



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



**Licenciatura en Trabajo Social
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República**

Monografía final de grado

“Más allá de lo aparente”

**La relación entre el acoso moral laboral y la
acumulación flexible.**

María Rodríguez Silva

Tutora: Cecilia Etchebehere

Montevideo, Uruguay

2025

Índice

Introducción	3
Estrategia Metodológica	6
Objeto de análisis y objetivos de la monografía	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Las preguntas de investigación	8
Capítulo 1.Transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la década del 70 del Siglo XX	11
1.1Trabajo y subjetividad	11
1.2 Acumulación Flexible.	14
1.3 Consecuencias de la flexibilización laboral.	16
1.4 Precariedad Laboral.	17
1.5 Tipos de Precariedad del Trabajo en la Actualidad.	19
1.6 Efectos de la precariedad laboral	20
Capítulo 2.Acoso Moral Laboral	22
2.1 Salud ocupacional	.22
2.2 Definición de Acoso Moral	25
2.3 Riesgos Psicosociales	27
2.4 Causas del Acoso Moral Laboral	30
2.5 Consecuencias de Acoso Moral Laboral	31
2.6 Acoso Moral Laboral y Trabajo Social	33
Capítulo 3.Análisis y Resultados	35
3.1 Organización del Trabajo y Subjetividad.	35
3.2 Precariedad Laboral e incertidumbre.	40
Reflexión Final.	50
Bibliografía	53-57

Introducción

El tema que se plantea abordar surge de la experiencia de la práctica pre- profesional de la licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de la República, realizada con los trabajadores afiliados al sindicato de Hipermercado Geant, miembro de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios.

El sindicato de Géant fue fundado en el año 2005 como sindicato único, englobando a tres grupos: Disco, Devoto y Géant. Posteriormente, en el 2009, se dio la separación de estos grupos, cada uno estableciendo su propio sindicato. De aproximadamente 1000 empleados en el supermercado Géant, el sindicato cuenta con 300 afiliados. A pesar de tener una representación mayoritaria de mujeres, con un 60% de afiliadas (principalmente el sector de caja), los dirigentes del sindicato son mayoritariamente hombres. Hay una alta presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Se observa una tendencia en la cual los inmigrantes son los menos propensos a afiliarse, debido a posturas más radicales de derecho y a diferencias en el funcionamiento sindical en sus países de origen. La presencia de inmigrantes es mayor en los departamentos de depósito y seguridad. El sindicato cuenta con una Comisión de Salud y Propaganda, espacio en el que participamos durante la práctica preprofesional.

Se identificó que las denuncias de acoso moral presentadas por los trabajadores de Géant eran manejadas unilateralmente por la empresa, generando así una desigualdad de poder, ya que el sindicato no tenía acceso a dichas denuncias ni influencia en las decisiones tomadas al respecto. Ante esta situación, se trabajó en colaboración con el sindicato para abordar la problemática del acoso moral, acompañándolos en la realización de un taller sobre este tema y en la elaboración de un protocolo específico para su abordaje.

El objetivo de este trabajo es comprender de qué forma el modo de acumulación flexible, ha favorecido el desarrollo del acoso moral laboral, en relación con las condiciones de trabajo y la subjetividad de los trabajadores. Se adopta para ello una

perspectiva integral que contemple las transformaciones del mundo del trabajo y los procesos de precarización laboral.

En la década de los 70 del siglo XX, se produjo una crisis estructural del capital (Meszáros, 2002) debido a la caída de la tasa de ganancia. Ante esta crisis, se instauró un modelo de acumulación flexible caracterizado, en términos generales, por la flexibilización y la precarización laboral (Harvey, 2012). Este modelo busca reducir al mínimo los tiempos muertos para aumentar la productividad. Se emplean contratos temporales y se recurre a la tercerización, así como a la sustitución de la mano de obra por tecnología, lo que genera violencia funcional. Además, la rotación de trabajadores entre diferentes sectores impacta negativamente en la cohesión del colectivo laboral. Esta nueva forma de organización del trabajo propicia la precariedad, y puede dar lugar a factores de riesgo psicosociales, facilitando así el desarrollo del acoso moral laboral.

