



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**  
**Monografía Licenciatura en Trabajo Social**

**Una aproximación al acoso moral laboral en el contexto  
nacional**

**Aldana Píriz Píriz**  
Tutora: Adela Claramunt

**2022**

<b>Introducción</b> .....	1
Fundamentación del tema .....	1
Presentación del objeto de esta monografía .....	5
Objetivos .....	6
Objetivo general .....	6
Objetivos específicos .....	6
Principales preguntas guía .....	7
Estrategia metodológica .....	7
Estructura de la monografía .....	8

## **Capítulo 1**

Centralidad del trabajo y sus principales transformaciones a partir de la década del 70 del siglo XX

Centralidad del trabajo .....	10
Transformaciones en el mundo del trabajo .....	12
Afianzamiento de modernas formas de organización del trabajo. El teletrabajo .....	14

## **Capítulo 2**

La situación del empleo en Uruguay en las últimas décadas, y el agravamiento de sus condiciones en el contexto de la pandemia por Covid-19..... 16

El mercado de trabajo uruguayo, algunos datos relevantes .....	17
El accionar del gobierno nacional y su impacto social .....	19

## **Capítulo 3**

La precariedad en el trabajo y su influencia en la vida de los sujetos

La problemática de la precariedad .....	23
Afectación de la identidad y dignidad de la persona .....	26
Decaimiento del pensamiento colectivo. Relaciones de poder y jerarquía .....	28

## Capítulo 4

### Acoso moral laboral

Riesgos psicosociales .....	30
Salud ocupacional .....	33
Definición de acoso moral laboral .....	34
Tipos de acoso .....	34
Acoso colectivo vinculado a la persecución sindical .....	35
Facilitadores del acoso moral laboral .....	36
Consecuencias del acoso moral laboral .....	37
Abordaje de la problemática a nivel nacional .....	40
<b>Reflexiones finales</b> .....	<b>43</b>
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	<b>47</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>53</b>

## **Introducción**

En la presente monografía final se retoma y profundiza en algunos contenidos de la investigación realizada<sup>1</sup> en el marco de la práctica preprofesional de la Licenciatura en Trabajo Social (en el Proyecto Integral Sujetos Colectivos y Organización Popular).

En dicha investigación se abordó la problemática del acoso moral laboral en los trabajadores afiliados al sindicato del hipermercado Géant. El estudio se componía de una parte cuantitativa, donde se relevó el nivel de acoso moral laboral en los trabajadores afiliados al sindicato, y una parte cualitativa donde se buscó conocer las percepciones que tienen ellos sobre dicha problemática.

Ahora bien, aquí importa realizar una aproximación conceptual a la problemática del acoso moral laboral, intentando abordar cuestiones claves que lo vuelven un problema de elevada importancia para los sujetos que lo viven, así como para la sociedad en general. Se busca desarrollar una aproximación desde una mirada de totalidad que recupere las transformaciones en el mundo del trabajo y muy especialmente los procesos de precarización laboral, los cuales afectan directamente a la dignidad e identidad de los sujetos trabajadores.

Interesa a su vez, ubicar estos debates en el contexto nacional de las últimas décadas y en particular en el período de pandemia por Covid-19.

En esta monografía se entiende que el acoso moral laboral constituye una dimensión que contribuye a los procesos de precarización del trabajo y de la vida, como lo hacen también la flexibilización laboral, la incorporación de tecnología que sustituye a los trabajadores y el crecimiento del desempleo estructural.

### **Fundamentación del tema**

El presente trabajo tiene por finalidad contribuir a aumentar el conocimiento respecto a este tema en Uruguay y darle una mayor visibilidad, de modo de reunir y sistematizar aportes y herramientas para lograr estrategias que fortalezcan el abordaje de las situaciones de acoso moral laboral, así como disminuir las condiciones que las favorecen. Se considera de suma importancia abordar una problemática que tiende a ser invisibilizada y naturalizada, por causas

---

<sup>1</sup> Bebeacua, Victoria; Gutiérrez, Noelia; Rodríguez, María; Píriz, Aldana. “Haciendo visible lo invisible”. Acoso moral laboral en los afiliados al sindicato del hipermercado Géant. Informe final de investigación. 2020

que responden a patrones históricos de relacionamiento y de organización del trabajo, así como coyunturas que propician la ocurrencia de estos hechos.

Se entiende necesario retomar algunas líneas de trabajo que fueron abordadas en la investigación desarrollada como requisito curricular en los procesos de aprendizaje dentro del Proyecto Integral de la Licenciatura en Trabajo Social y que, por cuestiones de tiempo y/o interés del grupo no pudieron ser abordadas. Primeramente, elementos relacionados con la conciencia, percepción y visibilización del acoso moral laboral, el que muchas veces por su manifestación sutil se vuelve complejo de dilucidar y visibilizar la situación que se está dando. A esto se suma la naturalización y normalización de sus manifestaciones dada la compleja trama de la organización del trabajo y lo que eso conlleva. Asimismo, muchas veces se da la aceptación del acoso moral laboral dada la centralidad y relevancia que tiene el trabajo en la producción y reproducción de la vida cotidiana de los sujetos; junto a esta, las transformaciones en el mundo del trabajo, la organización del trabajo y las condiciones de empleo también son elementos propicios para el desarrollo del fenómeno. Se busca así analizar la vinculación estrecha que tiene la precariedad y el acoso moral laboral entre sí y con la centralidad del trabajo y por ende su importancia en la vida de los sujetos.

También surgen otros temas que propician el fenómeno como lo son las relaciones de poder y jerarquía; la discriminación por pluralidad de ideas y la distinción entre “ellos” y “nosotros”, entendida como una cuestión de “bandos” entre los empleadores y trabajadores de mando medio (capataces, gerentes, directores, etc.) y los trabajadores sin mando. Muchas veces los trabajadores de mando medio interiorizan los ideales de la propia organización, entendiendo los desafíos y logros como propios, desencadenando una rivalidad con los trabajadores sin mando. Lo que provoca además un debilitamiento en lo colectivo.

Especial atención requiere uno de los puntos también surgidos de la investigación que se cita como antecedente directo de ésta y que refiere a la afectación de la dignidad de la persona y desvalorización de la capacidad de los trabajadores, lo que puede desembocar o desemboca en la manifestación de sentimientos y emociones personales potencialmente perjudiciales para el trabajador. Asimismo, interesa comprender la precariedad laboral no sólo desde las diferentes formas de organización del trabajo, sino las manifestaciones de la precariedad que afectan directamente la dignidad e identidad del trabajador. Es allí donde a su vez, el acoso moral laboral se expresa como dimensión de la precariedad y juega un papel sustancial para la vida cotidiana de los sujetos que lo viven.

En lo que respecta al objeto de estudio específicamente, se considera pertinente tomar esta problemática como objeto de investigación por las graves consecuencias que esta genera, ya que impacta de manera directa en la salud del acosado/a. En la misma línea, interesa conocer cómo estas problemáticas influyen en los sujetos a nivel psicofísico, socioeconómico y en el ámbito personal/familiar, entendidas como vulneraciones a la integridad psico-física de la persona, afectando su dignidad, desarrollo personal, laboral, entre otros. En relación a esto, Giachero (como se citó en Ángulo, 2014) manifiesta que la persona acosada:

presenta trastornos físicos y psicológicos, tales como el Síndrome de estrés post traumático, (...) la víctima puede desarrollar trastornos de los vínculos familiares, deterioro de los vínculos sociales, presenta una conducta de aislamiento y evitación, trastornos de adaptación social, estigmatización social, desmotivación, insatisfacción y bajo rendimiento, deterioro económico y que en general se da un empobrecimiento global de la persona en todas sus áreas. (p.19)

Para recalcar la gravedad de la problemática y sus consecuencias se entiende importante tomar un aporte de Leyman (como se citó en Slin, 2006) quien afirma que el acoso moral laboral puede desembocar en el suicidio, como última y más grave consecuencia. Sobre los efectos emocionales que tiene este tipo de acoso, Hernández (como se citó en Colunga, González, Mendoza y Gómez, 2011) considera que la víctima puede verse lesionada psicológicamente de manera grave, lo que le produce depresión, irritabilidad, ataques de cólera o mal humor y tendencia al abuso de sustancias psicoactivas (alcoholismo, consumo de drogas). El acoso moral laboral se considera uno de los principales estresores a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral.

Por otro lado, en la investigación realizada (2020) se detectó que la no reglamentación del abordaje de este fenómeno es otro factor que la agrava; al no estar reglamentado hace aún más difícil poder eliminar esta problemática y sumado a ello, las escasas vías existentes no son eficaces, por lo que los procesos que se inician no se completan y/o no se solucionan.

En otro orden, otro de los motivos por el cual se delimita este problema de investigación es porque se ha detectado (sin intención de desmerecer las producciones existentes) que desde el Trabajo Social en Uruguay se ha investigado de forma escasa el tema, por lo que interesa adentrarse en una problemática que no es de las más abordadas de esta profesión. Esta aproximación tiene como propósito lograr una contribución en el ámbito de las Ciencias

Sociales, con el fin de poder centrar la mirada en temáticas de esta índole que resultan trascendentales para la vida de los sujetos y que tienden a ser banalizadas.

Asimismo, interesa realizar un análisis desde una mirada enmarcada en el entramado sociolaboral actual, en un contexto sumamente particular, y de cara a un quehacer profesional inserto en dicho contexto, pudiendo entenderse al Trabajador Social como un trabajador asalariado formando parte de la misma realidad social y del mundo del trabajo; por lo tanto, poder comprender que los Trabajadores Sociales son también afectados por los procesos de precarización de la fuerza laboral y por las situaciones de acoso en sus espacios ocupacionales. Tener conocimiento sobre la coyuntura y el entramado social en el que se está inserto permite desde el Trabajo Social aproximarse a comprender la realidad social para un trabajo más calificado y eficaz sobre la misma. El propósito es enmarcarse en el contexto actual, buscando un análisis atento a la actualidad social, consciente de esta última. Adhiriendo a los planteos de Yamamoto (2003) se investiga para dilucidar los problemas y buscar soluciones. Sin embargo, también se puede investigar analizando la coyuntura, para producir conocimientos que contribuyan a la comprensión de la realidad para la Universidad, para sus estudiantes y docentes. Analizar la coyuntura para una posterior intervención genera límites y posibilidades y entenderla permite hacerlos visibles; adquiriendo así la investigación una elevada relevancia.

Además, se intenta contribuir a una visión crítica desde la profesión. Siguiendo con los aportes de Yamamoto, esta expone una visión crítica del Trabajo Social o Servicio Social (como se denomina en Brasil a nuestra profesión), rechazando una mirada y un desempeño que no problematice la realidad, y que se mantiene apegado solamente a las demandas de las instituciones sin tener la capacidad de crear en conjunto con los sujetos o problematizar las demandas que se le presentan pudiendo deconstruirlas junto con ellos. Para esto, se busca conocer la realidad en la que se insertan los Trabajadores Sociales, entendiéndolos como formando parte de esta, contribuyendo a un desempeño calificado de la profesión (Yamamoto, 2003).

Para finalizar este apartado, es relevante mencionar que dicha problemática será analizada a la luz de un contexto nacional de profundos cambios, que abarcan el mercado laboral, la situación de empleo-desempleo, y el agravamiento del fenómeno por la pandemia mundial por Covid-19 que en sus primeros meses golpeó fuertemente la economía del país y la vida de los sujetos. Sumado a lo anterior, las nuevas exigencias laborales y nuevos modos de trabajo, la reducción del empleo, y de la mano de estos procesos, el aumento de la pobreza,

la desigualdad y la incertidumbre que configuran una coyuntura histórica desafiante y digna de análisis.

### **Presentación del objeto de esta monografía**

Para exponer el fenómeno del acoso moral laboral interesa citar cuatro definiciones diferentes entre sí pero que logran dilucidar claramente en qué consiste; pudiéndose diferenciar de otras problemáticas, ya que si bien existen definiciones del fenómeno aún no se logra esclarecer con exactitud el concepto y en la práctica puede confundirse con otros fenómenos que ocurren en el ámbito laboral como lo son el “Síndrome de burnout” (estrés postraumático) o la violencia en el trabajo.

El acoso moral laboral se entiende como aquellas “conductas reiteradas y persistentes en el tiempo que vulneran y violentan la dignidad de la persona a través de la desvalorización de las capacidades del trabajador y el desbordamiento por asignación de tareas irrealizables” (Leymann, citado en Armas, 2017, p.42).

Desde el ámbito jurídico, el concepto es descrito por Cristina Mangarelli como violencia psicológica extrema, actos hostiles que pueden ser de acción o de omisión considerados éticamente graves, que se reiteran en forma sistemática en un período prolongado de tiempo, los cuales causan o son susceptibles de causar daño. Añadiendo que es un comportamiento ilícito que trae aparejadas consecuencias jurídicas donde el autor de ese comportamiento es sancionado (Mangarelli, 2019). Si bien, en la actualidad no hay una ley que delimite exactamente el concepto, Mangarelli sostiene que para que se configure el acoso moral laboral se requiere de los siguientes elementos:

cualquier comportamiento hostil y reiterado, por parte de un individuo o grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento (dignidad, honor, intimidad, integridad física o psíquica), capaz de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo (Mangarelli en Ángulo, 2014, pp. 21-22).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2001 refiere al acoso moral laboral como:

Todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuna para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como

un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio, violento o bien una intrusión en la vida privada (Darino, 2015).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2004 ha calificado este tipo de acoso como:

Comportamiento de una persona, que teniendo en cuenta las circunstancias, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un empleado o a un grupo de empleados (...) creando un riesgo para la salud mental o física del trabajador. El acoso suele constituir un mal uso o abuso de autoridad, en donde las víctimas pueden tener dificultades para defenderse (Darino, 2015).

## **Objetivos**

### Objetivo general:

Realizar una aproximación a la problemática del acoso moral laboral como una de las dimensiones constitutivas de la precariedad laboral en el contexto nacional actual.

