://revistabordes.com.ar>)

⁵ Monitor Sociolaboral de Opinión Pública, Área Metropolitana de Bs. As. Índice de Incertidumbre laboral. www.cetyd.unsam.edu.ar

⁶ El Índice de Incertidumbre Laboral (IDIL) es un índice que mide la incertidumbre laboral en el universo de trabajadores ocupados a partir de la combinación de distintos indicadores referidos



cual representa un importante incremento en relación al valor registrado en noviembre 2016 (4,9). Los valores más altos del IDIL, que acreditan niveles acentuados de incertidumbre, se encuentran entre las mujeres, los asalariados, los residentes en el Gran Buenos Aires y especialmente entre los jóvenes, segmento que presenta el valor del índice más alto (7,6). Según el mismo informe, la empleabilidad autopercibida se mantiene en valores marcadamente negativos: más de 7 de cada 10 entrevistados creen que no tienen posibilidades de obtener un buen trabajo. En simultáneo, el 60% manifiesta que las posibilidades de encontrar trabajo en la actualidad son menores respecto al año anterior, situación que se agudiza en el segmento desocupado. Los diversos indicadores que abordan el desempleo manifiestan una realidad sensible: el 58,3% de los encuestados declara conocer a alguien que perdió su empleo en los últimos meses, mostrando un incremento de 7 puntos respecto a la medición anterior. En el mismo sentido, un 46,7% considera que el desempleo aumentará en los próximos meses mientras que solo un 20,8% confía en que se reducirá. Entre los trabajadores ocupados, se observa un incremento de la insatisfacción laboral que pasa del 46,7% registrado en noviembre al 54,5%. La principal explicación reside en el crecimiento de la preocupación por una posible pérdida del trabajo. En noviembre último, el 44,5% de los trabajadores ocupados declaraba estar preocupado por perder su trabajo; esa proporción creció más de diez puntos, ascendiendo a 55% el porcentaje de quienes perciben en peligro a su puesto de trabajo. En este contexto signado por la incertidumbre, un 52,4% percibe que las protestas, paros y movilizaciones han aumentado mientras que el 67,5%

a la percepción personal de cada entrevistado y a la percepción de su entorno. Puede oscilar entre “0” (nula incertidumbre laboral) y “10” (incertidumbre laboral absoluta) y está compuesto por los siguientes indicadores: 1. Empleabilidad auto-percibida (¿Qué posibilidades tiene una persona como usted de encontrar un buen trabajo?), 2. Evolución percibida de la empleabilidad personal (¿En relación a un año atrás diría que tiene más, menos o iguales posibilidades de encontrar un trabajo?), 3. Satisfacción laboral (¿Qué tan satisfecho se encuentra con su situación laboral?), 4. Estabilidad laboral personal percibida (¿Qué tan preocupado está usted por perder su trabajo actual?), 5. Estabilidad laboral percibida del entorno (¿Alguien de su entorno más cercano se ha quedado sin trabajo en los últimos tres meses?), 6. Evolución percibida del desempleo (¿Usted diría que el desempleo en los últimos tres meses aumentó, se mantuvo igual o bajó?), 7. Expectativas sobre el desempleo (Pensando en el futuro, en los próximos tres meses, ¿qué cree que sucederá con el desempleo?).



considera que la conflictividad sociolaboral aumentará en los próximos meses(2017, 4-5)⁷

Reestructuraciones organizacionales y salud laboral: antecedentes de investigaciones en el tema.

La investigación internacional relativa al impacto de las reestructuraciones y el redimensionamiento de las organizaciones de trabajo en la salud y la subjetividad de individuos y colectivos se ha incrementado en las últimas décadas. Según un importante informe realizado por la Comisión Europea (HIRES, 2009), los efectos de las reestructuraciones en la salud podrían tener proporciones idénticas a las de una pandemia, pudiendo multiplicarse en una proporción hasta ahora desconocida en la medida en que las reestructuraciones han dejado de ser crisis puntuales pasando a constituir procesos continuos. Según este informe, la falta de conocimientos específicos sobre el tema constituye un verdadero problema: se desconoce el impacto a largo plazo de las reestructuraciones laborales sobre la salud de individuos y la performance de empresas y sociedades en su conjunto.

Si bien en la Argentina existe producción investigativa vinculada con las transformaciones del trabajo y/o las organizaciones laborales acaecidas durante experiencias neoliberales previas, la producción específica vinculada con el impacto de las reestructuraciones/despidos sobre la salud y la subjetividad aún es escasa.