Es fundamental comprender esta temática dentro de la totalidad social que la envuelve y la determina. Desde la disciplina del Trabajo Social, se puede contribuir a la comprensión y problematización de las transformaciones en el mundo laboral y sus efectos en la vida de los trabajadores.

La problemática del acoso moral laboral es relevante debido a sus consecuencias directas en la salud del acosado/a. La Psicóloga Silvana Giachero (como se citó en Ángulo, 2014) señala que las personas acosadas:

presentan trastornos físicos y psicológico, 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 enfatizar la gravedad de esta problemática, es pertinente mencionar a (Slin, 2006), quien advierte que el acoso moral puede culminar en el suicidio, la consecuencia más extrema y trágica.

En cuanto a los efectos emocionales del acoso moral, Colunga, González, Mendoza y Gómez (2011) destacan que desde el punto de vista psicológico, la víctima puede verse gravemente afectada, experimentando depresión, irritabilidad, episodios de cólera o mal humor, así como una tendencia al abuso de sustancias psicoactivas (cómo el alcoholismo, consumo de drogas).

A pesar de que a nivel internacional se han aprobado leyes específicas sobre el acoso moral laboral, en Uruguay se han implementado únicamente protocolos creados a voluntad de cada sindicato y/o empresa. Angulo afirma que “en el ordenamiento jurídico uruguayo, no contamos con una ley que regule de forma específica la materia”. (Angulo 2014, p. 20-21). Pocos países han legislado sobre este tema, entre ellos: Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca y Finlandia han optado por una legislación específica.

Uruguay ha ratificado el Convenio Internacional del Trabajo N°190 que regula de forma genérica la eliminación de la violencia y el acoso laboral. Existe la ley N°19.846, que aborda la igualdad de derechos y la no discriminación, pero aún carecemos de una ley nacional que regule el acoso moral laboral de manera específica.

Por otro lado, la falta de reglamentación complica aún más la erradicación de esta problemática. Las pocas vías disponibles resultan ineficaces, y los procesos iniciados a menudo no se completan o no se resuelven. Actualmente, se considera que la implementación de un protocolo es la opción más viable, ya que permite agilizar los procesos y visibilizar la temática.

Cabe mencionar que en 2022 se presentó un proyecto de ley que busca prevenir y garantizar a los trabajadores el derecho a un entorno laboral libre de acoso y violencia. Este proyecto está elaborado en el marco de lo dispuesto por el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) N°190 sobre la violencia y el acoso, adoptado la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 21 de junio de 2019, y ratificado por Uruguay mediante la Ley N° 19.849, del 23 de diciembre de 2019.”(MTSS ,T/319)

Según Giuso (2011), el acoso moral laboral es un fenómeno de larga data que ha sido abordado por el derecho laboral, en parte gracias a los estudios del psicólogo alemán

Leymann y los aportes de Marie-France Irigoyen. Se define el acoso moral laboral como aquellas “conductas reiteradas y persistentes en el tiempo que vulneran y violentan la dignidad de la persona a través de las capacidades del trabajador y el desbordamiento por asignación de tareas irrealizables”. (Armas, 2017, p.42)

Según la Dra Cristina Mangarelli desde el ámbito jurídico, el acoso moral laboral se define como una forma de violencia psicológica extrema que incluye actos hostiles, tanto de acción como de omisión, que se repiten de manera sistemática durante un período prolongado en el entorno laboral. Estos actos son considerados éticamente graves y pueden provocar o tener el potencial de provocar daños en la salud, el clima laboral, la dignidad, el honor, la intimidad, la integridad física o psicológica de la persona afectada física o psíquica (Mangarelli, 2014).