### Objetivos específicos:

- Abordar la relevancia que tiene la centralidad del trabajo y su importancia para el desarrollo de los sujetos trabajadores.
- Realizar un recorrido por las transformaciones en el mundo del trabajo y las diferentes formas de organización de este, desde la década del 70 del siglo XX.
- Indagar la situación del mercado laboral uruguayo en las últimas décadas, y sus cambios en el contexto de la pandemia por Covid-19 en Uruguay.
- Desarrollar el vínculo existente entre la precariedad laboral y el acoso moral laboral, entendidas como dos fuentes de degradación de la identidad y dignidad del sujeto que se realimentan entre sí.
- Conocer las causas que producen el acoso moral laboral y sus consecuencias sobre las víctimas y la organización/lugar de trabajo.
- Desarrollar una aproximación al abordaje actual de la problemática desde el ámbito jurídico-institucional, a nivel nacional.

## **Principales preguntas guía**

1. ¿Qué importancia tiene la centralidad del trabajo en los procesos de precarización laboral y el acoso moral laboral?
2. ¿Cuáles han sido las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la década del 70 del siglo XX?
3. ¿Cómo la pandemia ha afectado la situación del empleo y el mercado de trabajo en Uruguay y en qué medida agudiza sus problemáticas?
4. ¿Qué vínculo existe entre la precariedad laboral y la afectación de la identidad y dignidad del sujeto?
5. ¿Cómo influye la estructura jerárquica de la organización y las relaciones de poder en la manifestación de la precariedad y el acoso moral laboral como una de sus dimensiones?
6. ¿Qué elementos propician el desarrollo del acoso moral laboral?
7. ¿Qué relación existe entre el acoso moral laboral y la persecución sindical?
8. ¿Qué consecuencias tiene el acoso moral laboral para la víctima y para la organización?
9. ¿Cuál es la reglamentación existente para el abordaje del tema a nivel nacional?

## **Estrategia metodológica**

En la presente monografía se busca realizar una aproximación teórica a la problemática del acoso moral laboral como una de las dimensiones constitutivas de los procesos de precarización laboral. Dicha investigación, tiene como propósito debatir de forma clara y concisa un asunto de elevada centralidad en la vida de los sujetos; se pretende problematizar la temática debido a que tiende a ser banalizada y naturalizada socialmente. Se trata de una investigación cualitativa, apoyada en un análisis teórico, crítico y reflexivo a la luz de dimensiones y categorías seleccionadas que contribuyen a delimitar el fenómeno estudiado.

A continuación, se presentan las técnicas que serán utilizadas con el fin de cumplir los objetivos desarrollados y dar respuesta a las preguntas planteadas previamente:

- Recopilación y análisis de bibliografía con el propósito de realizar un recorrido histórico por las distintas formas de trabajo desarrolladas a partir de la década del 70 del siglo XX que desembocan en la organización laboral actual.

- Estudio de informes y artículos producidos en el contexto de la pandemia que dan cuenta de la situación sociolaboral actual.

-Análisis y recuperación de material empírico que se obtiene como producto del trabajo realizado en el marco de la práctica preprofesional y que aporta a desarrollar la discusión planteada.

Es importante resaltar que dicho material se retoma en el presente trabajo con el único fin de enriquecer e ilustrar los conceptos e ideas desarrolladas en éste.

### **Estructura de la monografía**

En el capítulo inicial se aborda la importancia y centralidad que tiene el trabajo en la vida de los sujetos; a continuación, se realiza un recorrido histórico por las transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo desde la década del 70 del siglo XX, así como los cambios en los modos de organización de este. Para finalizar el capítulo se desarrolla el asentamiento de una nueva forma de trabajo: el teletrabajo, acentuada en la actualidad por la pandemia por Covid-19, ya que dicha modalidad cobra un protagonismo inédito al implementarse como medida para la disminución de contagios frente a la propagación del virus.

Un segundo capítulo que se aproxima a aspectos relacionados al impacto de la pandemia en nuestro país; continúa con un breve análisis de la situación del empleo y mercado de trabajo prepandemia, durante y hasta comienzos del 2022, cuyos problemas se vieron agravados por el mencionado suceso. En este apartado se hará hincapié, además, en las medidas y acciones llevadas adelante por el gobierno actual.

En el tercer capítulo, se realiza un acercamiento a la problemática de la precariedad laboral y su influencia en la vida de los sujetos, problemática que se torna necesaria para enmarcar el tema central de esta monografía. En esta sección se hará hincapié en la afectación de la dignidad de la persona y su identidad como uno de los efectos mayores que trae aparejada consigo la precariedad y que se acentúa bajo la forma de acoso moral laboral. Dichas consecuencias son naturalizadas e invisibilizadas por la misma organización del trabajo y lo que gira en torno a ella, volviendo más complejo su abordaje y en el plano ideal, su erradicación. Este apartado concluye haciendo énfasis en el retraimiento del pensamiento colectivo y de las relaciones de poder y jerarquía que se dan en la organización de los lugares de trabajo y que propician estas problemáticas, su invisibilización y normalización,

dificultando que los sujetos trabajadores puedan emanciparse de dichos vínculos de subordinación y desigualdad, entorpeciendo el esfuerzo por generar cambios en este sentido.

El cuarto y último capítulo, está dedicado a realizar una aproximación a la problemática del acoso moral laboral. Aquí interesa abordar la problemática partiendo de los riesgos psicosociales presentes en el mundo del trabajo, factores que propician el ambiente laboral para el desarrollo de este fenómeno, y la salud ocupacional, campo que se encarga de la seguridad laboral y el bienestar de los sujetos trabajadores. El capítulo continúa con una interpretación propia del término acoso moral laboral retomando las definiciones descritas al comienzo del trabajo. Además, se abordan brevemente los tipos de acoso moral laboral existentes y dentro de estos, el acoso colectivo y su vínculo con la persecución sindical; así como también se plantean las causas y elementos que propician la ocurrencia del fenómeno y sus consecuencias a nivel psicofísico, socioeconómico y en el ámbito personal/familiar; finaliza el capítulo con el abordaje de la problemática a nivel nacional.

El presente trabajo concluye con una serie de reflexiones que se desprenden del cuerpo de este.

## **Capítulo 1**

### **Centralidad del trabajo y sus principales transformaciones a partir de la década del 70 del siglo XX**

Este capítulo tiene por finalidad desarrollar los procesos sociohistóricos que inciden y posibilitan el acoso moral laboral. Desde los orígenes del trabajo asalariado y la sociedad capitalista ya se gestan, y con el paso del tiempo se complejizan, las condiciones para que el fenómeno ocurra y esté legitimado y justificado por los modos en que opera el capital y la organización del trabajo.

El trabajo como actividad central en la vida del sujeto no es un fenómeno reciente de las sociedades actuales; su importancia para la reproducción social e individual data de muchos años atrás; y se constituye en una de las claves para entender la problemática. Los cambios en las formas de trabajo acontecidos en el transcurso de la historia, así como las mutaciones del modo de producción capitalista han complejizado gradualmente las relaciones sociales en torno al trabajo, generando desde la década del 70 del siglo pasado, un incremento en los procesos de precarización que afectan la vida de los sujetos.

#### **Centralidad del trabajo**

En la actualidad el trabajo constituye una preocupación y uno de los ejes de las transformaciones que se vienen desarrollando en el curso del capitalismo. El trabajo es central dentro de la sociedad, y principalmente es central en la vida de la clase que vive de él. Así, menciona Sayers (como se citó en Mejía Reyes, 2016) “El trabajo es la actividad en que el sujeto se explica, conoce y crea a sí mismo” (p. 37); añadiendo que, trabajando en conjunto, los sujetos generan dependencias que le permiten satisfacerse espiritual y materialmente. Así, el trabajo se vuelve central (y de ahí la centralidad del trabajo) ya que permite al individuo la creación de lo social, lo colectivo y lo moral. Además, es debido al trabajo que las sociedades actuales se organizan; apuntando a la cooperación entre los individuos; siendo éste fuente de moralidad para los sujetos. El trabajo es entonces la base y fundamento de la vida en colectivo (Mejía Reyes, 2016, p.42).

Por otra parte, interesa retomar algunos planteos que realiza Lessa (1999), el cual en uno de sus textos aborda la importancia del trabajo para los procesos de producción y reproducción de la vida social y cotidiana. El resultado de generar una transformación en la realidad y en la naturaleza se conoce como “trabajo”; y al mismo tiempo que el ser humano

transforma la realidad se transforma a sí mismo, construye su propio ser. A lo largo de la historia, la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que manan de la práctica del trabajo, han posibilitado el surgimiento de nuevas formas de éste; y es en el desarrollo de las fuerzas productivas donde las relaciones sociales determinadas por el trabajo comienzan a complejizarse, cuestión que será desarrollada en profundidad en el próximo apartado. Partiendo desde la teoría marxista puede afirmarse (de forma breve) que al momento en que se comienza a generar un excedente de producción, “se vuelve lucrativa la explotación del hombre por el hombre” (Lessa, 1999, p.4), consolidándose así, una sociedad dividida en dos clases sociales: aquellos poseedores de los medios de producción (burguesía), y aquellos que, por no poseerlos, deben vender su fuerza de trabajo (proletariado), estos últimos, generan la riqueza apropiada por la clase pudiente. Para Lessa (1999), esta es la única forma de sobrevivencia del trabajador, y su sentido se reduce a la fuerza de trabajo que puede brindar; así, el trabajo asalariado es siempre trabajo alienado.

Para Marx, la alienación económica o del trabajo ocurre porque en el proceso de trabajo no se toma en cuenta ni a los individuos ni sus intereses; el modo de producción capitalista sólo tiene como interés la elaboración de mercancías y con eso el incremento del capital. El trabajo en la sociedad capitalista se vuelve enajenado, alienante, ya que en él el hombre se vuelve sólo un medio, es decir, el obrero (su cuerpo y su espíritu), es explotado, y en su labor se siente fuera de sí, y este no le pertenece. Hay una distancia entre el sujeto y el objeto, ya que el obrero dedica su fuerza de trabajo, y en eso su vida, a producir algo de lo que no es dueño, además su fuerza de trabajo también es apropiada por el empleador a través del plusvalor que éste obtiene; el obrero por lo tanto se ve alienado frente al sistema capitalista (Boron, 2006). En la medida en que se desarrolla la burguesía, y con ella el capital, en paralelo se desarrolla la clase proletaria; obreros que solo venden su mano de obra si alguien se las compra. El obrero se convierte así en una mercancía más como otra cualquiera que se compra en el mercado (Marx y Engels, 1974).

En otro orden, para finalizar este apartado, en lo que respecta al Trabajo Social como profesión en particular, las transformaciones políticas, económicas, sociales y culturales de cada coyuntura histórica son constitutivas de las condiciones de trabajo y organización de la disciplina. Dichos cambios forman parte del sistema que estructura a la sociedad y necesariamente se ven afectados o favorecidos por los cambios coyunturales o estructurales que se dan a través de procesos sociohistóricos. Iamamoto (2003) enfatiza la centralidad del trabajo en la vida de los sujetos y específicamente en la de los Trabajadores Sociales como

trabajadores asalariados. La autora considera al trabajo como la actividad principal del hombre, por el cual este produce y al mismo tiempo se reproduce a sí mismo. A través del trabajo el individuo se forma como un ser social. Su centralidad hace que los cambios a nivel socioeconómico, político y cultural también generen cambios en la vida de los sujetos que están insertos en el mundo del trabajo, repercutiendo por tanto sobre el ejercicio profesional del Trabajador Social.

### **Transformaciones en el mundo del trabajo**

Siguiendo en la misma línea de lo planteado, a continuación, interesa realizar un breve recorrido por los cambios acontecidos en el mundo del trabajo a partir de la década del 70 del siglo XX, retomando algunos hechos y sucesos claves que originan y explican la realidad actual.

El siglo XX trajo aparejado consigo una serie de importantes transformaciones societales inéditas que continúan hasta la actualidad. En los años posteriores a la década del 30 (también conocida como década perdida); y a la Segunda Guerra Mundial comienza a forjarse un nuevo modelo de Estado que tendrá su desarrollo durante las llamadas “tres décadas doradas”, (también conocidas como los treinta años gloriosos del capitalismo) que abarcan desde 1945 a 1975 aproximadamente. El Estado de bienestar (o benefactor) surge en los países occidentales como una respuesta a la Cuestión Social<sup>2</sup>, producto ésta de la pobreza generalizada, dadas las consecuencias que dejaban en la población la autorregulación del mercado, y la crisis que acarrearaba el sistema capitalista desde décadas atrás (Farge, 2007).

El Estado benefactor tenía por objetivo elevar la calidad de vida de la fuerza de trabajo (a través de mejoras en los salarios, infraestructura, condiciones laborales, etc.) y de la población en su conjunto, y reducir las diferencias sociales producto del libre funcionamiento del mercado. El Estado adquirió un rol interventor y protector garantizando derechos sociales, políticos, económicos, y promovió valores como el pleno empleo y la seguridad. Llevó a cabo una serie de acciones en consonancia con una mejor redistribución de la riqueza en busca del bienestar social de la población. El Estado de bienestar tuvo “la función primaria de cubrir los riesgos e incertidumbres a los que estaban expuestos los trabajadores asalariados y sus familias en la sociedad capitalista” (Farge, 2007, p.49). Dentro de la ideología que sustentaba el accionar

---

<sup>2</sup> Se denomina “Cuestión Social” a la desigualdad que genera la relación capital/trabajo en el momento histórico donde el movimiento obrero pone en cuestión el nuevo orden burgués, expresando una dimensión sociopolítica en su pensamiento y acción (Netto, 2003).

estatal se encontraba la idea de que gracias al aumento de las condiciones de vida de la clase trabajadora se generaba un incremento en el poder de compra de los asalariados, incentivando así el consumo y la demanda, lo que favorecía a la producción de las empresas y el crecimiento de la economía.