Un primer ordenamiento de las investigaciones realizadas en nuestro ámbito permite identificar que las mismas han tenido como objeto la desocupación (Kessler, 1996), las modalidades de gestión managerial en procesos de privatización (Pierbattisti 2008), las transformaciones de la clase obrera (Pozzi, Schneider y Wlosko, 1996) y más ampliamente los diversos aspectos de la precarización del empleo (Galin y Novick, 1990). En lo relativo al impacto sobre la salud mental y la subjetividad, aunque existen

⁷ Los datos surgidos de este estudio, surgieron de una muestra probabilística estratificada (95% de confianza y 2,6 de error muestral) de población mayor de 18 años residente en hogares particulares con teléfono fijo (datos ponderados según sexo, edad, nivel educativo alcanzado y condición de actividad), de 1400 casos, residente en el Área Metropolitana de Buenos Aires (CABA + GBA). Se aplicó un cuestionario estructurado telefónico.



algunas publicaciones (Galli y Malfé, 1996; Dinerstein y Battistini 1995; Dinerstein 1997, Berman 1995; Wlosko y Ros 1992-93, 1990-91), las contribuciones empíricas acerca de la desocupación y la salud mental son escasas. Entre estas, la investigación de D. Panigo (2013) muestra que la salud mental de los desocupados lejos de mejorar con el paso de los años, muestra un marcado deterioro tanto al inicio como en el largo plazo. Por su parte, aunque existen estudios que indagan fenómenos de disciplinamiento laboral en Argentina (Figari 2009, 2011,2013; Figari y Palermo 2009, 2010; Giniger 2011) lo hacen desde una perspectiva socioantropológica sin focalizarse en el impacto sobre la salud/subjetividad. Como se dijo, este proyecto parte del supuesto de que los despidos masivos que están teniendo lugar en la Argentina forman parte de la imposición de un nuevo modelo de acumulación cuyo objetivo es el disciplinamiento de los trabajadores. Ahora bien, éste se estaría implementando mediante modalidades manageriales que instrumentalizan la amenaza de despido, la precarización y el acoso. A diferencia de otros momentos históricos, los despidos se producen masiva e intempestivamente, incumpliendo la ley (sin preaviso, ni indemnización), muchas veces son arbitrarios, injustos y/o violentos.

Si bien existen estudios que han investigado la puesta en práctica de modalidades de disciplinamiento mediante el terror(Dejours 2006, Linhart 2012, Palpacuer y Seignour, 2012, Wlosko 2013, 2014) son escasas las investigaciones que analizan el modo en que las reestructuraciones desestructuran la cooperación y fragilizan a los individuos. A diferencia del fenómeno de la desocupación, los despidos masivos, intempestivos y violentos poseen escasos antecedentes investigativos en la Argentina. Los despidos serán considerados aquí como un punto de inflexión que remite a un proceso más amplio y que se extiende más allá de los trabajadores directamente afectados, afectando también a los sobrevivientes de la reestructuración, y a la comunidad toda. En este aspecto, tal como puntualiza el informe de HIRES (2009) la investigación tradicional se ha centrado en la desocupación de largo plazo, y en lo que respecta a las reestructuraciones de empresas, ha prestado mucha más atención a los despedidos que a los sobrevivientes. Según el mismo, los “sobrevivientes” constituyen un objeto de estudio mucho más reciente, respecto del que es preciso investigar no solo el impacto en



la salud, sino las modalidades manageriales mediante las que se pretende disciplinarlos: las luchas de poder al interior de las organizaciones reestructuradas y las estrategias de acoso o de management por el terror frecuentemente adoptadas, constituyen áreas de vacancia.

Inicialmente consideradas como un fenómeno pasajero asociado a empresas en dificultades, las reestructuraciones de las organizaciones de trabajo se han convertido en situaciones recurrentes utilizadas por empresas rentables para maximizar ganancias. Aunque el término “reestructuración” abarca distintas modalidades - desde el cierre de una empresa pasando por la reducción de personal, las fusiones, absorción/adquisición, movilidad interna, relocalización, Offshoring/deslocalización, externalización, subcontratación, expansión etc. -, siempre implica modificaciones sustanciales en la contratación y condiciones y organización del trabajo. Más que crisis puntuales, las reestructuraciones constituyen un rasgo permanente de la economía global que impacta en el mundo del trabajo. Las reformas son implementadas para mejorar de modo constante el rendimiento y la competitividad, mediante diversas estrategias de maximización de los RRHH que frecuentemente llevan a la intensificación del trabajo. El impacto de las reestructuraciones está lejos de limitarse a quienes son despedidos. Como muestra la literatura científica, los despidos son la punta del iceberg de un fenómeno cuyo alcance es mucho mayor: poseen un impacto importante en la salud y la subjetividad de los empleados, las organizaciones y el conjunto de la sociedad.