Existen diferentes tipos de acoso moral laboral, que pueden ser perpetrados por compañeros de trabajo (acoso horizontal), superiores (acoso vertical descendente), o incluso por trabajadores hacia sus superiores (acoso vertical ascendente). (Ficha Número 2 de la Comisión de acoso moral laboral del PIT CNT, s.f)

Es crucial profundizar en las causas y consecuencias del Acoso moral laboral, ya que este fenómeno vulnera derechos fundamentales de las y los trabajadores, como la personalidad, dignidad, intimidad, honor, integridad física o psíquica y el derecho a no ser discriminados, razón por lo cual se le ha calificado como un ilícito pluriofensivo. El acoso moral laboral no solo afecta a quien lo sufre, sino también a su entorno social, laboral y familiar.

Además, es fundamental que desde el Trabajo social se realice una reflexión crítica y sistemática sobre esta problemática, lo que posibilita llevar a cabo un trabajo de promoción y protección de los derechos de las y los trabajadores, desnaturalizando situaciones que, por ser cotidianas, tienden a ser aceptadas, como cuando muchos trabajadores aceptan condiciones laborales abusivas por la necesidad de mantener o acceder a una fuente de trabajo.

Estrategia metodológica

Para esta investigación se utilizó una metodología cualitativa de carácter exploratorio, descriptivo. Las investigaciones exploratorias tienen como objetivo proporcionar una visión general y aproximada del objeto de estudio. Por otra lado, la investigación descriptiva, se centra en describir las características fundamentales de conjuntos homogéneos.

La investigación se llevó a cabo entre diciembre de 2023 y julio de 2024. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas y se utilizó la técnica de muestreo intencional, seleccionado a los participantes según sus características en relación con los objetivos del estudio.

Para abordar el problema, se llevó a cabo una recopilación y análisis de bibliografía sobre autores. También se incorporó material proveniente del trabajo realizado durante la práctica pre profesional en el año 2020, que incluyó un proyecto de intervención y de investigación. Por un lado, se utilizaron entrevistas no estructuradas, realizadas a afiliadas del sindicato de Hipermercados Geant, con el objetivo de conocer la percepción sobre acoso moral laboral. Por otro lado, se realizaron entrevistas semi estructuradas a informantes calificados de diferentes disciplinas (psicología, derecho, trabajo Social) para obtener información sobre el tema acoso moral laboral.

La técnica de entrevista nos brinda la oportunidad de obtener información sobre el funcionamiento de la institución, los mecanismos sociales a analizar, las pautas de comportamiento de la población objeto del relevamiento, así como de las expectativas de los agentes sociales indagados. Además, nos permite recoger material de análisis acerca de las auto percepciones de los agentes indagados, para reconocer sus posturas respecto al tema (Valles, 1999).

Según Batthyány y Cabrera “Un tipo particular de entrevistas es la que se realiza a informantes calificados, los mismos tienen un rol fundamental en una investigación como conocedores expertos del tema que se pretende investigar.” (2011, p. 90)

Objeto de análisis y objetivos de la monografía

El objeto de la monografía es comprender la relación entre las transformaciones del modo de acumulación con el acoso moral laboral. Por otra parte se busca analizar cómo

el cambio en la subjetividad de los trabajadores, facilita la naturalización del acoso moral laboral.

Objetivo general:

Comprender de qué forma el modo de acumulación flexible, ha favorecido el acoso moral laboral en relación con las condiciones de trabajo y la subjetividad de los trabajadores a partir de la experiencia del sindicato de trabajadores de Géant en el período 2019-2020.

Objetivos específicos:

- Analizar el vínculo del Acoso Moral Laboral, con las transformaciones del mundo del trabajo
- Indagar la relación entre los cambios en la subjetividad de los trabajadores y la naturalización del acoso moral laboral en las y los trabajadores vinculados al sindicato Géant.
- Profundizar en el conocimiento de los derechos fundamentales vulnerados por esta problemática a partir de la mirada de profesionales de diversas disciplinas.
- Reflexionar sobre el aporte que se puede dar desde el Trabajo Social para la efectivización de los mismos.