Sin embargo, las “décadas de oro” resultaron tener un desenlace desafortunado; ya para finales de la década del 70 el mencionado modelo de bienestar comienza a mostrar síntomas de agotamiento; el excesivo gasto público, altamente mayor a los ingresos del Estado generó desajustes fiscales que en conjunto a otras causas, fueron debilitando gradualmente el sistema. La segunda gran crisis internacional del capital del siglo XX genera cambios que se visualizan a nivel mundial y afectan en mayor o menor medida a todos los países insertos en el sistema capitalista y globalizado, del cual Uruguay no está exento. Nuestro país también vio la necesidad de liberar al capital y al mercado; en la desregulación de la actividad privada, en la estabilización de la economía, en la privatización y la restricción del gasto público y la reforma del Estado (Sarachu, 1998).

Comienza así la consolidación de la reestructuración productiva, con un patrón de acumulación flexible mediante la flexibilidad productiva y de contratación. Puede decirse que a mediados de la década de los 70, el sistema capitalista y su lógica taylorista-fordista comienza a debilitarse. Ante esto adquiere protagonismo la implementación del modelo toyotista, que al igual que el taylorismo y el fordismo reduce al máximo los tiempos muertos improductivos de trabajo que se consideran desperdicio, con el fin de aumentar la productividad; pero se caracteriza además por la flexibilización y precarización de la fuerza de trabajo, el aumento de los contratos temporarios, subcontrataciones y tercerizaciones. Otras características de este modelo son la sustitución de mano de obra por incorporación de tecnología y la polivalencia funcional, o “multitarea”. Dicho modelo busca la innovación en los productos según la demanda, producción variada y heterogénea. En contraposición al carácter repetitivo y fragmentario del taylorismo-fordismo, este nuevo modelo se basa en el trabajo en grupos o equipo, con multiplicidad de funciones (Red Académica de Trabajo, 2008).

Con estas transformaciones en el mundo del trabajo no solo se sufrió una crisis en la materialidad, sino en la subjetividad, en la forma de ser de la clase que vive del trabajo. A modo de ejemplo, la rotación de los trabajadores por diferentes puestos de trabajo no solo afecta al trabajador en sí, sino al colectivo, ya que el hecho de cambiarlos de sector durante su jornada laboral debilita el relacionamiento entre ellos no dejando fortalecer el vínculo que generarían

si se encontraran juntos. Esto también genera una creciente cultura del individualismo, convirtiéndose en uno de los principales valores de la lógica del neoliberalismo.

Para finalizar, tomando como base los aportes de Netto (2012), éste considera que ninguna de las transformaciones ocurridas en el capitalismo modificó sustantivamente las relaciones capital/trabajo y la existencia de explotadores y explotados, por el contrario, cada vez esta relación se encuentra más enfatizada. La dinámica del capital no logra crear alternativas mejores para los trabajadores y se enmarca en un proceso de gradual aumento de la precarización y explotación de la clase trabajadora. En palabras del autor (2012): “la articulación de la represión de las “clases peligrosas” y la asistencia minimalista de las políticas sociales es uno de los rostros contemporáneos de la barbarie actual” (p. 428).

### **Afianzamiento de modernas formas de organización del trabajo. El teletrabajo**

Para concluir este capítulo sobre los cambios en el mundo del trabajo y sus diferentes formas de organización, se considera oportuno desarrollar brevemente una forma de trabajo que gradualmente se ha posicionado como una variante para llevar a cabo las tareas laborales; y que su aplicación se incrementó y se instauró en el contexto de la pandemia mundial por Covid-19. Así, el teletrabajo o trabajo remoto se impuso frente a la gran cantidad de contagios por el virus como forma de apaciguar la propagación de la enfermedad.

En nuestro país, para aquellos que se mantuvieron en sus puestos de trabajo, el gobierno implementó medidas con el fin de mitigar los efectos de la pandemia; inmediatamente a la detección de los primeros casos de Coronavirus, el Poder Ejecutivo emitió un decreto exhortando “a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios”<sup>3</sup> (OIT, 2020). En base a la información recogida, en abril del año 2020, un 19% de los trabajadores realizaba sus tareas laborales remotamente, frente a un 5,3% que lo hacía de manera habitual, antes del fenómeno mundial (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021). Así, en muchos lugares de trabajo, este modelo llegó para quedarse; y de la mano trajo un conjunto de ventajas y desventajas. Debe destacarse que cierto grupo de trabajadores tuvo mayores inconvenientes para desarrollar el trabajo a distancia que otros, dadas las características de sus empleos o

---

<sup>3</sup> Decreto 94/020. Ampliación de las medidas dispuestas por el decreto 93/020, con el fin de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del virus Covid-19 (Coronavirus). Poder Ejecutivo, Uruguay

puestos de trabajo que no permitían la ejecución de la tarea desde los domicilios (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021).

Es importante destacar que la tecnología, los dispositivos tecnológicos y las formas de trabajo remoto, no son negativas en sí mismas; por el contrario, facilitan y agilizan los procesos de trabajo. Sin embargo, si estas nuevas modalidades se entrecruzan con otros fenómenos que se dan en paralelo, pueden traer consecuencias graves para los individuos. Si al teletrabajo se lo contextualiza en una coyuntura de aumento del aislamiento y sufrimiento por el trabajo, sumado a la desigualdad social y la desprotección estatal, entre otras; entonces genera efectos negativos en la psiquis y en la vinculación con el otro, así como acentúa la ansiedad, el estrés, la angustia y la depresión. El conjunto de estos elementos altera la vida cotidiana del sujeto trabajador y su entorno, así como su salud psicofísica.

Trabajar desde casa por un lado tiene sus beneficios y comodidades, pero por otro, también acarrea efectos negativos. El trabajo y el disfrute se mezclan trayendo consecuencias para el desempeño de la vida cotidiana y privada del individuo. El horario de trabajo se vuelve difuso y se mezcla con las tareas del hogar, conflicto que se acrecienta en la mujer, ya que, si bien ha habido un enorme avance en su salida del hogar al mercado laboral, igualmente sigue siendo en muchos casos el miembro de la familia “encargado” de realizar las tareas domésticas y de cuidados.

La modalidad mencionada provoca además, la acentuación de la desigualdad social existente, la cual se visualiza en el hecho de que el trabajo remoto, o teletrabajo implica cumplir con un conjunto de condiciones que si no se tienen no es posible de llevarlo a cabo, o por lo menos, no de manera correcta y eficaz; como lo son por ejemplo la infraestructura para desempeñar el trabajo, dispositivos electrónicos, conexión a internet, tiempo exclusivo para la realización de la tarea (sin entrometerse con las tareas domésticas), ambiente adecuado y cómodo, y lo que es muy importante, apoyo emocional para el trabajador, entre otras condiciones (PNUD, 2020).

Las nuevas y diferentes formas de trabajo que surgen a través de la historia generan novedosos y complejos desafíos para la sociedad en su conjunto; más allá de sus variantes y diversificaciones, todas dejan entrever nuevas desigualdades propias de cada época y configuración social. En el siguiente capítulo se abordarán aspectos relacionados a la pandemia por Covid-19 en Uruguay que potenció esta nueva forma de trabajo, y que junto a otras transformaciones generó nuevos desafíos y agudizó los ya existentes.

## Capítulo 2

### **La situación del empleo en Uruguay en las últimas décadas, y el agravamiento de sus condiciones en el contexto de la pandemia por Covid-19**

El comienzo de la pandemia trajo aparejados consigo mucho miedo e incertidumbre, sentimientos que no son novedosos, pero que se agravan ante dicho fenómeno; estos se potenciaron ante la incertidumbre de pérdida de puestos de trabajo, pero además el miedo por el desconocimiento del fenómeno y del virus, lo que generó un alto grado de preocupación. Todo ello, sumado a problemáticas ya existentes en el país como la creciente desigualdad y el bajo crecimiento económico.

Según Cutro y Barria (2020), la pandemia ha dejado entrever desigualdades que ya existían pero que, a causa de esta, se agudizaron. En palabra de las autoras mencionadas “La crisis sanitaria a raíz del Covid-19 ha tenido un impacto relevante en la subjetividad de las personas y en la forma en que ésta comienza o re-empieza a plantearse el mundo durante y posterior a la crisis” (p.18).

Aquí importa traer a colación un fragmento de la columna de Karina Batthyány<sup>4</sup> en InfoCLACSO donde ella afirma que la “pandemia llega a América Latina y el Caribe en un contexto de alta desigualdad, vulnerabilidad y debilitamiento social”. Así, la pandemia no hace más que agravar la situación de vulnerabilidad socioeconómica ya existente en la que se encuentra Uruguay y toda América Latina; Batthyány afirma que la pandemia llega en un momento de bajo crecimiento económico, incremento de la pobreza y pérdida de puestos de trabajo, lo que hace aún más difícil el enfrentamiento a la coyuntura (Batthyány, 2021).

Las medidas tomadas para apaciguar los efectos de la pandemia no son cambios pensados a nivel estructural, sino que fueron acciones implementadas que tuvieron por objetivo atenuar los efectos a corto plazo y por lo que dure dicha situación, desde la lógica capitalista actual. En palabras de Batthyány (2021):

Efectivamente en ninguno de nuestros países hubo una discusión desde el punto de vista estructural. Es decir, cuáles son aquellos elementos estructurales que tenemos que modificar para evitar llegar a esta situación, no por la pandemia sino por las desigualdades (...) que se incrementaron, se exacerbaban en la pandemia pero que ya

---

<sup>4</sup> Secretaria Ejecutiva de CLACSO

existían. Esa es la discusión estructural de fondo que remite una vez más a la discusión de cuáles son los modelos de bienestar y desarrollo que queremos para nuestros países.

La pandemia forzó la generación de nuevas modalidades de vida y desempeño de esta; si bien en la actualidad parece que casi todo retoma la “normalidad”, se vivieron momentos durante la pandemia donde existió una sensación de agotamiento físico y mental producto del aislamiento social, por la pérdida de vínculos, o por la incertidumbre y el desconcierto de lo que estaba ocurriendo y lo que podría ocurrir. Uno de los ámbitos mayormente afectados fue el laboral, generándose dificultades para los trabajadores, cuestión que será abordada en la siguiente sección.

### **El mercado de trabajo uruguayo, algunos datos relevantes**

En este apartado se torna interesante hacer mención de algunos datos sobre el mercado de trabajo, desde hace algunos años hasta la actualidad, colocando especial énfasis en la situación coyuntural ocasionada a partir de la pandemia por Covid-19.

Si retornamos algunos años en la historia del mercado de trabajo uruguayo, puede afirmarse que ha tenido altibajos en todo lo que va del siglo XXI; luego de una profunda recesión económica al comienzo de este, pasado un lustro el mercado laboral logra visualizar una mejora, en 2006 las tasas de actividad<sup>5</sup>, empleo<sup>6</sup> y desempleo<sup>7</sup> se ubicaban en 60,7%, 54,2% y 10,8% respectivamente; así, años más tarde, para 2016 la tasa de actividad era de 63,4%, la tasa de empleo era del 58,4%, mientras que la de desempleo se ubicaba en el 7,9% (Carrasco, Cichevski y Perazzo, 2018). Pero a partir de entonces, empieza un gradual retroceso en dichos indicadores, para el año 2019 estos indicadores se colocan en 62,2%, 56,6% y 8,9% respectivamente (Amarante, Bucheli y Scalese, 2021); mientras que para el período marzo-mayo 2020 (comienzo de la pandemia en Uruguay) se colocan en 57,7%, 52,1 % y 9,7% respectivamente; como se visualiza en el gráfico 1<sup>8</sup> puede decirse que la tasa de actividad en abril del año 2020 es la tasa más baja desde el año 2006 (57,7%). En lo que respecta a la tasa de empleo<sup>9</sup>, también se muestra que el pico más bajo del período mencionado se encuentra en el primer cuatrimestre del 2020 (52,1%). Por último, la tasa de desempleo tiene una denotación

---

<sup>5</sup> (Población Económicamente Activa/Población en Edad de Trabajar)\*100

<sup>6</sup> (Población Ocupada/Población en Edad de Trabajar)\*100

<sup>7</sup> (Población Desocupada/Población Económicamente Activa)\*100

<sup>8</sup> Ver Anexo A. Gráfico 1

<sup>9</sup> Ver Anexo A. Gráfico 2

negativa al igual que las otras dos, siendo sensiblemente más alta que las demás del último período (9,7%).<sup>10</sup> (INE, 2020; 2021)

Los efectos económicos que acarrea la pandemia agravan aún más la situación en la que estaba el mercado de trabajo uruguayo, el cual se encontraba estancado y con un deterioro gradual. En lo que respecta al PBI<sup>11</sup>, en 2020 se estimó su caída en un 5,8%. Debido al cierre de muchas actividades del sector económico la tasa de ocupación disminuyó, de acuerdo a datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Durante los meses de abril, mayo y junio de 2020 los puestos de trabajo en Uruguay disminuyeron en un total de 130.000 aproximadamente; con una tasa de empleo del 4% aprox. por debajo del mismo mes del año anterior (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021).

A la caída de la tasa de ocupación debe sumarse una disminución en la predisposición de las personas a participar del mercado de trabajo; las personas desempleadas declararon verse afectadas por la pandemia, ya que algunos perdieron su puesto de trabajo o no lograron insertarse en el mercado a causa de esta, perdiendo motivación para retomar la búsqueda activa de empleo (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021).

Por otra parte, también se incrementó la cantidad de asalariados que ingresaron en el seguro de desempleo, no solo por motivo de la pérdida de su puesto de trabajo, sino más bien por la reducción de su jornada laboral. Se afirma que se realizaron aprox. 80.000 altas por seguro de desempleo, una cifra récord en la historia del país. Cabe destacar que muchos trabajadores que se encontraban en un empleo formal pudieron mantener su vínculo laboral gracias a mecanismos como subsidios y modalidades de acceso a seguro de desempleo que lo posibilitaron, aun si no se encontraban ejerciendo su actividad (OIT, 2020).

Con el transcurso de los meses, se dilucida una mejora en estos indicadores dada la lenta pero gradual recuperación de la economía del país. De acuerdo a datos más recientes proporcionados por el INE, puede afirmarse que en octubre de 2021 la tasa de actividad se encontraba en 61,8%, la tasa de empleo en 56,8%, mientras que la tasa de desempleo se ubicaba en 8,0% (INE, 2021). En lo que respecta al presente año, los datos más actuales arrojan que en marzo de 2022 la tasa de actividad se situó en 61,9%, la tasa de empleo en 57,1% y la tasa de desempleo en 7,7% (INE, 2022).