La tradición investigativa se ha centrado en el desempleo más que en los despidos. Entre los estudios clásicos sobre los efectos del desempleo están los de Jahoda (1982) y posteriormente los de Warr (1983), quienes desarrollaron la “teoría de la privación” identificando categorías de experiencia afectadas por el fenómeno de la desocupación.

Existen diversos estudios que se centran en el impacto de la pérdida de empleo sobre la salud (Dooley, Fielding et Levi, 1996; Kieselbach, Winefield, Boyd et Anderson, 2006; Kieselbach et Jeske, 2007; Bohle, Quinlan et Mayhew, 2001), y otros que examinan el específicamente el impacto sobre la salud psicosocial y mental: perder el empleo aumenta la inquietud, fragiliza la estima de sí y la confianza en la propia eficacia y



perturba la estabilidad emocional (Murphy & Athanasou, 1999, Bardasi & Francesconi, 2004; Osthus, 2007). Las investigaciones puntualizan que la pérdida del empleo puede llevar a un estado de malestar psicológico, ansiedad y depresión (Ferrie et al, 2001; Pelfrene et al, 2003). Muestran asimismo que las reducciones de efectivos tienen un impacto considerable en la salud de los trabajadores, sobre todo en aquellos que permanecen desocupados (Kieselbach, Winefield, Boyd & Anderson, 2006). Estos no solo padecen más problemas de salud sino que presentan tasas de morbilidad y mortalidad más elevadas (Kieselbach & Beelmann, 2006).

Una revisión internacional de investigaciones sobre el impacto de las reestructuraciones organizacionales en la salud (Bohle, Quinlan, y Mayhew, 2001) encontró que en casi el 90% de los 68 estudios revisados hay evidencia acerca de efectos adversos mensurables, incluyendo un mayor riesgo de lesiones relacionadas con el trabajo, violencia en el trabajo, enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos/ enfermedad mental. El meta-análisis realizado por Sverke, Hellgren, y Naswall (2002) llegó a conclusiones similares. Grandjean Bamberger, Vinding et al (2012) encontraron una asociación significativa entre el cambio organizacional y un riesgo elevado de problemas de salud mental. Entre los estudios acerca del impacto de la reestructuración / redimensionamiento en la salud cabe citar el estudio realizado por investigadores británicos en 25 países postcomunistas, acerca de la relación entre privatizaciones masivas y tasas de mortalidad: dichas reformas se asociaron a un aumento del 12.8% de la mortalidad en los hombres adultos (Stuckler, King & McKee 2009).

La inseguridad en el empleo es considerada en la literatura reciente como un mediador crucial de la relación entre reestructuración de la organización de trabajo y la salud. Los efectos perjudiciales de ésta en la salud aparecen mucho antes de la efectivización de la reestructuración: el mero anuncio de que se eliminarán empleos en un futuro próximo induce estados de ansiedad y angustia. La literatura científica coincide en que existe una relación significativa entre inseguridad del empleo y los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga (Størseth, 2006, Pelfrene et al., 2003); y que en general, la intensa inseguridad en el empleo se asocia con una salud mediocre (Virtanen et al., 2002).



Por otra parte, otros estudios indagan la relación entre inseguridad laboral, reestructuración y suicidio (Dejours y Begue, 2009, Hong Lin et al 2014). Algunos muestran que la pérdida de empleo se asocia a un número de suicidios superior a la media (Eliason&Storrie, 2009; Keefe et al. 2002). Según la investigación de Stuckler, Basu et al (2009) realizada en 26 países de la Unión Europea, cada 1% de aumento en la tasa de desempleo se asocia con 0,79% de aumento en los suicidios en edades menores de 65 años y con un aumento 0,79% de los homicidios. A su vez muestran que el aumento de más del 3% en el desempleo tuvo mayor efecto en los suicidios de menores de 65 años y en las muertes por abuso de alcohol.

Como ya se mencionó, el impacto en la salud de las reestructuraciones va más allá de los despidos e involucra a los “sobrevivientes”. El “síndrome del sobreviviente”, ha sido descrito por Noer (1997) y alude a un proceso en el que los que sobreviven a una reestructuración tienden a sentirse culpables respecto de sus compañeros despedidos y a experimentar una inseguridad continuada. En un contexto de postreestructuración los sobrevivientes no solo ven acrecentadas la intensidad y carga de trabajo (NIOSH, 2002), sino que suelen enfrentarse a modificaciones sustanciales de sus antiguos puestos de trabajo y experimentar una creciente ambigüedad de rol (Tombaugh y White, 1990; Kivimäki et al., 2001). Asimismo, la reducción de personal tiende a aumentar las presiones y obligaciones físicas a las que son sometidas las mujeres y los trabajadores de bajos ingresos, las que con el tiempo generan trastornos musculoesqueléticos (Kivimäki et al., 2001). Se sabe también que la presión en el trabajo junto con el agotamiento son causas centrales del aumento de los accidentes de trabajo (Smulders, 2003). Otra problemática vinculada con la reducción de personal y la intensificación del trabajo subsecuente, es el presentismo: las personas van a trabajar enfermas por miedo a ser despedidas o precarizadas, lo que facilita la cronificación y agravamiento de enfermedades (Quinlan, 2007, Seligmann-Silva, 2014). Se ha mostrado que el presentismo se multiplica por cuatro entre los sobrevivientes de una reestructuración (Theorell, Oxenstierna et al., 2003). Bujang y Sani (2010) analizaron más de 50 estudios realizados entre el año 2000 y 2008 sobre efectos del redimensionamiento/reducción organizacional en la salud encontrando que en todos hubo evidencia acerca de las