Las preguntas de investigación que guían esta problematización son:

1. ¿Qué transformaciones en el mundo del trabajo ocurridas en la década de los 70, han facilitado el desarrollo del acoso moral laboral?
2. ¿De qué manera impactan los cambios en la percepción del trabajo y la precariedad laboral en la subjetividad de los trabajadores del sindicato Géant?
3. ¿Cuáles son las consecuencias de esta problemática?

4. ¿De qué forma influye la inseguridad laboral en la naturalización del acoso moral laboral?
5. ¿Qué elementos de la acumulación flexible pueden dificultar la identificación del acoso moral laboral?
6. ¿Qué intereses subyacen detrás del acoso moral laboral?
7. ¿Qué aportes puede ofrecer el Trabajo Social en este contexto?

Para presentar la investigación desarrollada, el presente trabajo se estructura en tres capítulos. En el primer capítulo, se busca dar cuenta de la centralidad del trabajo como actividad transformadora y esencial en los procesos de sociabilidad. Sin embargo, también se analiza cómo, a través del modo de producción capitalista, el trabajo se expresa mediante el empleo, convirtiéndose en un elemento de sujeción y subordinación. El objetivo es comprender cómo las transformaciones en los procesos de producción impactan en las condiciones de trabajo y en la subjetividad de los trabajadores. En este sentido se considera que “en la articulación entre subjetividad y objetividad, la subjetividad es un momento constitutivo de la praxis social, un vínculo indisoluble entre la esfera del sujeto y la actividad del trabajo” (Escobar, 2004, p.67)

Además, se problematizan las estrategias del capital para controlar el trabajo subjetivo, lo que facilita el desarrollo y la naturalización del acoso moral laboral. Por otra parte, se realiza un recorrido histórico por las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo desde la década de 1970, con el cambio hacia el modo de acumulación flexible. Este modelo responde a la necesidad de acumulación del capital, dando inicio a “un proceso de reorganización del capital y de su sistema ideológico y político de dominación” (Antunes, 2005, p.17). En este capítulo, se analizan las consecuencias de este modo de producción, enfatizando el incremento de la precariedad laboral que se produce a través de este patrón de acumulación y como esta precariedad genera factores de riesgo psicosocial que posibilitan el desarrollo del acoso moral laboral.

El segundo capítulo aborda la problemática del acoso moral laboral, comenzando con la salud ocupacional, que se define como una rama de la medicina enfocada en proteger la salud de los trabajadores. A continuación, se presenta una definición del acoso moral laboral desde dos enfoques distintos, lo que permite comprender mejor su complejidad. Posteriormente, se analizan los riesgos psicosociales que surgen como resultado de los cambios en la organización del trabajo y que, a su vez, son causales del desarrollo del acoso moral laboral. Finalmente, se profundiza en el análisis de las causas y consecuencias del acoso moral laboral, así como en los aportes que se pueden dar desde el Trabajo Social para abordar esta problemática.

En el tercer capítulo se realiza un análisis de la investigación, considerando las dimensiones de la organización del trabajo y la subjetividad, la precariedad y la incertidumbre laboral, así como la vulneración de derechos en el contexto del acoso moral laboral dentro del marco de la acumulación flexible.

El trabajo se cierra con una breve reflexión que se desprende de la investigación realizada, subrayando la importancia de comprender la interrelación entre la acumulación flexible y el acoso moral laboral, así como la necesidad de desarrollar estrategias efectivas para abordar y prevenir esta problemática en el ámbito laboral.

Capítulo 1. Transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la década del 70 del Siglo XX

Este capítulo tiene como finalidad dar cuenta de la centralidad del trabajo en la vida de los sujetos, como actividad transformadora y constitutiva de los procesos de sociabilidad. A través del mismo se construye un proyecto de vida individual y colectivo.