---

<sup>10</sup> Ver Anexo A. Gráfico 3

<sup>11</sup> Producto Bruto Interno

## **El accionar del gobierno nacional y su impacto social**

La propagación del virus a nivel mundial, y el incremento hiperacelerado de casos, hizo que la mayoría de los países del planeta debieran tomar medidas para apaciguar el golpe, desde acciones sanitarias con el fin de frenar la propagación de los contagios, hasta medidas de corte económico para atenuar el impacto en la economía, ya que las primeras medidas mencionadas afectaban directamente al sector económico (OIT, 2020).

Uruguay, a diferencia de muchos otros países que impusieron como medida el confinamiento obligatorio de su población, implementó la llamada “libertad responsable”, es decir, el confinamiento no se le impuso a la población, sino que se apeló a la responsabilidad y voluntad de cada ciudadano (OIT, 2020).

Así como también se llevó a cabo el cierre temporal de muchas actividades económicas, lo que tuvo efectos directos en el crecimiento económico, el mercado de trabajo y el bienestar de la población (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021).

Dentro del conjunto de acciones que implementó el gobierno se encuentra el desarrollo de medidas de corte económico que intentaron ser un amortiguador de la caída de la economía; y por ende, de la situación económica de los hogares y de las empresas. Una de ellas fue la exoneración por los meses de marzo y abril, del 40% de los aportes personales, patronales, y jubilatorios a cierto grupo de trabajadores y empresas. Para sustentar los gastos generados por la situación; el gobierno creó el Fondo Solidario Covid-19, más conocido como “Fondo Coronavirus”; este fondo fue financiado a través de un impuesto que aplicó a los salarios de funcionarios públicos con sueldos líquidos superiores a 80 mil pesos (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021).

Si bien ya se hizo mención en el capítulo anterior, para aquellos que lograron mantenerse activos en sus puestos de trabajo, en los casos que fue viable, se implementó la modalidad de trabajo remoto. Otra situación fue el caso de un importante número de trabajadores que ingresó al seguro de desempleo cobrando una parte de sus ingresos (OIT, 2020).

Aun cuando el sistema de seguridad social logró dar una respuesta relativamente adecuada y eficaz a aquellos que tenían un empleo formal, es decir, aquellos incluidos en la seguridad social, no fue igual para los sectores informales, los cuales se vieron rezagados por el contexto y les fueron insuficiente las medidas económicas y sociales tomadas por el

gobierno. En lo que respecta a los trabajadores informales, el gobierno lanzó una serie de medidas protectoras, en las que se incluyeron el reforzamiento de las transferencias ya existentes (TUS<sup>12</sup> y AFAM-PE<sup>13</sup>), o la creación de nuevas, tal es el caso de las transferencias no contributivas (como la conocida “Canasta de Emergencia”); pero dichas medidas no lograron ser suficientes y hubo un importante crecimiento de la pobreza y agudización de la desigualdad.

Los sectores más empobrecidos de la población se vieron resentidos al no poder hacerle frente a la situación; puede decirse que el acceso a la alimentación fue una de las grandes problemáticas que se agudizaron en la emergencia sanitaria. Resulta claro que las medidas implementadas, y el monto transferido no logró ser suficiente para que los hogares accedieran a la alimentación básica necesaria.

Según datos de la Usina de Percepción Ciudadana-PNUD (2021), “Más de un cuarto de las personas residentes de nivel socioeconómico bajo expresan que a veces o a menudo no había suficiente para comer en su hogar” (p.20). En este contexto, se visualizó un aumento exponencial en la cantidad de ollas y merenderos populares que se implementaron desde dicha situación. A partir de una estimación realizada por la Universidad de la República en 2020, se constata que al menos se generaron 700 ollas y merenderos en todo el país durante todo el año (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021).

Nuevamente, la desigualdad se hace presente ya que si bien algunos sectores pudieron sobrellevar de mejor manera la emergencia sanitaria (algunos sin la ayuda del Estado y otros con ella), también existen sectores de la sociedad altamente vulnerables que aun así, no pudieron sobrellevar dicha situación de manera digna. Según el Observatorio Socioeconómico y Comportamental (2021):

la propia arquitectura de la protección social y la respuesta concreta del gobierno desnudó y amplió la brecha entre la población protegida por el sistema de seguridad social y relaciones laborales formales y quienes no podían acceder a los mecanismos de aseguramiento más potentes. (p.3)

De acuerdo a datos brindados por la Encuesta Continua de Hogares se constata una caída de 6% acumulado en el 2020 de los ingresos promedios de los hogares. Se afirma que casi la mitad

---

<sup>12</sup> Tarjeta Uruguay Social

<sup>13</sup> Asignaciones Familiares - Plan de Equidad

de la población disminuyó sus ingresos salariales, y un 14% de la misma, los perdió. Dicha disminución trajo consigo un incremento en el nivel de pobreza, aumentando 2% aproximadamente la cantidad de hogares por debajo de la línea de la pobreza en 2020. Así, esta coyuntura agravó la situación económica de los hogares de menores recursos teniendo mayores dificultades para el pago de sus bienes y servicios (Observatorio Socioeconómico y Comportamental, 2021).

En paralelo a la agudización de la situación de los hogares debido a la emergencia sanitaria; el gobierno actual, que asumió con un plan de acción diferente al gobierno precedente, colocó el freno en algunos programas existentes de asistencia a la población de bajos recursos, llevando a agravar aún más la situación de las personas, sobre todo de los sectores altamente socio vulnerables. La combinación de estas generó una fuerte reducción del empleo, o de ingresos extralaborales con los que las personas contaban para sustentarse (Vecinday y Bentura, 2020).

Vinculada a la orientación que se les da a las políticas en el nuevo mandato, Sosa (como se citó en Vecinday y Bentura, 2020) afirma que “Progresivamente, la apuesta por las dinámicas de individualización refuerza la responsabilización de los individuos por su situación, legitimando la culpabilización de los pobres, descolectivizando la protección social y aislando la atención a la pobreza” (p.193).

Estos hechos, lejos de aportar a la mejora de las condiciones de trabajo, significan un nuevo agravante para que la precariedad laboral se agudice y se asiente; la disminución de puestos de trabajo y la afectación del nivel de vida de los sujetos hace que ocupar un empleo se vuelva un “privilegio”, que muchos no tienen, llevando, como se mencionó en otras oportunidades, a que el sujeto “haga lo que sea necesario” para mantener su trabajo y su ingreso, encontrándose más expuesto a la precarización de la dinámica laboral y a ambientes de trabajo inadecuados.

Para concluir este apartado, puede afirmarse que si bien a nivel sanitario el país logró transitar la pandemia de una manera “exitosa” en comparación a otros países de la región y en lo que respecta al ámbito económico actualmente puede verse una leve mejora de la economía en comparación al momento más crítico de la pandemia, con la recuperación de parte de los empleos perdidos; asimismo los hechos coyunturales mencionados hicieron que otra gran parte de los empleos no volvieron a restablecerse, generando mayor vulnerabilidad en la población. El fenómeno de pandemia además de despertar cuestiones inéditas logró que salieran a la luz

con mayor fuerza, problemáticas ya existentes que se encontraban latentes, a su vez, agravándose por dicho motivo, logrando afianzarse aún más en la estructura socioeconómica.

## **Capítulo 3**

### **La precariedad en el trabajo y su influencia en la vida de los sujetos**

Los apartados anteriores dan cuenta de un complejo entramado sociolaboral que se ha ido transformando en consonancia a las transmutaciones de las relaciones socioeconómicas; el teletrabajo como modalidad de trabajo más reciente, producto del desarrollo tecnológico, constituye un nuevo eslabón al proceso de precarización laboral existente, donde surgen nuevas facetas de la precariedad, como por ejemplo el aislamiento y la reducción de vínculos entre pares (entre otras); alimentando al decaimiento de la relación social y la conciencia colectiva.

#### **La problemática de la precariedad**

Los cambios en el mundo del trabajo que adquieren mayor protagonismo desde la década del 70, con la gestación del patrón de acumulación flexible, traen aparejados consigo el incremento abrupto de la precariedad, la cual se constituye como el patrón de organización laboral. En referencia a ésta, se generan riesgos y exigencias de tiempo, cantidad e intensidad del trabajo (exigencias de excelencia), falta de seguridad en la salud laboral, pérdida de condiciones laborales de calidad; que llevan al trabajador a una situación de incertidumbre, desamparo, vulnerabilidad e inestabilidad (Araujo, et al., 2008).

Para dar comienzo a este apartado, aquí interesa comprender a la precariedad no solo entendida como propia de las consecuencias de las transformaciones en el mundo del trabajo, (flexibilización laboral, subcontratación laboral, tercerización, incorporación de tecnología) sino entendida además como precariedad que afecta la identidad y dignidad de la persona, y que se origina (también) a partir del clima de trabajo, en el transcurso de lo cotidiano. Lo mencionado puede verse reflejado en la manifestación de enfermedades como el “síndrome de Burn Out” (o estrés postraumático) o como el acoso moral laboral (o Mobbing), este último generado a partir de un reiterado hostigamiento sutil que sucede de trabajador a trabajador y que permea totalmente la vida cotidiana del sujeto, afectándolo no solo a él sino también a su entorno sociofamiliar, a su comunidad, etc. y que surge entre otras causas, a partir de las relaciones desiguales de poder que se generan dentro de una organización dada la estructura jerárquica existente.

Sin quitarle importancia a la precariedad propiamente dicha, que surge como se mencionó de los procesos de organización del trabajo; genera inquietud colocar especial énfasis en una precariedad que por su característica de abstracta, sutil e implícita ocasiona aún más

complicaciones para visualizarla y atenderla, condiciones que, a su vez, se naturalizan y normalizan, no siendo exclusivas del lugar de trabajo, sino que están legitimadas por el marco social en el que se vive.

En la actualidad, y ya desde la instauración del proyecto neoliberal caracterizado por una reestructuración productiva en la década del 70, fenómenos como la globalización, el avance de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y de la tecnología en sí, agravan sustancialmente la condición del empleo y de los trabajadores; según Alves, (como se citó en Claramunt, 2018) estamos frente a una “situación límite” de explotación laboral, dejando consecuencias que afectan gravemente a la salud de quienes trabajan; siendo esta última, elemento clave de análisis en el presente trabajo.

Asociado al fenómeno de la explotación del trabajo humano propio de la sociedad capitalista, Antunes (2018), en su producción “El nuevo proletariado de servicios”, crea la categoría “precariado”, el precariado incluye todos aquellos trabajadores que sus contratos son zafrales, part-time, contratos a término, informales, independientes, y/o que no acceden a la seguridad social. Esta nueva masa de trabajadores está creciendo exponencialmente en todas partes del mundo; y la forma de empleo va camino a ser cada vez más flexible, donde lo que reina es la incertidumbre y la inestabilidad en el sujeto, ya que los espacios de trabajo, el salario, el horario, así como las actividades no están claramente definidas. Además, son trabajos desempeñados bajo una mayor explotación, ya que se intensifica el ritmo de trabajo, aumenta la polivalencia, se reduce el salario, se carece de protección, etc. En palabras del autor:

desde la aparición de la actual crisis estructural del capital, la precarización del trabajo se ha acelerado significativamente. El aumento en la explotación laboral, que ahora es una súper explotación, ha generado un enorme aumento en la informalidad, la subcontratación y la incertidumbre. (p.3)

Antunes (2018) supone una reestructuración en la clase trabajadora, con el emergente proletariado de servicios, y que como se mencionó, se está incrementando gradualmente; es entonces que, junto a dicha reestructuración, también estamos ante una nueva “morfología de la organización”, transformando las formas de lucha de la clase trabajadora, e imponiendo así nuevos desafíos.

En otro orden, Druck y Franco (como se citó en Claramunt, 2018) identifican varios tipos de precarización, de los cuales aquí se mencionan brevemente algunos.

Primeramente, la precarización se visualiza en un mercado de trabajo que deja entrever su heterogeneidad y vulnerabilidad; dándose maneras desiguales de ingresar a él y donde aquellos que logran posicionarse de mejor manera se enfrentan a contratos muy precarios de empleo. La precarización también se expresa en el aumento del ritmo de trabajo, muchas veces debido a la reducción del personal, recargando de tareas a los empleados que siguen en su puesto. Manifestándose también en la existencia de un tipo de contrato tercerizado donde para la reducción de costos, las empresas cada vez más contratan individuos y servicios en condición de tercerización.<sup>14</sup>

Como se mencionó brevemente al comienzo de este trabajo, además de los tipos más visibles de precariedad, interesa también evidenciar a la precarización como fenómeno que afecta directamente a la salud del trabajador. Esto refiere a que la forma de trabajo y sus características generan en el trabajador estrés y cansancio laboral, que afectan directamente a su salud psicológica y que pueden desembocar en consecuencias graves e irreversibles para este. Además, el hecho clave de que la condición de empleo actual sea tan inestable e insegura, genera al trabajador una incertidumbre que lo lleva a aceptar cualquier condición de trabajo con tal de mantener y permanecer en su puesto.

El no tener empleo, no solo afecta a la condición material del individuo en términos de dinero y prestigio social, sino que afecta también a su condición social, y de unión con otros individuos, adhesión al colectivo que puede perder si queda excluido del mercado de trabajo. Pero no solo perjudica al colectivo el hecho de quedar aislado de sus pares, también afecta a la lucha por el bien común la idea de competitividad que está instalada en las nuevas formas de trabajo, lo que alimenta el individualismo y por ende afecta la fraternidad y el compañerismo. Debido a ello, que la precariedad también logra permear en los procesos de cooperación y organización entre trabajadores; a su vez de que aísla al propio trabajador apartándolo de los demás. En palabras de Dejours (2009): “El deseo de ser útil es crucial psicológicamente. Por ello el arrinconamiento y el desempleo son tan peligrosos para la salud mental porque convierten al sujeto en inútil para los demás” (p.22).