consecuencias negativas directas e indirectas tanto a nivel emocional como comportamental sobre los "sobrevivientes". El solo hecho de creer que uno va a perder su trabajo puede causar un malestar tan real como el que siente quien efectivamente fue despedido (Layton, 1987). Adam & Flatau (2006) muestran que existe una relación significativa entre inseguridad laboral e impacto en la salud mental. En síntesis, los sobrevivientes de una reducción laboral parecen ser más susceptibles de experimentar un deterioro en su salud (Kivimäki et al., 2003): el aumento de las tasas de traumatismos (Vahtera, Kivimäki y Pentti, 1997), de mortalidad cardiovascular (Vahtera et al., 2004), y de prescripción de psicotrópicos (Kivimäki et al. 2007). Algunos estudios indagan el impacto de las reestructuraciones en los modos de colaboración y las relaciones en el trabajo (Hertting, Nilsson, Theorell, y Larsson, 2004, Campbell y Pepper 2006). En lo que respecta a las estrategias manageriales utilizadas, existen investigaciones que han relacionado la reducción de personal y las reestructuraciones organizacionales con un tipo de management "puro y duro" de los recursos humanos, que hace uso de la intimidación y violencia en el trabajo, que provenga de supervisores, clientes u otros trabajadores (Lee, 1999 y Sheehan et al., 1998). Desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo y de la sociología clínica, diversos estudios indagan los efectos del desempleo en la fragilización subjetiva (Dejours, 1990), la utilización del miedo al desempleo como motor de productividad y la implementación de estrategias manageriales de acoso (Dejours 2006, Cunha & Mazzilli 2005), los "sobrevivientes" de reformas neoliberales (Rinfret et al., 2009), las modalidades manageriales implementadas en las reestructuraciones (Linhart, 2010; Raveyre, 2005), y el impacto del management sobre la cooperación y los colectivos de trabajo (Charazac, 2010).

Como hemos identificado y publicado en diversas investigaciones previas a partir del análisis de distintas poblaciones laborales (Wlosko y Ros, 2008, 2010; Wlosko 2009; Ros, 2009; Wlosko, Ros.; Macías; Muskats 2013; Wlosko y Ros, 2014, 2016 y Ros, 2015; Ros y Wlosko, 2016 a y b), se ha mostrado que las modalidades de gestión implementadas se encuentran en estrecha relación con: la fragmentación y fragilización del colectivo, el impacto negativo en la salud mental y el sufrimiento de los individuos, la aparición del acoso y la violencia laboral, entre otras.



Primeros resultados cuantitativos del impacto de los despidos en la salud mental

Un análisis inicial de los datos surgidos de la Encuesta psicosocial a trabajadores despedidos (EPSTD)⁸, muestra: 1. hay una diferencia de más de 5 puntos en la autopercepción de la salud de los despedidos/as entre septiembre de 2015 y junio de 2016, según el SRQ-20, 2; 2. Cada uno de los 20 indicadores de sintomatología de la escala SRQ muestra un agravamiento en el mismo lapso. Los resultados de la investigación “*Despidos masivos en argentina: caracterización de la situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental (2015-2016)*” arrojaron una primera evaluación del impacto de este proceso sobre la salud física y mental de la población afectada, en base 451 encuestas a trabajadores despedidos entre noviembre de 2015 y junio de 2016.

Entre los resultados más significativos para el total de la población examinada se destacó que los problemas de salud mental se triplicaron, y que los indicadores de salud física se deterioraron un 20,5%. Entre los subgrupos poblacionales más damnificados se encuentran las mujeres, mayores de 45 años, con elevado nivel educativo, jefas de hogares monoparentales y a cargo de familias numerosas.