Como resultado de las transformaciones del mundo del trabajo debido a la crisis que experimentó el capital en los años 70 del siglo XX, se instaura el modo de acumulación flexible, que impacta en las condiciones materiales y subjetivas de los trabajadores. Este modo instaura un mecanismo de captar la subjetividad de los trabajadores orientados a los intereses de la empresa. Estas transformaciones han repercutido en las formas de producir, organizar y representar el trabajo.

A su vez estos cambios en la subjetividad de los trabajadores, lleva a que muchas veces aceptan condiciones laborales precarias. Y a través de las mismas se facilita el desarrollo y naturalización del acoso moral laboral.

En este capítulo se busca dar cuenta, cómo este patrón de acumulación conlleva al incremento de la precariedad laboral siendo un patrón de organización laboral, que aumenta los riesgos psicosociales, los que conlleva a la afectación de la salud de los trabajadores.

1.1 Trabajo y subjetividad

A lo largo de la historia, la concepción del trabajo ha experimentado cambios significativos, reflejando las diversas formas que este ha adoptado en el devenir social. En su concepción fundante, el trabajo se presenta como un proceso que no sólo crea objetos útiles, sino que también transforma a su creador. Marx define al trabajo como, "un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción" (Marx, 1968, p.47). Este enfoque permite visualizar la centralidad del trabajo como proceso constitutivo del ser social, en el que el individuo se desarrolla y se relaciona tanto con la naturaleza como con sus semejantes.

Desde la perspectiva marxista, es esencial reconocer que las características del trabajo dependen de las relaciones de producción. Con la consolidación del sistema capitalista y el trabajo asalariado, la acumulación de capital, se convierte en el principal motor de la actividad laboral, en detrimento de la esencia creativa del trabajo. Así, se produce una contradicción entre el trabajo para satisfacer necesidades humanas o necesidades de acumulación de capital.

Marx sostiene que el trabajo posee un doble carácter: por un lado, es útil como creador de valor de uso, y por otro, se convierte en un gasto de fuerza humana socialmente necesario. Sin embargo, en su dimensión concreta, el trabajo el trabajo asalariado se encuentra sometido y alienado, convirtiéndose en "un objeto, en una existencia exterior, sino que existe fuera de él, independiente, extraña, que se convierte en un poder independiente frente a él; que la vida que ha prestado, se le enfrenta como cosa extraña y hostil" (Marx, 1984, p.106)

Con el modo de acumulación capitalista, el modelo flexible lo profundiza y adapta a las necesidades de flexibilidad del capital en este nuevo contexto. En la década de 1970, se impone una racionalidad instrumental que ve al trabajo principalmente como un medio para obtener ingresos. Según Antunes (2005) esta transformación en los procesos productivos impacta no solo en las condiciones laborales, sino también en la subjetividad del trabajador. El trabajo más que ser un sustento económico, se convierte en un elemento que estructura la personalidad y otorga roles y estatus en la sociedad.

Escobar sostiene que "la subjetividad es un momento constitutivo de la praxis social, es un vínculo indisoluble entre la esfera del sujeto y la actividad del trabajo" (Escobar,

2004, p. 67). Las transformaciones en la materialidad del trabajo generan modificaciones en la subjetividad, afectando la representación y la identidad del ser social. En este contexto, Antunes (2005) señala que el modo de acumulación flexible establece nuevas formas de capturar la subjetividad de los trabajadores a través de un involucramiento que manipula su pensamiento, logrando que se identifique con los intereses corporativos en lugar de con su condición de clase trabajadora.

Por otra parte, con este modo de producción la inseguridad laboral se instala en la subjetividad de los trabajadores. La amenaza constante del desempleo actúa como un mecanismo de disciplinamiento, alterando el imaginario social sobre el trabajo (Escobar, 2005). Esta situación dificulta el reconocimiento colectivo entre los trabajadores, debilitando la solidaridad y promoviendo un individualismo competitivo.