---

<sup>14</sup> La tercerización se define como “el uso contratado de los recursos, bienes y capacidades de un tercero con niveles garantizados de los criterios de calidad, rendimiento y valor frente al costo”. (...) “Es una herramienta de optimización de recursos que permite la disminución de costos, la mejora de la calidad de los servicios, la simplificación de procesos, entre otros” (Cobo, 2017, p.9).

## **Afectación de la identidad y dignidad de la persona**

Si bien en el apartado anterior se hace referencia al tema que concierne a esta sección, se considera primordial dedicar un espacio a este asunto como uno de los principales efectos que tiene la precariedad.

Ahora bien, para comenzar se entiende relevante traer a colación algunas ideas de Sennett. En un contexto de creciente flexibilidad por las mutaciones del capitalismo, el autor plantea cómo esto afecta directamente la dignidad de los trabajadores que viven y deben adaptarse a un mundo lleno de incertidumbres, inseguridades, flexibilidad, movilidad, en suma, un mundo sin certezas. El trabajo es considerado como un factor determinante en la formación de la personalidad e identidad del trabajador condicionando a la misma, así, la vida laboral moldea en su totalidad la vida cotidiana del sujeto como trabajador. Asociado a esto, se trae a colación un aporte de Dejours (2009) el cual plantea que: “La identidad es el armazón de la salud mental, es comprensible que el trabajo pueda ocupar un lugar central en la construcción y el mantenimiento del equilibrio psíquico y somático” (p.23). Asimismo, la inestabilidad del trabajo en la actualidad tiene consecuencias importantes sobre la identidad personal, la cual encuentra, o encontraba su base en una rutina laboral estable y segura; un trabajo basado en conocimientos que el trabajador adquiriría de una vez y para siempre, los cuales le eran suficientes para desempeñarse durante toda su vida (Sennett, 2000).

A diferencia de lo que sucedía tiempo atrás, en la actualidad muchos trabajadores se enfrentan a una situación laboral caracterizada por la incertidumbre, y la adaptabilidad a las necesidades efímeras que tienen las empresas; en donde su vida oscila entre el desempleo o en el mejor de los casos empleos sumamente precarios con escasas protecciones sociales. Agrava lo mencionado el hecho de que los individuos se sienten amenazados ante la posibilidad de perder su empleo, y así soportan las condiciones en las que trabajan no teniendo el valor de expresarse libremente ante eso (Dejours, 2009). Aquí interesa traer a colación una cita de la OIT, donde se plantea que: “Hay una tendencia por parte de los trabajadores a ser dóciles por miedo a que los expulsen de la plataforma” (OIT, 2019 en Cutro y Barría, 2020, p.30). Importa, además, retomar un pasaje de Claramunt (2018) que dilucida lo expuesto anteriormente:

la precariedad incide negativamente en aquellos que aparentemente no han sido afectados, está en todas las mentes como posibilidad. El trabajador adquiere la conciencia de no ser irremplazable y la convicción de que su trabajo y su empleo son prácticamente un privilegio, aunque frágil y amenazado. Esta forma de vivir estos

procesos, la configuración de la subjetividad de los trabajadores a partir de este sufrimiento (...) está en el origen de la desmoralización y desmovilización que impiden rebelarse ante la inseguridad, la incertidumbre y la amenaza permanente del desempleo. (p.39)

Logra desaparecer la idea de que tener un empleo significa estabilidad y seguridad, por el contrario, poseer un empleo puede igualmente generar incertidumbre e inestabilidad para el sujeto. “Nada está seguro y menos el futuro, todos pueden perder el empleo y la inseguridad pasa a ser parte de la vida cotidiana de las personas, la vieja noción del empleo estable desaparece” (Claramunt, 2018, p.22).

Se torna interesante, además, visualizar el hecho de que el desempleo ya no es coyuntural dado por las propias crisis cíclicas (y necesarias) del modo de producción capitalista, donde existe un “ejército industrial de reserva” como plantea Marx en su obra “El Capital” (1867), sino que actualmente el desempleo se caracteriza por ser estructural, en donde los trabajadores son expulsados del mercado, volviéndose descartables, dejando de ser funcionales para el sistema.

En consonancia con lo anterior, Druck (2011) añade que la precariedad y la incertidumbre no solo manan de una reestructuración productiva, sino que otros actores influyen y adhieren a esa nueva modalidad. La autora entiende que existe un vínculo entre la precariedad del trabajo, la desestructuración del mercado laboral y el rol que cumple el Estado como garante de la protección social al trabajador. Entendiéndose así que dichos fenómenos, son acentuados por otras condiciones, colocando entonces el problema como multicausal y como formando parte del entramado socioeconómico, político y cultural-ideológico.

Por su parte, Dejours (2009) plantea que las particularidades del sistema capitalista conducen a que los sujetos trabajadores acepten las injusticias que padecen, y normalicen su sufrimiento. Se mantienen en condiciones laborales que son claramente injustas pero que logran naturalizarlas.

Para finalizar este apartado, una vez más se destaca la vinculación existente entre la precariedad con el fenómeno de acoso moral laboral, que afecta directamente la dignidad humana y la integridad del sujeto trabajador, además del efecto negativo que tiene sobre la moral de este; a modo de ejemplo se puede visualizar la vulneración de la dignidad de la persona en acciones cotidianas que transcurren en el lugar de trabajo como pueden ser los estrictos controles sobre las actividades que realiza el trabajador, la atribución de conductas

ilícitas o no éticas con el propósito de perjudicarlo, cuando le imponen obstáculos para que ascienda, o cuando difunden rumores sobre la persona con el fin de desfavorecerlo, entre otras cuestiones. Los ejemplos mencionados se vinculan directamente a la problemática de la precariedad y sus manifestaciones en la organización y lugar de trabajo constituyendo acoso moral laboral. Asimismo, los trabajadores tienden a soportar esta situación dada la condición de dependencia y vulnerabilidad en la que se encuentran, y por el sentido de unificación y cohesión que brinda el trabajo y el hacer laboral.

### **Decaimiento del pensamiento colectivo. Relaciones de poder y jerarquía**

El cambio en el modo de producción y todo lo que trae aparejado consigo son elementos que afectan directamente al contingente de personas que venden su fuerza de trabajo, haciéndola que se fragmente y se diversifique cada vez más, logrando que sea aún más compleja la lucha por el bien común. Se generan así grupos de trabajadores muy diferentes entre sí, pero al fin y al cabo todos son víctimas de las transformaciones de la estructura productiva (Claramunt, 2018).

Para Sennett “el nuevo capitalismo” ya no genera la idea de que el trabajo da estabilidad y posición social, sino que por el contrario genera incertidumbre, quebrantamiento de los lazos sociales y familiares e incrementa el individualismo y la competencia. El autor plantea que, en torno a las nuevas modalidades de producción, se complejiza la comunicación y el trabajo en equipo entre los individuos, lo que dificulta generar motivaciones comunes. En el aumento del individualismo, y el decaimiento de la unión por el bien común cada uno intenta salvarse a sí mismo, no atendiendo a las necesidades o preocupaciones del otro; llevando a banalizar el sufrimiento y las injusticias, siendo estas la “regla” y no la “excepción” (Sennett, 2000).

Sobre esto, Cutro y Barria (2020), plantean que, en las sociedades actuales:

los individuos ya no ocupan posiciones fijas, sino que su biografía está ligada a sus propias capacidades”. (...) “Así, se genera una tendencia hacia la individualización: las conquistas de trabajadores/as y la lucha colectiva (...) se “individualizan”, el riesgo en el empleo deriva hacia formas de acción legal individual, y donde prima un contexto de incertidumbre en las relaciones sociales. (p. 23)

Finalizando el capítulo, en lo que refiere a las relaciones entre los trabajadores, como se mencionó al comienzo del presente trabajo, la organización laboral, y más específicamente

cuestiones de relaciones de poder o jerarquía pueden generar separaciones entre estos. La discriminación por tener ideas diferentes sucede en el ámbito laboral provocando la segmentación entre el grupo de trabajadores. Con base en el “poder” que adquieren y llegan a obtener algunos trabajadores, se forman relaciones de subordinación que afectan especialmente a los trabajadores sin mando. Los trabajadores de mando medio (capataces, gerentes, directores, etc.) logran interiorizar las ideas y fines de la organización para la cual trabajan, lo que comúnmente se le llama “ponerse la camiseta”, si bien es un lema que hoy en día no tiene tanto valor, décadas atrás fue frecuente en las políticas de las organizaciones implicando que cada uno dé lo mejor de sí por la organización, que el sujeto adhiera a los ideales e intereses de su lugar de trabajo y no esté dispuesto a cuestionarlos. El discurso sobre la idea de interiorizar “ser” la organización, como formando parte de la directiva de esta, hace que dichos trabajadores se sientan con un cierto “poder” sobre los demás trabajadores; esto trae como consecuencia, entre otras cosas, sentirse con la potestad para subordinar al otro y controlar su trabajo de una manera indebida. Además, lo anterior puede vincularse a la pérdida de identidad del sujeto, debido a que en el afán de velar por los ideales de su lugar de trabajo puede dejar de lado sus propios valores y creencias.

## **Capítulo 4**

### **Acoso moral laboral**

El capítulo cuatro se centra netamente en la problemática del acoso moral laboral, dimensión de la precarización en su sentido más sutil y abstracto, aquella que por ser menos visible, se banaliza y naturaliza. Enmarcado en un entramado complejo, el acoso moral laboral es un fenómeno que sucede a raíz de los procesos crecientes de explotación laboral que encuentran su base en la incertidumbre e inestabilidad del capitalismo actual.

#### **Riesgos psicosociales**

La dimensión riesgos psicosociales es necesario abordarla para problematizar el objeto de investigación, dichos riesgos son derivados de la precarización laboral y por ende, los cambios en el mundo del trabajo. Sin estos factores de riesgo no se puede explicar el origen del acoso moral laboral para poder trabajar en su prevención y erradicación.

Primeramente, se considera pertinente determinar la diferencia entre factores y riesgos psicosociales, los primeros son “condiciones organizacionales”, los segundos son “hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante, que son consecuencia de la organización del trabajo” (Moreno y Báez, 2010, p.17).

En los últimos años se ha asistido en el panorama de la seguridad y la salud en el trabajo a lo que se ha denominado “nuevos riesgos”, dentro de los que se encuentran los mencionados factores de riesgo psicosocial. Dichos factores se han definido por la OIT como “las interacciones entre el contenido, la organización y gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado; y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia” (Comisión de acoso moral laboral PIT-CNT, s.f.).

Por su parte Moreno y Báez (2010) se basan en Benavides y Peiró (2002) para afirmar que los factores psicosociales se vuelven factores de riesgo cuando estos pueden afectar de manera negativa a la salud y al bienestar de los trabajadores, y cuando funcionan como factores causantes de tensión y estrés laboral.

Los factores psicosociales de riesgo se caracterizan por extenderse en el espacio y el tiempo, a diferencia del resto de los riesgos que comúnmente se delimitan tanto espacial como

temporalmente, en un momento concreto. También se caracterizan por su dificultad de objetivación, es decir no tienen unidades de medida concretas. En relación a esto, la OIT se basa en detectar la presencia de factores de riesgo psicosociales a través de las percepciones y experiencias de los trabajadores. Asimismo, estos tienen escasa cobertura legal, la legislación existente sobre el daño de estos riesgos en la salud solo atiende de forma general el asunto, lo que perjudica no solo a los trabajadores sino también a los empresarios y al mismo Estado. Los factores psicosociales de riesgo además se caracterizan por no afectar a todos los trabajadores de igual manera, sino que va a depender de las características contextuales y personales de cada trabajador (Moreno y Báez, 2010).

Ahora bien, la interacción entre los elementos estructurales que hacen a la organización del trabajo y las necesidades de los trabajadores puede verse como riesgo por ejemplo si la cantidad de horas de trabajo son intensificadas, es decir, una mayor producción en un menor tiempo producto del aceleramiento de la tarea. La intensificación del ritmo de trabajo puede generar problemas como tendinitis, estrés, insomnio, contracturas, accidentalidad, etc. (Moreno y Báez, 2010).

En la organización del trabajo, entendida como un conjunto de normas y reglas que regulan el comportamiento de los integrantes de la organización que tiene por fin alcanzar los lineamientos propuestos por ésta, se propicia el desarrollo de un factor de riesgo, ya que puede suceder que no estén claros para todos cuales son las tareas a realizar, los objetivos, la autonomía y las responsabilidades en el lugar de trabajo. Esto genera que al no estar claramente definidas las reglas de juego puede distorsionarse el hacer de la tarea, quedando expuestos los trabajadores a cualquier abuso de poder.

Por su lado, las condiciones y medio ambiente de trabajo también pueden constituir factores de riesgo si el ambiente laboral no es adecuado, ya que incide sobre la salud y el bienestar de los sujetos. Es importante subrayar que un conjunto de malas condiciones laborales no solo afecta al trabajador en sí, sino que también repercute en los vínculos personales de este, afectando a su entorno familiar principalmente.

En Uruguay, la Comisión de acoso moral laboral del PIT-CNT<sup>15</sup> (con quienes se trabajó en el marco de la práctica preprofesional) aborda el tema en base a 8 factores de riesgo que

---

<sup>15</sup> Plenario Intersindical de Trabajadores. Convención Nacional de Trabajadores.

influyen en el desarrollo de la problemática y que se constituyen indicadores de esta; estos se presentan a continuación:

Claridad de rol: dar al acosado/a tareas que corresponden a una categoría laboral inferior, inventar una nueva tarea.

Previsibilidad: negar al acosado/a la formación necesaria para realizar correctamente una nueva tarea.

Control/influencia: dar al acosado/a demasiado trabajo o demasiado poco, obligarle a usar un método que no comparte, cambiarle la ubicación, obligarle a quedarse dos horas más cada día.

Inseguridad: al acosado/a le varíen el turno, le obliguen a ir un día no previsto, le cambien de tareas, le cambien de centro de trabajo contra su voluntad.

Conflicto de rol: que al acosado/a se le obligue a hacer trampas, “a hacer la vista gorda”, no decir todo lo que sabe porque perjudicaría a la organización.