En el caso específico de los indicadores de salud mental, llama la atención el notable incremento de indicadores asociados a cuadros depresivos, particularmente, el vinculado a la ideación suicida. Al analizar de manera desagregada los ítems del indicador relativo a la sintomatología de salud mental (en base al SRQ-20, Self-Reporting Questionnaire de la Organización Mundial de la Salud), se visualiza con

⁸La investigación fue realizada por Demian Tupac Panigo (CITRA-CONICET/UMET, UNLP y UNM); Miriam Wlosko Programa de Salud y Trabajo, UNLa); Cecilia Ros (Programa de Salud y Trabajo, UNLa); Julia Strada (CEPA y FLACSO); Hernan Letcher (CEPA y UNDAV); Julio César Neffa (CEIL-CONICET, UNLP y UBA), y Patricia Rivero (CEA-FCS-UNC, CONICET). La encuesta se aplicó *on line* a 450 trabajadores despedidos entre diciembre de 2015 y junio de 2016. Recabó información sobre 4 dimensiones: 1) Datos sobre el puesto de trabajo de la persona despedida; 2) Datos socio-demográficos del individuo y su familia; 3) Datos sobre salud, recursos físicos y psicológicos (en términos de coping) y 4) Datos sobre sintomatología psicofísica actual y hace seis años. Esta última dimensión fue diseñada en base al Self-Reporting Questionnaire SRQ-20 de la OMS.



claridad que los y las despedidos/as manifiestan vivencias estrechamente vinculadas a los estados depresivos esperables luego de despidos compulsivos, violentos y humillantes. En relación a esto último, resulta de particular importancia epidemiológica el hecho de que, en la muestra examinada, 1 de cada 6 encuestados reporte tener ideaciones suicidas después del despido.

A modo de cierre

Los despidos, el desempleo y la pérdida de la relación salarial provocan serios problemas de salud, con el agravante de que no siempre los cuidados de la salud psíquica y mental están cubiertos por las obras sociales o los servicios de medicina prepaga.

Diversos estudios coinciden en la importancia de implementar políticas y programas de intervención con desocupados ya que varios de estos se asociaron con una mejora en la salud mental. Existen pruebas convincentes de que el empleo ejerce una influencia protectora sobre la depresión y la salud mental en general y que mejores sistemas de protección del desempleo a mitigan el efecto del desempleo sobre el suicidio

Asimismo, la literatura recomienda brindar apoyo psicológico o consejería a aquellos que corren el riesgo de perder su empleo -o que han "sobrevivido"- así como a quienes están desempleados - tanto recientes como de largo plazo -.

Bibliografía

Adam, M.L. and P. Flatau (2006), "Job Insecurity and Mental Health Outcomes: An Analysis Using Waves 1 and 2 of HILDA Sydney: Social Policy Research Centre, UNSW

Bardasi, E. & Francescani, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: Evidence from a panel of British workers. *Social Science and Medicine*, 58, 1671-1688.

Berman, S.: Trabajo precario y salud mental. Ed. Narvaja. Córdoba, 1995.

Bohle, P., Quinlan, M. & Mayhew, C. (2001). The health and safety effects of job insecurity: A evaluation of the evidence. *Economic and Labour Relations Review*, 12,



32-60.

Bujang, S., & Sani, N. (2010). Downsizing Effect on Survivors. In 11 th International Conference on Human Resource Development on Research and Practice, Faculty of Cognitive Science and Human Development. University Malaysia Sarawak (UNIMAS), Kota Samarahan, Sarawak. Malaysia.

Campbell R, Pepper L. (2006) Downsizing and social cohesion: the case of downsizing survivors. *New Solut.* 2006;16(4):373-93.

CEPA: Centro de economía política Argentina: “100% producción nacional / análisis de los despidos en enero de 2017”. Disponible en: <http://centrocepa.com.ar/analisis-los-despidos-enero-2017>

Carmona, R. (2017) “Empleo, inclusión y desarrollo. Disputas y encrucijadas en el contexto argentino presente”, del 5 de mayo del 2017. *Bordes, Revista de Política, Derecho y Sociedad* (<http://revistabordes.com.ar>)

Charazac, V. (2010) « Le néolibéralisme a mépris du collectif. Souffrance au travail, management par objectifs et délitement des groupes », *Connexions* 2010/2 (n° 94), p. 121-133.

Cunha, E. G., & Mazzilli, C. P. (2005). A gestão do medo: o mal como instrumento de gestão na ótica da psicodinâmica do trabalho. *Revista da ABET*, 5(2).

Dejours, C

(2006) *La Banalización de la Injusticia Social*. Buenos Aires: Topia.

(1990) “Reacciones psicopatológicas a las rupturas involuntarias de la actividad profesional (jubilación, despido, enfermedad, readaptación)”, en *Trabajo y desgastamental*, Editorial Hvmánitas, Buenos Aires.