Antunes (2005) argumenta que el capital ha reorganizado sus formas de dominación, promoviendo un subjetivismo fragmentador que socava las bases de solidaridad y la acción colectiva. En este sentido, “el trabajador comienza a percibir su empleo como un privilegio frágil y amenazado, lo que contribuye a su desmoralización y desmovilización frente a la incertidumbre del desempleo” (Claramunt, 2019, p. 39)

En el contexto actual, el trabajo es visto como una actividad que genera riqueza, pero que también se vincula con la intensificación de las exigencias laborales y la polivalencia. Esto resulta en un enriquecimiento para las empresas y una mayor explotación de los trabajadores, quienes temerosos de perder su empleo, aceptan condiciones laborales inadecuadas que generan malestar y sufrimiento en los trabajadores.

Considero pertinente tomando en cuenta el objetivo de la monografía, señalar algunos aspectos relacionados al acoso moral laboral. Como anteriormente se menciona, dado que el trabajo asalariado, bajo el sistema capitalista, se convierte en un proceso alienante, donde los trabajadores ven su labor como una existencia exterior e independiente de ellos. El acoso moral laboral puede intensificar esta alienación, ya que los trabajadores que son objeto de acoso pueden experimentar una pérdida de identidad y valor personal en el entorno laboral. Se sienten tratados como objetos, lo que resuena con la idea de que su trabajo se convierte en algo hostil y extraño.

Por otra parte, la inseguridad laboral actúa como mecanismo de disciplinamiento. En este sentido, el acoso moral laboral puede ser una herramienta utilizada por superiores o compañeros para mantener el control y la sumisión de los trabajadores. La amenaza del desempleo y la precariedad laboral pueden llevar a los individuos a tolerar situaciones de acoso, sintiendo que deben aceptar cualquier condición para no poner en riesgo su puesto de trabajo.

Por otro lado, Atunes (2005) y Escobar (2004) destacan cómo las relaciones laborales actuales tienden a fragmentar la subjetividad de los trabajadores y a debilitar la solidaridad. El acoso moral laboral puede exacerbar esta fragmentación, ya que crea un ambiente tóxico donde la colaboración y el apoyo mutuo son sustituidos por la desconfianza y la competencia individual. Esto puede llevar a un debilitamiento de la identidad colectiva, donde los trabajadores se ven compelidos a actuar en función de su propia supervivencia en lugar de unirse contra las injusticias e identificar los elementos comunes que hacen a su situación.

La desmoralización y desmovilización que experimentan los trabajadores, como se indica en el texto, también puede verse reflejada en la incapacidad de los individuos para resistir o denunciar el acoso moral. La percepción del trabajo como un privilegio frágil, puede llevar a los trabajadores a sentir que no tienen poder ni la voz para hacer frente a situaciones de abuso, perpetuando así un ciclo de opresión y sufrimiento en el ámbito laboral.

1.2 Acumulación Flexible.

Para comenzar considero pertinente realizar una breve reseña histórica que dé cuenta del surgimiento de la acumulación flexible.

Según (Raso, 2008) la revolución industrial que comenzó a finales del siglo XVIII transformó radicalmente la producción y la economía. Las fábricas surgieron como centros de producción masiva donde la mecanización y la división del trabajo permitieron aumentar la eficiencia. Sin embargo, este modelo también trajo consigo desafíos sociales como la explotación laboral y la deshumanización del trabajo.

La revolución industrial marcó un hito en la historia de la producción, dando lugar a nuevas instituciones y formas de organización que transformaron las relaciones sociales. En sus inicios, los modelos Fordistas y Taylorista de organización del trabajo, dominaron el panorama industrial, ofreciendo eficiencia a través de la producción en masa y la especialización del trabajo. Sin embargo, con el tiempo, estos modelos comenzaron a mostrar signos de agotamiento, lo que llevó al surgimiento del Toyotismo. Este enfoque se centra en la producción según la demanda, promoviendo la flexibilidad y el trabajo en equipo.