Apoyo social: que no se convoque al acosado/a a reuniones de trabajo, que los compañeros tengan prohibido ayudar al acosado/a.

Relaciones sociales: que al acosado/a se le obligue a trabajar en una habitación apartada del resto de sus compañeros, o en un lugar muy ruidoso.

Calidad de liderazgo: el jefe inmediato no planifica bien el trabajo, agrede verbalmente al acosado/a.

Para concluir este apartado interesa traer a colación un intercambio que se tuvo con Hugo Etchenique<sup>16</sup> en el marco de la investigación de la práctica preprofesional (2020) donde se plantea la importancia de apoyarse en los riesgos psicosociales para el abordaje del acoso. El responsable de la Comisión de acoso moral laboral afirma que es de suma importancia saber cuál es el foco en la problemática, y desde donde se debe analizar el origen de esta. Etchenique explica que el trabajo sobre salud laboral que se realiza en el PIT-CNT se apoya en los 8 factores de riesgo psicosociales antes mencionados, riesgos que surgen del llamado Modelo Obrero Italiano (siglo XX), quienes crearon los primeros mapas de riesgos basados en la percepción de un grupo de trabajadores que estaba sometido a las mismas condiciones laborales.

---

<sup>16</sup> Presidente de la Comisión de acoso moral laboral del PIT-CNT

## Salud ocupacional

Una de las dimensiones en las que se manifiesta y trae consecuencias la precariedad, es en la salud de los trabajadores. La salud<sup>17</sup> y el trabajo, por lo tanto, se relacionan entre sí; en palabras de Grecco, et al. (2008) “Es la vinculación entre estos dos procesos y las formas como uno, el proceso salud-enfermedad, puede ser influido por el otro, proceso de trabajo, el área de estudio específica de la salud ocupacional” (p.1). Siendo este el campo específico para el tratamiento de la salud en los espacios de trabajo. Las nuevas condiciones a las que están expuestos los trabajadores, como por ejemplo altas exigencias de rendimiento por parte de la organización, polivalencia funcional (“multitarea”) o ambientes laborales no adaptados a su comodidad, repercuten en su salud tanto física como mental, como ya fue mencionado anteriormente. Por lo tanto, puede decirse que “el proceso salud-enfermedad, con su expresión psico-biológica en lo individual, tiene como determinante primario los procesos sociales en que se integra como grupo el individuo” (Grecco, et al., 2008, p.2).

Dentro de los objetivos que abarca el campo de la salud ocupacional se encuentran: promover y mantener un óptimo estado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, prevenir daños a la salud que se generan a partir de las condiciones laborales y ubicar al trabajador en un puesto y tareas adecuadas a sus características físicas y psicológicas. Los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía pueden verse incrementados a causa de los riesgos psicosociales mencionados anteriormente si los procedimientos no son eficaces (Grecco, et al., 2008). A través de lo mencionado, puede visualizarse una vez más el vínculo existente entre los factores organizacionales y su influencia en el bienestar del sujeto trabajador.

En Uruguay, la normativa de referencia existente en el tema incluye, entre otras, la Ley N° 5032<sup>18</sup>, la Ley N° 16074<sup>19</sup> y la Ley N° 9697<sup>20</sup>, también existe el Decreto Ley N° 14407<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Salud es definida por la OMS como “un completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez” (Grecco, Tomasina, Amoroso y Laborde, 2008, p.2) Otros autores opinan que la salud no es un estado sino un proceso y que está vinculado directamente con el proceso de trabajo; su producción y reproducción; producto de la interrelación del hombre con el medio en el que vive (Grecco, et al., 2008).

<sup>18</sup> Ley N° 5032. Prevención de accidentes de trabajo.

<sup>19</sup> Ley N° 16074. Obligatoriedad del seguro de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

<sup>20</sup> Ley N° 9697. Obligatoriedad del carné de salud (MSP).

<sup>21</sup> Decreto Ley N° 14407. Creación de la administración de los seguros sociales por enfermedad.

## **Definición de acoso moral laboral**

Si bien al comienzo del presente trabajo se citaron cuatro definiciones del concepto acoso moral laboral diferentes pero complementarias, en este apartado importa desarrollar una conceptualización propia del término.

Puede afirmarse entonces que se entiende por acoso moral laboral aquellos comportamientos, conductas o actos ocasionados por una persona o grupo de personas adultas, de forma intencional, reiteradas y sostenidas en un período de tiempo, que tiene por finalidad dañar psicológicamente a la víctima, incitando a su aislamiento, sometimiento, bajo rendimiento y/o ausencia de su lugar de trabajo; en contrapartida, el acosador logra así una satisfacción o beneficio personal.

Asimismo, por su carácter de comportamiento sutil, audaz, inteligente e ingenioso provoca que el problema no sea tan notorio para el resto a comparación de otros tipos de violencia; constituyendo un proceso lento y acumulativo que genera daños irreversibles en el acosado.

El acoso moral laboral es un fenómeno que vulnera los derechos de la víctima como trabajador y como persona, logrando que ésta pierda tanto motivación laboral como autoestima y confianza.

## **Tipos de acoso**

Hay diferentes tipos de acoso moral laboral, una primera clasificación distingue entre vertical y horizontal; esta conducta puede ser realizada por superiores (acoso vertical descendente), desde los propios trabajadores a sus superiores (acoso vertical ascendente) o por compañeros de trabajo (acoso horizontal).

El tipo de acoso moral que se da más frecuentemente es de tipo vertical descendente, es decir, desde un mando medio hacia un trabajador sin mando (Bossio, 2014). Dentro de esta clasificación se encuentran tres subtipos de acoso vertical descendente; el primero, de tipo perverso, tiene la finalidad de dañar severamente al trabajador víctima de acoso; un segundo tipo, de corte estratégico, se efectúa con el objetivo de que el trabajador acosado abandone su puesto de trabajo, evitando así el despido y los costos que este conlleva; por último de tipo institucional, utilizado como herramienta para la gestión y organización del personal de trabajo (Hirigoyen en Bossio, 2014).

En relación al acoso vertical ascendente, es el tipo menos común pero también puede suceder, este tipo se da cuando los superiores son acosados psicológicamente por trabajadores de menor rango, y puede deberse a que el primero sea una incorporación reciente en la organización y los trabajadores no acepten sus métodos de trabajo, o porque el puesto es altamente deseado por estos (Bossio, 2014).

Por último, el acoso de tipo horizontal puede ocurrir debido a problemas personales entre pares, por no acatamiento de las reglas de funcionamiento del lugar de trabajo, simplemente producto del aburrimiento como forma de diversión, o por competencia por un puesto de trabajo (Hirigoyen en Bossio, 2014).

El acoso puede ser clasificado también según sea individual o colectivo; en lo que respecta al de tipo individual, este se produce en contra de una persona física determinada.

#### Acoso colectivo vinculado a la persecución sindical

En relación al acoso moral colectivo, este no está dirigido a una persona individual, sino que se ejerce sobre dos o más trabajadores dentro del mismo lugar de trabajo; este tipo de acoso se trata con frecuencia de una estrategia antisindical (Sotelo, 2010).

En nuestro país existe la Ley N°17940<sup>22</sup> sobre libertad sindical, donde se determina que no se pueden dar acciones que tengan por objeto perjudicar al trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Cuando estas acciones y conductas antisindicales suceden en un lugar de trabajo, pueden convertirse en acoso, como se mencionó, en este caso se está frente a un acoso moral colectivo. El acto antisindical lejos de lesionar tan sólo intereses individuales afecta un interés colectivo, debido a que un trabajador acosado es un trabajador excluido del colectivo que a su vez se está fraccionando o desmembrando. Siendo el aislamiento que se produce, un obstáculo para el libre ejercicio de la actividad sindical; dicho acto se convierte en un riesgo latente que viene desde la organización del trabajo, una herramienta de presión para dividir y hacer competir entre pares, es una persecución sindical solapada, una especie de castigo al que se sindicaliza.

---

<sup>22</sup> Ley N° 17940. Libertad sindical. Derechos sindicales

Con relación a esto, en la investigación realizada en el marco de la práctica preprofesional, se observó un fuerte componente de persecución sindical, referido a que aquellos trabajadores que pertenecen al sindicato vivencian en mayor grado el acoso moral laboral. A partir de la idea de que la sindicalización es una “mala conducta” y no un derecho, los jefes hostigan a los trabajadores de manera individual, pero también con el fin de desarticular los colectivos de trabajadores. En las entrevistas realizadas, algunos trabajadores incluso colocaban como una “desventaja” pertenecer al sindicato, ya que eso les ocasiona problemas de relacionamiento con sus supervisores. A partir de dichos encuentros, se pudo dilucidar que esas conductas antisindicales por parte de los jefes, que sufren los afiliados y afiliadas del sindicato objeto de estudio pueden estar (o están) vinculadas con el acoso moral laboral.

Finalizando el apartado, a modo de ilustración, es importante traer a colación un fragmento de una entrevista<sup>23</sup> realizada en el marco de la investigación de la práctica preprofesional, que dilucida claramente lo expuesto.

En respuesta a la pregunta ¿Crees que hay una relación entre el acoso moral laboral y la persecución sindical?, X<sup>24</sup> asegura

*“Si claro, todo lo que atente contra la organización de mis compañeros es mal visto y hay una premiación a los que no están sindicalizados, las mejores fechas de licencia, los mejores horarios, incluso por debajo de la mesa, el compañero no afiliado si falta se le arregla el día libre y no pierde, el que está afiliado y sale perdiste presentismo, te sancionan y todo (...) a lo largo de los años lo que puedo percibir como el acoso laboral que va relacionado a la actividad sindical, es más acoso sindical que otra cosa, es marcarle al compañero nuevo que no se junte conmigo, que no hable conmigo (...)”*

### **Facilitadores del acoso moral laboral**

El acoso moral laboral es multicausal, dentro de los factores que pueden incitar a esta práctica están los cambios en la organización y modo de trabajo; como la incorporación de nueva tecnología y incremento del individualismo y competitividad; todos ellos elementos que afectan de manera directa e indirecta al trabajador exponiéndolo a esta problemática.

---

<sup>23</sup> Ver anexo B

<sup>24</sup> Para mantener en confidencialidad la identidad de la entrevistada no se colocan datos personales; asimismo se emplea la letra “X” como sustitución a su nombre.

Asimismo, la globalización de la economía y la sustitución de tecnología por mano de obra, son factores que inciden sobre el aumento del desempleo (fenómeno del que nuestro país no está exento). Vinculado a lo anterior, se dilucida que por parte de los trabajadores, la necesidad del empleo lleva a que muchas veces “soporten” situaciones de malestar o acoso, ya que enfrentarse o “bajar los brazos” frente a éstas significa ser despedidos o tener que renunciar. Por parte de los empleadores, sabiendo que los empleados pueden llegar a soportar el hostigamiento para no perder su puesto de trabajo y su salario, continúan en la línea de controlarlos excesivamente.

Por otro lado, factores organizacionales también son causantes de la problemática; estos incluyen prácticas de gestión humana ejecutadas erróneamente, altos grados de competitividad, puestos de trabajo ambiguos y difusos, relaciones desiguales de poder y liderazgo, el comportamiento de los compañeros, etc. En cuanto al ambiente dentro de la organización, pueden influir también climas laborales que son poco propicios para el desarrollo de las capacidades personales, donde los trabajos son rutinarios y poco llamativos; caracterizándose por conflictos de relacionamiento entre pares; entornos con una organización rígida, donde reina la competitividad, y no hay buena comunicación (Bossio, 2014).

El acoso moral laboral se relaciona además con una política de gestión por parte de los empresarios para la disminución de costos laborales, buscando de esta manera la exclusión del trabajador. Una vez más es relevante hacer referencia a lo obtenido de la investigación de la práctica preprofesional; donde se pudo dilucidar que la variable “años de antigüedad” interfiere en que una persona sufra acoso moral, según lo visto, quienes trabajan hace más tiempo son presionados a renunciar frente a hechos de acoso moral laboral, mientras que los empleados “nuevos” son despedidos más fácilmente, ya que el coste del despido es menor en comparación a aquellos trabajadores con mayor antigüedad dentro de la empresa.

También, se da una naturalización e invisibilización de la problemática; la víctima naturaliza la situación porque cree que esa es la pauta de relacionamiento normal existente en las condiciones de trabajo en las que se encuentra. Los comportamientos del acosador, en un principio sutiles, subyacen en lo que Pierre Bourdieu (como se citó en Gatti, Diaz, Oviedo y Castillo, 2012) denomina como “Violencia Simbólica”; se trata de una violencia internalizada en la propia identidad y subjetividad, que naturaliza las formas de dominación que se derivan de una distribución asimétrica de los distintos tipos de capitales. Esta es invisible para sus propias víctimas, y se desarrolla mediante el aspecto simbólico de la comunicación y el conocimiento.

## **Consecuencias del acoso moral laboral**

Para comenzar el apartado, se torna relevante resaltar que el acoso moral laboral no tiene las mismas consecuencias, ni genera las mismas reacciones en todos los sujetos.

En el acto de acosar se produce la violación de determinadas obligaciones y derechos que puede provocar un daño psicológico, asimismo por tratarse de una violación de derechos, se produce además, un daño moral, se califica como daño moral ya que desde el derecho nacional ello refiere a la libertad de pensamiento e ideológica, y a los derechos del sujeto en sí mismo. En el trabajador que sufre acoso moral ha sido atentada su dignidad humana y con ella derechos como la integridad moral, el derecho a la intimidad, el derecho a la imagen, el derecho a un medio ambiente adecuado, etc. De esta manera se ven vulnerados varios derechos por lo cual las situaciones de acoso moral laboral se pueden considerar pluriofensivas (Giuzio, 2011).

Aquí es importante destacar que el sentimiento de humillación y de afectación a la dignidad del sujeto es un elemento que diferencia al acoso moral de otros fenómenos que ocurren en el lugar de trabajo, como lo son el estrés, o condiciones laborales violentas. “Las víctimas sienten vergüenza de serlo, de no haber sabido qué hacer o de haber permitido la situación. (...) Viven aterrorizadas y terminan por descompensarse” (Hirigoyen, 2003, p.44). También se ve afectada la autoestima de la persona, pierde confianza y seguridad en sí mismo, siente que no vale nada, siente falta de apoyo y tiende a aislarse y mantenerse en silencio, pierde la motivación, y su capacidad y desempeño laboral disminuyen sustancialmente.