Dejours, C. & Begue, F. (2009). *Suicide et travail: que faire?* Paris: Presses Universitaires de France.

Dinerstein, A (1997) “Desocupados en lucha, contradicción en movimiento” *Cuadernos del Sur* 26, Ediciones Tierra del Fuego, Buenos Aires: 67-94.

Dinerstein, A y Battistini, O (1995) Desocupados, precarizados y estables: alienación y subjetividad del trabajo *Realidad Económica* no 134/95 IADE, 21-40



Dooley, D., Fielding, J. & Levi, L. (1996). Health and unemployment, Annual Review of Public Health, 17, 449-465

Eliason, M. & Storrie, D. (2009). Does Job Loss Shorten Life? The Journal of Human Resources.

Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. & Smith, G.D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health. Journal of Occupational Health Psychology, 6, 26-42

Figari, C.

(2009), “Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresarial” en: Figari, C. Alves, G.

(Orgs), La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global, Praxis, Brasil. Págs.:69-93, ISBN: 978 85 7917 041-6

(2011) “Work discipline and corporate training in modernising large companies in Argentina”, Work Organisation, Labour and Globalisation, Volume 5, number 1: Passing the buck: corporate restructuring and the casualisation of employment, Analytica Publications, September, London, Pp: 130-149

(2013), “Hegemonía empresarial y estrategias de control sistémico: el disciplinamiento laboral como campo en disputa”, Estudios del trabajo, ASET - (46).

Figari, Claudia; Palermo, Hernán M.

(2009). Prácticas hegemónicas empresariales, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia. Theomai, Sin mes, 59-75.

(2010) Disciplinamiento Laboral, Precarización y Subjetividades en la Industria Petrolera. En: Trabajo, Identidad y Acción Colectiva. Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa, comp. Editores Plaza y Valdés. México.

Galli, V. y Malfé, R. (1996) “Desocupación, Identidad y Salud”, en Becaria, L y López, N, (comps) Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina, Unicef/Losada

Galín, P y Novick, M. (1990) La precarización del empleo en la Argentina. CLACSO. CIAT (Centro Interamericano de Adm. del Trabajo). Bibliotecas Universitarias (Centro Editor de América Latina). Buenos Aires.



Giniger, N (2011) “El ojo del amo engorda al ganado” Estrategias de control y disciplinamiento de la fuerza laboral. Trabajo y Sociedad, Nº 16, vol. XV, Verano 2011, Santiago del Estero, Argentina

GrandjeanBamberger, S. Vinding,L., Larsen,A., Nielsen, P., Fonager,K., Nesgaard,R., Ryom,P., Omland, O. (2012) Impact of organisationalchangeon mental health: asystematicreviewOccupEnvironMed 2012; 69:592e598

HIRES (2009) La santédans les restructurations :approchesinnovantes et recommandations de principe, HIRES - DG Emploi, Commissioneuropéenne, 2009

Hong Lin, T, LingTseng, W y LingLin, Y (2014) Suicides et Révoltesdans une usinemonialisée : le fonctionnement du despotisme fragmenté mondialiséchezFoxconn.Travailler 2014/1 (n° 31)

Jahoda, M. (1982) Employment and Unemployment. A Social Psychological Implications of StructuralUnemployment. En Gilmore, R. y Duck, S. (eds.) The Development of Social Psychology, Londres, AcademicPress.

Kessler, G. (1996) “Algunas implicancias de la experiencia de desocupación para el individuo y su familia”, en Becaria, L y López, N, (comps) Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina, Unicef/Losada.

Keefe, V., Reid, P., Ormsby, C., Robson, B., Purdie, G., Baxter, J. &Iwi, N. K. (2002).Serioushealtheventsfollowinginvoluntaryjobloss in New Zealandmeatprocessingworkers. International Journal of Epidemiology, 31, 1155-1161.

Kieselbach, T., Beelmann, G. &Jeske, D. (2006). Social convoy in occupational transitions. A contribution to a new European social modelfortheaccompaniment in organisationalchanges]. In: A. Hollederer& G. Brand (Hrsg.), Arbeitslosigkeit, KrankheitundGesundheit (pp. 137-156). Bern: Huber.

Kieselbach, T., Winefield, A. H., Boyd, C. & Anderson, S. (Eds). (2006). Unemploymentand health:International and interdisziplinarperspectives. BowenHills, Qld: AustralianAcademicPress

Kieselbach, T. &Jeske, D. (2007). Health in insecure times – no time forprevention duringorganizationalrestructuring?]. BKK-Gesundheitsreport 2007 (pp. 90-93). Essen: BV-BKK.

Kieselbach, T. &Jeske, D. (2008). Restructuring: Healthimpacts and



innovative approaches.