Hacia la década de los 70, el capitalismo entra en la segunda gran crisis internacional del siglo XX. La política del neoliberalismo busca revertir la crisis expresada en la caída de la tasa de ganancias. Como señala Netto (2012), la crisis del capitalismo trae cambios corporativos que se traducen en las transformaciones en el mundo del trabajo, con un proyecto neoliberal restaurador. Hacia los años 80 comienza la consolidación de la reestructuración productiva, con un patrón de acumulación flexible mediante la flexibilidad productiva y de contratación. Dentro de los cambios en la organización del trabajo se puede destacar la incorporación de tecnología, la polivalencia, la flexibilidad en el horario de trabajo, y la subcontratación o tercerización. También ocasiona la disminución de contratos a largo plazo, primando los contratos a corto o mediano plazo. En tanto la flexibilización contractual implica adaptar el número de empleados a la situación del mercado.

Con las transformaciones en el mundo del trabajo, la “clase que vive del trabajo” sufrió la más aguda crisis del siglo, que no afectó sólo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la interrelación de estos niveles, afectó su forma de ser” (Antunes,1999, p19) El modelo de acumulación flexible, establece nuevas condiciones de trabajo e instaurar nuevas formas de subjetividad de los trabajadores, orientando la misma a los intereses de la empresa.

Por otra parte, las transformaciones que se han dado en el mundo del trabajo impactan en las formas de representación colectiva, en la identidad y en la conciencia del trabajador. En el marco de dichas transformaciones se da una fuerte crítica al Estado de bienestar, creando así un terreno fértil para la ideología neoliberal. La intervención del Estado fue reorientada para asistir al capital y recortar el potencial de las políticas sociales en función de las necesidades del capital en esta nueva fase. Uruguay, al igual

que otros países, tuvo la necesidad de reestructurar su capital. La necesidad de liberar al capital y al mercado por medio de la desregulación de la actividad privada, la estabilización de la economía, la privatización y la restricción del gasto público como parte de la reforma del Estado. (Sarachu, 1998).

Todo esto vino acompañado de una redefinición de la intervención estatal en la relación capital-trabajo, con la desregulación laboral en el periodo 1992-2004, cuando el Estado se retiró de la negociación colectiva. A partir del 2005, se dio la regulación laboral con un conjunto de leyes y decretos que conforman una amplia reforma laboral. A pesar de estos cambios, siguen existiendo grandes niveles de desigualdad en la actualidad. Además, la implementación de políticas de flexibilidad laboral ha sido cuestionada por su impacto en la seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la potenciación de la desigualdad salarial y el debilitamiento de la protección laboral.

Por otra parte, cabe señalar, que con la transición de un sistema Taylorista-Fordista a formas de acumulación flexible ha tenido un impacto significativo en la organización de los trabajadores y en la fuerza de los sindicatos. Los sindicatos de masa, característicos de la organización Taylorista- Fordista han ido perdiendo fuerza en este nuevo contexto, lo que ha abierto espacio a mayores niveles de explotación laboral. La fragmentación de la producción, la externalización de servicios, el uso de contratos temporales y formas atípicas de empleo dificultan la sindicalización y la negociación colectiva, debilitando la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos y condiciones laborales.

En este contexto, se hace evidente la importancia de analizar de manera crítica las implicaciones de la acumulación flexible en el mercado laboral, en la distribución del ingreso y en la calidad de vida de los trabajadores.

1.3 Consecuencias de la flexibilización laboral.

La acumulación flexible ha traído consigo una serie de consecuencias significativas en el mercado laboral.

En primer lugar, se observa una desproletarización del trabajo industrial, lo que se traduce en una disminución del número de obreros en la industria. A su vez, se ha producido una expansión del trabajo asalariado, especialmente en el sector servicios.

Además, se ha evidenciado una heterogeneización del trabajo con la incorporación de mano de obra femenina, como señala Antunes (1995).