En lo que respecta a los efectos en la salud del sujeto, este puede presentar estrés y angustia debido a la actitud y las acciones de la persona que ejerce la violencia, muchas veces de forma sutil y encubierta; el sostenimiento de este vínculo genera un desgaste mental en el sujeto víctima produciendo trastornos de ansiedad (Hirigoyen, 2003). Además, puede verse presente el miedo y la sensación de amenaza constante. Asimismo, la víctima puede tener problemas de concentración o atención (Bossio, 2014). El acoso moral laboral sostenido en el tiempo puede tener consecuencias graves e irreversibles sobre la salud de la persona que sufre el acoso, el hecho de reprimir sus emociones y sentimientos, no hablar o decir lo que siente, afecta psicológicamente apareciendo estados depresivos que pueden desembocar en consecuencias fatales como el suicidio (Hirigoyen, 2003).

Como se mencionó anteriormente, los efectos no son iguales en todas las personas; en sujetos con personalidades más impulsivas puede ocurrir una distorsión en su comportamiento,

que puede generar actos violentos. Los actos de acoso pueden producir traumas en la persona, invadiendo y controlando su pensamiento tanto laboral como extralaboral (Hirigoyen, 2003).

Así, las consecuencias del acoso no solo afectan al trabajador, sino a su entorno familiar, comunitario, de amistades, etc. generando un aislamiento por parte de la víctima y llevándolo a abandonar las actividades de disfrute que realizaba comúnmente o la pérdida de vínculos personales. La persona acosada se va aislando, generalmente evitando el contacto con sus compañeros de trabajo, con amigos y familiares; la víctima puede desarrollar diversas fobias sociales y a su lugar de trabajo. También pueden observarse trastornos de adaptación social debido a las secuelas del síndrome post traumático, así como dificultades de relacionamiento (Hirigoyen, 2003).

Dentro del vasto abanico de consecuencias, estas también pueden ser de índole socioeconómicas; muchas veces, las personas superadas y agotadas por la situación, toman la decisión de renunciar a su puesto laboral, lo que genera además consecuencias que afectan directamente en su economía, ya sea por la pérdida del ingreso o por gastos médicos, psicoterapéuticos, judiciales, etc. Las consecuencias económicas no son sólo negativas para la víctima, pueden ser también negativas para la organización o el Estado, pudiendo haber casos donde el trabajador accede al seguro por enfermedad, indemnización por despido, jubilaciones anticipadas, etc. que significan gastos estatales y/o privados (Hirigoyen, 2003).

Una vez más, interesa ilustrar lo mencionado con otro pasaje de la entrevista citada en el apartado anterior, donde se dilucida de forma clara situaciones que la persona acosada vivencia.

En respuesta a la pregunta *¿Crees que se respetan tus derechos laborales? ¿Considerás que sos respetado?*, X asegura

*“No, no creo que se respeten los derechos laborales, creo que la empresa tiene una política de acoso laboral, es una política de trabajo donde el jefe debe presionar a los trabajadores para que cumplan con las expectativas de ellos, y bueno, la moneda de cambio es la necesidad del trabajador, si no cumplís te destratan (...) se fomenta la competencia entre los compañeros.”*

En respuesta a la pregunta *¿Consideras que has sido o sos acosado en tu trabajo? ¿Por parte de compañeros y/o jefes? ¿Qué elementos te hacen pensarlo?*, X sostiene

*“(...) cuando recién entré sí, sufrí 9 meses de acoso extremo, hasta la jefa que lo ejercía llegó a patearme una caja que tenía en mis manos, yo estaba agachada con la caja, y*

*ella la pisó entre mis manos y mi cara. ¿Qué elementos me lo hacían notar? me trataba diferente al grupo, me descalificaba en el trabajo, me ponía los peores horarios, no dejaba que las compañeras me hablaran, si había una actividad que fuera grupal me mandaba a prepo, intentaba aislar me y a su vez atacarme para que yo me debilitara física y emocionalmente, llegó a enfermarme esa situación, fueron 9 largos meses”*

Se torna relevante subrayar que si bien los pasajes ilustrativos mencionados anteriormente hacen referencia a una empresa como lugar de trabajo; cabe aclarar que el acoso moral laboral está presente en todos los espacios de trabajo, tanto de carácter privado como público.

### **Abordaje de la problemática a nivel nacional**

Si bien en Uruguay existen leyes<sup>25</sup> y reglamentaciones que se vinculan con la problemática, a diferencia de muchos países que han logrado un gran avance en la regulación del tema, en nuestro país aún no existe una legislación específica sobre acoso moral laboral. Al momento (cuando se realizó la investigación de la práctica preprofesional) se consideraba que el protocolo de actuación ante los casos de acoso moral laboral era el camino más viable que había hasta entonces. Sobre esto, cabe destacar que existen protocolos de actuación sobre acoso moral laboral a la interna de los sindicatos o instituciones del país, como por ejemplo AFFUR<sup>26</sup>, OSE<sup>27</sup> o ANCAP<sup>28</sup>. Además, el PIT-CNT cuenta con una Comisión de acoso moral laboral, los cuales, además de otras funciones, asesoran y realizan acompañamiento a aquellos sindicatos que están construyendo su protocolo de actuación sobre el tema.

Actualmente, puede decirse que ha habido un avance a partir del reciente aprobado convenio 190 de la OIT<sup>29</sup> que Uruguay ratifica, adhiriendo a uno de los principios fundamentales del convenio, siendo este “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio

---

<sup>25</sup> Ley N° 19846. Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

Ley N° 19854. Aplicación de normativa en la reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>26</sup> Agrupación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República.

<sup>27</sup> Obras Sanitarias del Estado.

<sup>28</sup> Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland.

<sup>29</sup> El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Entra en vigencia el 25 de junio del 2021. (Ley N° 19849)

deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”. Sumado a lo anterior (aunque no es específica a la problemática) a nivel nacional se cuenta con el “Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral” de la Presidencia de la República sancionado en el Decreto N° 62/020<sup>30</sup>.

Es de suma importancia subrayar que han sido presentados varios proyectos que buscan la regulación de la problemática, siendo el último en el año 2015, presentado por la Ex Senadora Martha Montaner ante el poder legislativo, pero ninguno de ellos ha tenido éxito hasta ahora. Según la abogada María Soledad de Franco, esta falta de interés puede deberse a que aún no se es consciente de la gravedad de los efectos que trae aparejados consigo este fenómeno; que no solo afecta al trabajador en sí, sino a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto. Además, porque se caracteriza por ser un problema que resulta intangible, lo que lo hace más complejo de detectar y abordar (El País, 2014).

Asimismo, al no contar con normas específicas de carácter nacional, en nuestro país se aplican otras normativas internacionales en el caso de que exista una situación de acoso moral laboral; al verse vulnerado el derecho a la dignidad humana se aplica la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU<sup>31</sup>. Además, se utilizan legislaciones como: la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Constitución de la OIT o la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR<sup>32</sup>, la cual establece (entre otros elementos) el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y sano (Giuzio, 2011). En el plano nacional, se acude a varios artículos de la Constitución Nacional, como por ejemplo el artículo Art. 72<sup>33</sup>, el cual comprende todos los derechos inherentes a la personalidad humana, y el derecho del trabajador a ser respetado en su dignidad personal; o el Art. 44<sup>34</sup>, el cual protege el derecho de toda persona a la salud física y mental.

---

<sup>30</sup> Decreto N° 62/020. “Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral”.

<sup>31</sup> Organización de las Naciones Unidas.

<sup>32</sup> Mercado Común del Sur.

<sup>33</sup> Constitución de la República. Sección II- Derechos, deberes y garantías. Capítulo II. Artículo 72. “La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”.

<sup>34</sup> Constitución de la República. Sección II- Derechos, deberes y garantías. Capítulo II. Artículo 44. “El Estado legislará en todas las cuestiones relacionadas con la salud e higiene públicas, procurando el perfeccionamiento físico, moral y social de todos los habitantes del país. Todos los habitantes tienen el deber de cuidar su salud, así como el de asistir en caso de enfermedad” (...).

Desde la universidad, al igual que desde los propios trabajadores y las organizaciones sindicales, también se coloca la problemática del acoso como uno de los temas centrales en la vida cotidiana y sobre todo en la vida laboral. Ante esto, el Rector de la Universidad de la República, Rodrigo Arim (2019) plantea que:

(...) nos encontramos con la necesidad de que las instituciones, incluida la Universidad de la República, construyan mecanismos que saquen al encuentro problemáticas que son complejas y heterogéneas, que antes se las visualizaba como un “problema entre personas” solamente y que hoy emergen como una problemática de política pública que requieren un enfoque sistemático. (...) Desde la universidad se deben pensar respuestas institucionales, (...) nosotros como institución tenemos la obligación de avanzar, dando certezas, dando seguridades (...).

En otro orden, de acuerdo a una nota realizada por el diario El País en 2021; según la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, en los últimos datos disponibles se registra una caída de las denuncias por acoso moral laboral, en el año 2020 se registraron 238 denuncias por acoso comparado al año anterior donde se registraron 357 denuncias. Según la opinión del Inspector General Tomás Teijeiro “la pandemia y el hecho de que muchas tareas se desempeñen de manera remota han propiciado que exista quizás -y es una presunción- una leve tendencia a la baja”. Tomás Teijeiro agregó además que al disminuir la actividad laboral presencial “la interacción entre las personas también baja y por ende la posibilidad de que se generen este tipo de situaciones”. Más allá de lo mencionado, la cifra de denuncias por acoso moral laboral se ha ido incrementando con el paso de los años si se lo compara con cifras de años anteriores; desde el año 2010 al año 2013, se presentaron 87, 150, 258 y 290 denuncias respectivamente. (El País, 2021)

Asimismo, el avance del trabajo remoto o teletrabajo genera nuevos desafíos hacia el futuro; sobre esto, Etchenique entiende que los asuntos vinculados a los factores de riesgos psicosociales, como el acoso moral laboral, se han agravado por la pandemia a causa de los efectos de la acentuación de dicha modalidad de trabajo, en sus palabras “La pandemia llevó al trabajo a distancia, y eso es aislamiento. Esto inevitablemente genera condiciones más favorables para que se produzca cualquier tipo de situación que vulnere los derechos de la gente que está trabajando” (El País, 2021).

En el siguiente y último apartado de la presente monografía se desarrollan una serie de reflexiones que dan cierre al debate expuesto a lo largo del documento, colocando algunas de las otras interrogantes que genera el fenómeno abordado.

### **Reflexiones finales**

La presente monografía tuvo como propósito debatir sobre los procesos que hacen al acoso moral laboral, sus determinantes, y consecuencias, para contribuir a la generación de conocimiento sobre la temática, poder visibilizar y colocar una mirada atenta en la misma. Interesaba subrayar la gravedad del asunto que tiende a ser banalizado por la sociedad en su conjunto, problemática además invisibilizada, naturalizada y normalizada en los procesos de trabajo.

La centralidad del trabajo y la relación de subordinación que tiene el trabajador dentro de la organización laboral es clave para entender la configuración de los procesos del acoso moral laboral, ya que para el trabajador perder su trabajo significa verse afectado gravemente en muchos aspectos de su vida cotidiana.

Así como el trabajo es fuente de identidad, de moralidad, de integración y adhesión a un colectivo, también los procesos de precarización laboral y el acoso moral laboral como una de sus dimensiones generan en el individuo sentimientos de aislamiento, reducción de vínculos, individualismo y competencia, generando en el sujeto pérdida de identidad y dignidad. Los sentimientos de incertidumbre e inestabilidad se hacen cada vez más presentes en la realidad actual; y el sujeto se encuentra sometido a sostener una situación que no le beneficia ni lo dignifica.

Parece ser que las transformaciones en el mundo del trabajo lejos de propiciar la unión de los trabajadores van camino a aislar e individualizar cada vez más, debilitando los lazos entre los sujetos, logrando una gradual desprotección y vulneración de estos. Fenómenos como la pandemia por Covid-19 y el trabajo remoto alargan el camino hacia una mejora de las condiciones de trabajo, los que constituyen agravantes para que la precariedad laboral se agudice y se asiente.

Así como fue mencionado, el mercado de trabajo uruguayo se ha caracterizado por sus oscilaciones en todo lo que va del siglo, presentando altibajos durante el período, agravado aún más por los efectos de la pandemia; lo que significa condiciones inestables tanto para los

trabajadores insertos en el mercado como para aquellos que no lo están. La creciente pérdida de puestos de trabajo mediante la expulsión y el descarte de trabajadores que dejan de ser útiles para el sistema, o la gradual precarización de aquellos que logran estar insertos, genera en los sujetos sentimientos de incertidumbre nunca antes vividos, que propician aún más problemáticas como el acoso moral laboral; sin otra alternativa, el sostenimiento de una situación de dominación por parte del sujeto, dificulta la generación de conciencia sobre el fenómeno y el trabajo necesario para su erradicación.

En lo que respecta al abordaje de la situación, es decir, cómo se puede solucionar el problema y qué herramientas se dispone para ello, se coloca como una de las principales interrogantes actuales. Aquí es importante recalcar el trabajo que han venido realizando otros países del mundo en relación a la prevención y erradicación de la problemática, pudiendo ser útiles como antecedentes para la generación de acciones de carácter nacional. A diferencia de otras naciones, Uruguay se encuentra un paso atrás en materia de regulación, lo que significa un enfrentamiento aún más débil a las situaciones de acoso.