Kivimäki, M., Vahtera, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., & Pentti, J. (2001).

Organisational downsizing and musculoskeletal problems in employees: A prospective study. *Occupational & Environmental Medicine*, 58(12), 811-7.

Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J. & Ferrie, J. E. (2003). Human costs of organizational downsizing: comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 57-67.

Kivimäki, M., Hokonen, T., Wahlbeck, K., Elovainio, M., Pentti, J., Klaukka, T. Virtanen, M. & Vahtera, J. (2007). Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(2), 154-158.

Hertting, A., Nilsson, K., Theorell, T. and Larsson, U. S. (2004), Downsizing and reorganization: demands, challenges and ambiguity for registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 45: 145–154. doi:10.1046/j.1365-2648.2003.02876.x

Layton, C. Externality and unemployment: change score analyses on Rotter's locus of control scale for males school-leavers and men facing redundancy. *En : Person. Individ. Dt@* Vol. 8, No. I, pp. 149-152, 1987.

Linhart, D.

(2010) La modernisation des entreprises, *La Découverte*

(2012) Quand le management se fait. *Dibbouk, Nouvelle revue de psychosociologie*, 2012/1 n° 13, p. 31-42.

Murphy, G y Athanasou, J. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1999), 72, 83–99

NIOSH (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions. Cincinnati: NIOSH.

Noer, D. M.

(1993). *Healing the wounds: Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations.* Jossey-Bass: San Francisco.

(1997). *Layoff Survivor Sickness: What it is and what to do about it.* In: M.

K. Gowing, et al. (eds.), *The new organisational reality? Downsizing, restructuring and*



revitalization. Washington D.C.: American Psychological Association WHO (1994): A user's guide to the self-reporting questionnaire SRQ, Ginebra.

Disponible

en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/61113/1/WHO_MNH_PSF_94.8.pdf;

Osthus, S. (2007). For better or worse? Workplace changes and the health and wellbeing of Norwegian workers. *Work, Employment & Society*, 21(4), 731-750

Palpacuer, F y Seignour, A (2012) Quand rhétorique managériale rime avec violence sociale. Le cas d'une restructuration dans les télécommunications. *Revue française de gestion* 2012/1 (N° 220)

Panigo, D.

(2013) "Efectos no lineales de la duración del desempleo sobre la desigualdad, la pobreza y la salud mental en la provincia de Buenos Aires", Universidad Nacional de Moreno Editora.

Panigo, Wlosko, Ros, Letcher, Strada, Neffa, Rivero (2017) "Despidos masivos en Argentina: caracterización de la situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental (2015-2016)"

https://www.researchgate.net/profile/Demian_Panigo/publication/311985298_DESPIDOS_MASIVOS_EN_ARGENTINA_CARACTERIZACION_DE_LA_SITUACION_Y_ANALISIS_DEL_IMPACTO SOBRE LA SALUD FISICA Y MENTAL_2015-2016

Pelfrene, E., Vlerick, P., Moreau, M., Mak, R. P., Kornitzer, M. & De Backer, G.

(2003). Perception of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Belstress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 411-425.

Pierbattisti, D. (2008) La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones 1991-2001. Prometeo, Buenos Aires

Pozzi, P., Schneider, A. y Wlosko, M. (1996) Cambio Social y Cultura Laboral en Argentina (1983-1993) En: Taller. *Revista de Sociedad, Cultura y Política*. Vol. 1, N 1, Julio 1996. Asociación Estudios de Cultura y Sociedad. ISSN: 0328-7726 (págs. 57-



106)

Quinlan, M. (2007). Organisational restructuring/downsizing. OHS regulation and worker health and wellbeing. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 385-399.

Raveyre (2005), M « Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission », *La Revue de l'Ires* 2005/1 (n° 47), p. 95-115.

Rinfret, N. et al. (2009), « L'expérience des « rescapés » des réformes néolibérales de la fonction publique au Québec », *Revue française d'administration publique* 2009/4

Ros; C.

(2006) “El colectivo laboral. Un agente de salud”. En *Viviendo redes. Experiencias y estrategias para fortalecer la trama social* (Comp.: Elina Dabas) Editorial Ciccus, Buenos Aires.

(2009) “Violencia y conflictividad en los colectivos laborales”. En *Producción de subjetividad en la organización de trabajo* (Comp.es: Tommy Wittke y Pablo Melogno) Psicolibros, Montevideo.

(2015) “Organización del trabajo y subjetividad en docentes-investigadores de universidades nacionales”, en *Memorias VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXII Jornadas de Investigación y Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*, Buenos Aires, noviembre 2015.

Ros, C. y Wlosko, M.

(2016a) “Management, organización del trabajo y subjetividad en docentes investigadores de universidades nacionales”, en *Memorias VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo*. 3 al 5 agosto de 2016. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Bs. As. “La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos”, ALAST (Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo), 3 al 5 agosto 2016, Buenos Aires. Con referato.

(2016b) “Subjetividad y trabajo en docentes investigadores de universidades nacionales”, 3° Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad y 1° Coloquio De Psicología Y Sociología Clínica (TAS 2016), 1 y 2 de septiembre 2016.



- Seligmann Silva E.** (2014) Trabajo y desgaste mental. Octaedro, España.
- Smulders, P.** (2003). Work pressure is a major cause of accidents at work. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Størseth, F.** (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550.
- Stuckler, D., Sanjay Basu, M., Suhreke, A., Coutts, M.** (2009), The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe: an empirical analysis *Lancet* 2009; 374: 315–23
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K.** (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Theorell, T., Oxenstierna, G., Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg, J., & Alfredsson, L.** (2003). Downsizing of staff is associated with lowered medically certified sick leave in female employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, E9.
- Tombaugh, J. R. & White, L.P.** (1990). Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a post layoff environment. *Organisational Development Journal*, Summer issue, 32-43.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J.** (1997) Effect of organisational downsizing on health of employees. *Lancet*. 1997 Oct 18;350(9085):1124-8
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P., Y Ferrie, J.** (2004). «Organisational Downsizing, Sickness Absence, and Mortality: 10-Town Prospective Cohort Study». *British Medical Journal*.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Y Elovainio, M.** (2005). «Temporary Employment and Health: A Review». *International Journal of Epidemiology*, 34: 610-622
- Warr, P.** (1983) Works, Jobs and Unemployment, *Bulletin of the British Psychological Society* 36: 305-311.
- Wlosko, M.**



(1997) Informe final de investigación "Representaciones Sociales del trabajo entrabajadores metalúrgicos pertenecientes a tres generaciones". UBACyT: Becariade Investigación Categoría perfeccionamiento 1993-1996, Facultad dePsicología, UBA.

(2009) La construcción de la violencia y el acoso Laboral: artefactos conceptuales ydispositivos ideológicos. En: Wittke, T &Melogno, P. (Comps.): Producción desubjetividad en la organización del trabajo. Psicolibros, Montevideo

(2013) "Malestar y sufrimiento en el trabajo: De la fragilización a la catástrofepsíquica". En: Ana MagnóliaMendes, Álvaro Roberto Crespo Merlo &RosangelaDutraDe Moraes (Comps): O Sujeito no Trabalho. Entre a Saude e a Patología. Coleção dePsicodinâmica e Clínica do Trabalho, Editora Juruá, Curitiba, Brasil. ISBN: 978-85-362-4094-7. (págs. 149-175).

(2014) "Malestar y sufrimiento en el trabajo: el frágil equilibrio". En: Stecher, A. & Godoy, L. (Eds.) Transformaciones del Trabajo, Subjetividad e identidades. Lecturas Psicosociales desde Chile y América Latina. Ril Editores, Santiago de Chile. ISBN 978-956-01-0087-0 (392 págs.) (Págs. 343 a 367)

Wlosko, M y Ros, C.

(2016) "Management y dispositivo sindical en empresas de supermercados: el caso dela desaparición de la violencia y el acoso en el discurso de los dirigentes sindicales ydelegados del sindicato de comercio" En: Memorias ALAST VIII congresoLatinoamericano de Estudios del Trabajo, 3 al 5 agosto de 2016, Argentina

(2014) "El caso de la extraña desaparición de la violencia laboral. Management y dispositivo sindical en empresas de supermercados", En Trabajo, Actividad ySubjetividad. Debates abiertos (Andrea Pujol y Constanza Dall'Asta, comp.). TAS 2014. E-book.

(2010) La organización de trabajo como generadora de violencia laboral en Enfermería. Mendes, A.M. (Comp.)En: Violencia no trabalho, Universidades Presbiteriana Mackenzie, Brasil

(2008) Violencia Laboral y Organización del Trabajo en Personal de Enfermería. En: Crítica de la cultura organizacional. Psicolibros- UNER, mayo 2008, Montevideo.

(1992-93) "La vivencia subjetiva del trabajo en el personal de enfermería", Anuario de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Investigaciones Nro.3, Facultad de Psicología (UBA) (págs. 199-206).

(1990-91) "Salud mental y trabajo", Anuario de Investigaciones Nro. 2, Facultad de Psicología de la UBA (Págs. 93-101).

Wlosko, M; Ros, C.; Macías, G.; Muskats, S. (2013) "Violencia Laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires". Acta Científica XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, ALAS, SocioRed y FACSO, Santiago de Chile.