Además, muchas veces se dificulta entre los trabajadores la identificación de situaciones que constituyen acoso moral laboral, ya que éstas se caracterizan por su sutileza, pudiendo pasar inadvertidas y no logrando darse cuenta de lo que están viviendo. Para ello, es necesaria la creación de instancias informativas sobre la problemática, de promoción de ambientes laborales propicios y amenos para la vida del trabajador. Importa la generación de instancias de capacitación y sensibilización tanto para los trabajadores, como para los empleadores, así como para los profesionales vinculados al mundo laboral, a la salud, etc. Se torna relevante comprender al acoso moral laboral como un problema que atañe a toda la sociedad, y como un problema de salud pública; es importante así, generar políticas también en el ámbito de la salud. Asimismo, es primordial generar acciones vinculadas al apoyo a la víctima, tratando de que ésta recupere sus vínculos, su confianza y autoestima, trabajando en pro de su autonomía y liberación de situaciones que la afectan negativamente.

Así como también, puede pensarse en estrategias que no apunten netamente a la penalización del sujeto que ejerce el acoso, sino que todo indicaría que debemos basarnos en las formas de prevención del fenómeno para lograr efectos más eficaces. Se destaca la importancia de la investigación para conocer y detectar cómo se gestan las condiciones y se desarrolla este fenómeno, buscando generar acciones que apunten a su prevención, detección y abordaje de la problemática de manera más eficaz y oportuna.

En otro orden, interesa subrayar que, en el trabajo de búsqueda de antecedentes para la realización de la monografía, se encuentran en su mayoría elaboraciones desde el ámbito de la Psicología, sin embargo, desde el Trabajo Social, la cantidad es reducida. Así, se tornó un importante desafío darle un enfoque propio desde la disciplina y configura un desafío para esta adentrarse en problemáticas que como se mencionó al comienzo del trabajo no son las más frecuentemente abordadas desde la profesión.

A menudo sucede que desde la academia se problematiza, se complejiza y se abordan problemáticas, pero en estos procesos no se llega a entender y visualizar al profesional formando parte de ellas. En lo concerniente a las disciplinas vinculadas al área social, la mayoría del tiempo se trabaja y se relaciona de manera muy cercana con problemas que atañen a la sociedad y a los sujetos, pero no se logra comprender que frecuentemente nos vemos permeados por las situaciones que se generan en el mundo laboral y que afectan a los profesionales en tanto trabajadores.

Como futura Trabajadora Social, y profesional asalariada inserta en el mundo del trabajo me genera inquietud lograr que estas problemáticas sean debatidas y trabajadas ya que su banalización e invisibilización las agravan muchísimo más. Las condiciones en las que se desempeñan los Trabajadores Sociales afectan al ejercicio profesional, muchas veces encontrando obstáculos para un efectivo y calificado desarrollo de la profesión.

Para finalizar, es importante resaltar que la presente monografía no intenta abordar en su totalidad el conjunto de interrogantes que surgen acerca de la problemática, sin dudas quedan muchísimas que por cuestiones de espacio y alcance del trabajo no pudieron ser contempladas; un ejemplo de ello es la pregunta de si el aumento de la modalidad teletrabajo disminuye por sus características la exposición del trabajador al acoso moral laboral, o si por el contrario agrava las condiciones y se gestan nuevas modalidades de éste, que pueden incidir en forma directa en el ámbito privado del trabajador. Vinculado a esto, la baja en las denuncias presentadas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden deberse al mencionado aumento de la modalidad de trabajo remoto; la posibilidad de no tener testigos del hecho, o encontrarse más aislado y solitario, puede generar en el trabajador una desmotivación a denunciar su caso y hacerlo visible.

Las nuevas modalidades de trabajo y sus repercusiones, que se gestan y se asientan en la actualidad, generan novedosas configuraciones que complejizan aún más la realidad

sociolaboral y su abordaje, siendo estas posibles líneas para futuras investigaciones sobre la temática.

## Referencias bibliográficas

- Angulo Braun, M.V. (2014). Acoso moral en el trabajo; Equilibrio entre los derechos del empleador de organización y dirección de la empresa, y los derechos del trabajador. Políticas y mecanismos de prevención. (Tesis de maestría) [https://www.google.com/url?q=http://www.um.edu.uy/docs/ACOSO\\_MORAL\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf&sa=D&ust=1572472911650000&usg=AFQjCNHF9PqzjVpqn6y-rW-IKfkagpLQig](https://www.google.com/url?q=http://www.um.edu.uy/docs/ACOSO_MORAL_EN_EL_TRABAJO.pdf&sa=D&ust=1572472911650000&usg=AFQjCNHF9PqzjVpqn6y-rW-IKfkagpLQig)
- Antunes, R. (2018). The New Service Proletariat. Revista Monthly Review. Traducido al español
- Armas, D. (2017) Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo-Escuela de Posgrado. Ayacucho. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19879/armas\\_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19879/armas_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Batthyány, K. (2021). “Esta pandemia llega a América Latina y el Caribe en una alta desigualdad, vulnerabilidad y debilitamiento social”. [Blog]. 3 de mayo, 2021. <https://www.clacso.org/esta-pandemia-llega-a-america-latina-y-el-caribe-en-una-alta-desigualdad-vulnerabilidad-y-debilitamiento-social/>
- Boron, A. (2006). Teoría política marxista o teoría marxista de la política. Buenos Aires, Argentina: CLACSO
- Bossio, A. (2014). Mobbing: Acoso moral laboral (Monografía de grado, Udelar). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/5264>
- Carrasco, P., Cichevski, A. y Perazzo, I. (2018). Evolución reciente de las principales variables del mercado laboral uruguayo. Serie Documentos de Trabajo, DT 09/18. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.
- Claramunt, A. (2018). Los trabajadores sociales en el Uruguay de la última década: sus espacios ocupacionales y condiciones de trabajo. (Tesis doctoral). Facultad de Ciencias Sociales. Udelar, Montevideo, Uruguay.

- Cobo, JM. (2017). La tercerización como herramienta de gestión empresarial. (Maestría en Administración de Negocios). Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.
- Colunga, C., González, M., Mendoza, P., Gómez, H. (2011). El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa "Mobbing y salud". Revista de Medicina Social, 6 (4): 344-351
- Comisión de acoso moral laboral PIT-CNT (s.f) Ficha Número 2. Montevideo, Uruguay. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente PIT-CNT.
- Convenio 190, Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 10 de junio de 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)
- Cortizas, G. (2014). Reclaman una ley contra el acoso moral. Nota realizada por el diario *El País* a la abogada María Soledad de Franco. [https://eva.fder.udelar.edu.uy/pluginfile.php/75101/mod\\_resource/content/1/Reclaman%20Ley%20contra%20el%20acoso%20moral..pdf](https://eva.fder.udelar.edu.uy/pluginfile.php/75101/mod_resource/content/1/Reclaman%20Ley%20contra%20el%20acoso%20moral..pdf)
- Cutro, C., Barría, C. (2020). Pandemia y acentuación de viejas crisis: una reflexión en torno al trabajo flexible. Revista de Teoría Política: Crítica Contemporánea. 14-39
- Darino, V. (2015). Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo\\_final\\_de\\_grado\\_veronica\\_darino\\_2\\_0.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_veronica_darino_2_0.pdf)
- Dejours, C. (2009). Trabajo y sufrimiento: Cuando la injusticia se hace banal. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2009). Trabajo y violencia. Madrid: Modus Laborandi.
- Druck, G. (2011). "Trabajo, precarización y resistencias: nuevos y viejos desafíos?" Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. 96, p. 37-57.
- Facultad de Psicología. [FacultadPsicologíaUR]. (2019). Reflexiones sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo- Econ. Rodrigo Arim [Archivo de Video]. Montevideo, Uruguay <https://www.youtube.com/watch?v=-oM63ZAtlN4&amp=&t=3s>

- Facultad de Psicología. [FacultadPsicologíaUR]. (2019, agosto 14). Mesa: Visión y rol de los actores respecto del Acoso y la Violencia en el Trabajo. [Archivo de Video]. [https://www.youtube.com/watch?v=7yii\\_lxXxzo](https://www.youtube.com/watch?v=7yii_lxXxzo)
- Farge Collazos, C. (2007). El Estado de bienestar. [Versión electrónica]. Revista Enfoques, XIX (1-2), 45-54
- Ferreira, D. (2021). Por trabajo virtual cayeron denuncias de acoso laboral. *El País*. <https://www.elpais.com.uy/informacion/sociedad/virtual-cayeron-denuncias-acoso-laboral.html>
- Gatti, C., Díaz, H., Oviedo, L, Castillo, S. (2012) Factores que inciden en la naturalización y persistencia de la violencia en las relaciones de trabajo. Estudio de caso en una organización del estado. Presentación en el III Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de APSILA en Mendoza, Argentina. Disponible en: <https://www.aacademica.org/claudia.gatti/6.pdf>
- Giuzio, G. (2011). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico. Revista de la Facultad de Derecho. (No 31), 185-192
- Grecco, S., Tomasina, F., Amoroso, M., Laborde, A. (2008). Salud y Trabajo. Facultad de Medicina. Montevideo, Uruguay. <http://www.dso.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/Salud%20y%20Trabajo.pdf>
- Hirigoyen, M. (2003). Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. [Versión electrónica]. Revista Norte de Salud Mental, (18), 39–47.
- Iamamoto, M. (2003) El Servicio Social en la contemporaneidad. Trabajo y formación profesional. San Pablo, Brasil, Editora Cortez.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). Actividad, Empleo y Desempleo. Abril 2020. <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Abril+2020/5ede7208-1e68-4478-985d-5ede5c430872>
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). Actividad, Empleo y Desempleo. Octubre 2021. <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Octubre+2021/331707aa-33ed-4a19-a83a-1120951f4a04>

- Instituto Nacional de Estadística. (2022). Informe diferencial de mercado de trabajo. Actividad, Empleo y Desempleo, por aperturas. Marzo 2022. [https://www3.ine.gub.uy/boletin/Informe\\_intersecc\\_03.html](https://www3.ine.gub.uy/boletin/Informe_intersecc_03.html)
- Lessa, S. (1999). El proceso de producción y reproducción social: trabajo y sociabilidad. En CEAD-UNB (Ed.), “Capacitação en Serviço Social” (20-33).
- Marx, K., Engels, F. (1974). La Ideología Alemana. Crítica de la novísima filosofía alemana en las personas de sus representantes Feuerbach, B. Bauer y Stirner y del socialismo alemán en las de sus diferentes profetas. (Quinta Edición). Ediciones Pueblos Unidos, quinta edición. Montevideo, Uruguay.
- Mejía Reyes, C. (2016) La centralidad del trabajo: un análisis comparativo de España y Alemania. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/392724/cmr1de3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, B., Báez., C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España: editorial ministerial.
- Netto, J. P. (2012). Crise do capital e consequências societárias. Revista Serviço Social e Sociedade, (111). pp. 413-429. São Paulo, Brasil.
- Observatorio Socioeconómico y Comportamental. (2021). Una evaluación y lecciones aprendidas de las respuestas epidemiológicas, el impacto social y de las medidas de mitigación social ante la crisis del COVID19 en Uruguay: aciertos, oportunidades perdidas y asimetría de la respuesta social. Unidad de Métodos y Acceso a Datos Facultad de Ciencias Sociales. UdelaR.
- OIT. (2020) Uruguay Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos. Organización Internacional del Trabajo.
- PNUD. (2020). Impacto Social y Económico de la COVID-19 y Opciones de Políticas en Uruguay. *PNUD América Latina y el Caribe*. (10), 1-41. <https://www.undp.org/es/uruguay/publications/impacto-social-y-econ%C3%B3mico-del-covid-19-y-opciones-de-pol%C3%ADticas-en-uruguay-versi%C3%B3n-completa>
- Red Académica de Trabajo (Ed.) (2008). Condiciones laborales y organización del trabajo. Montevideo, Uruguay. Editorial Central de Impresiones Ltda.

- Red Académica de Trabajo (Ed.) (2008). Impacto de las transformaciones del mundo del trabajo en la vida cotidiana de la sociedad uruguaya actual. En lo social, la salud, lo jurídico y lo simbólico. Montevideo, Uruguay. Editorial Central de Impresiones Ltda
- RISEP. (2021). El mercado de trabajo uruguayo en el primer año de la llegada del Covid-19. RISEP.[https://anciu.org.uy/risep/serie-documentos-de-risep/item/download/101\\_bba2a98a6ac7eea6f328ad9a138389ca.html](https://anciu.org.uy/risep/serie-documentos-de-risep/item/download/101_bba2a98a6ac7eea6f328ad9a138389ca.html)
- Sarachu, G. (1998). Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de trabajadores: Experiencias en el sindicalismo uruguayo. (Tesis de Maestría). Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- Sennett, R. (2000) La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- Slin, D. (2006). ¿Se preocupan las organizaciones por el acoso psicológico en el trabajo? Percepciones de los trabajadores sobre las medidas organizacionales contra el acoso psicológico. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(3): 413-431
- Sotelo, A. (2010). Acoso moral en el trabajo. Desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Vecinday, L., Bentura, P. (Ed.). (2020). *Entre la asistencia y la activación. Intervenciones sobre la pobreza en el Uruguay progresista*. Ciencias Sociales, UdelaR.

#### Leyes y decretos:

- Ley N° 5.032 Prevención de accidentes de trabajo. (1914, 25 de julio). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5032-1914>
- Ley N° 9.697. Carné de salud. Regulación. (1937, 27 de setiembre) Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/9697-1937>
- Ley N° 16.074 Obligatoriedad del seguro de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. (1990, 17 de enero). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO.<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16074-1989>

Ley N° 17.940 Libertad sindical. Derechos sindicales. (2006, 2 de enero). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006/2>

Ley N° 19.846 Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. (2020, 8 de enero). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>

Ley N° 19.849 Aprobación del convenio Internacional de Trabajo N° 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (2020, 9 de enero). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19849-2019>

Ley N° 19.854 Aplicación de normativa en la reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la inspección general de trabajo y de la seguridad social. (2020, 7 de enero). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19854-2019>

Decreto Ley N° 14407 Creación de la administración de los seguros sociales por enfermedad. (1975, 31 de julio). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14407-1975/4>

Decreto N° 62/020 Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral de Presidencia de la República. (2020, 21 de febrero). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/62-2020>

Decreto N° 94/020 Ampliación de las medidas dispuestas por el decreto 93/020, con el fin de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del virus Covid-19 (Coronavirus). (2020, 23 de marzo). Registro Nacional de Leyes y Decretos IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/94-2020>