Esta tendencia también ha dado lugar a una sub-proletarización presente, con trabajos parciales, temporales, precarios y subcontratados. Asimismo, se ha producido un cambio cualitativo en la naturaleza del trabajo, con una mayor calificación e intelectualización del mismo a través de la incorporación de nuevas tecnologías, pero también con procesos de descalificación laboral en otros sectores y actividades.

El autor plantea que la segmentación de la clase trabajadora se intensifica, ya que los trabajadores más calificados ocupan puestos de mayor responsabilidad, mientras que los menos calificados se encuentran en empleos temporales, parciales o contratados. Este proceso genera una mayor heterogeneización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora.

Por otro lado, la desindustrialización y desproletarización han propiciado la expansión del trabajo precarizado, lo que incrementa la asimetría en las relaciones de poder entre el capital y el trabajo, exponiendo a los trabajadores a condiciones laborales vulnerables y de baja calidad. Esto no solo impacta en el ámbito laboral, sino también en la sociedad en su totalidad, profundizando la situación de pobreza.

En esta misma línea es importante tomar el aporte que se da desde la medicina. Según Tomasina (2010) la precariedad laboral afecta de manera significativa la salud mental de los trabajadores, generando miedo, ansiedad, sufrimiento y afectando la sociabilidad y las relaciones interpersonales. El estrés laboral resultante de la inestabilidad contractual y la precarización de las condiciones de trabajo puede desembocar en problemas de salud física y mental, como el síndrome de Burn out.

En cuanto a la organización sindical, la flexibilidad laboral plantea desafíos importantes, ya que las nuevas formas de organización del trabajo dificultan la representación colectiva de los trabajadores. La externalización y contratación de servicios fragmentan el mercado laboral, debilitando la capacidad de negociación de los sindicatos. La globalización y la presión por la competencia internacional también representan obstáculos para la acción sindical, al permitir a las empresas trasladar su producción donde los costos laborales son más baratos.

En síntesis, según Harvey (1990) la flexibilidad laboral ha generado altos niveles de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, modestos aumentos en el salario real y un retroceso en el poder sindical.

1.4 Precariedad Laboral.

Según Rodgers (1992), la precariedad se puede definir a partir de las siguientes características: son trabajos por periodo de tiempo definido, tiene un horizonte de corto plazo y un elevado riesgo de pérdida. En segundo lugar, son trabajos con ingresos insuficientes para la reproducción social de los trabajadores, lo que está relacionado con la pobreza y la inserción laboral insegura.

También se considera que son precarios cuando carecen de protección social, no sólo en términos de cobertura social, sino también en lo que respecta a la lucha contra los despidos injustos y a la mejora de las condiciones de trabajo. Otra característica de la precariedad es que el trabajador no tiene el control sobre las condiciones laborales, el salario o el ambiente físico en el que desarrolla la tarea.

A través de la flexibilidad laboral, surgen trabajos atípicos que van consolidando la precariedad y generando condiciones de vulnerabilidad para los trabajadores. Por una parte, se presentan contratos inestables, contratos a término y trabajos sin cobertura social.

El empleador puede incorporar o expulsar fuerza de trabajo con bajos costos de despido y ajustar los salarios según el rendimiento del trabajador. Además, pueden aumentar las exigencias hacia los trabajadores en cuanto a la duración e intensidad de la jornada laboral, así como la flexibilidad en las funciones y la posibilidad de intercambiar tareas.

Por otro lado, la innovación tecnológica reduce la cantidad de puestos de trabajo, lo que permite que las condiciones laborales se fragilizan y hace que muchos trabajadores estén dispuestos a aceptar salarios más bajos y peores condiciones laborales.

Es importante señalar que, con el cambio hacia un modo de acumulación flexible, se ve afectada la protección de los trabajadores, en lo que respecta a la ley y a las organizaciones sindicales. Según Sarachu (2001), las diferentes formas de contratación y las nuevas situaciones laborales, como la tercerización y el empleo informal, llevan a la fragmentación y heterogeneización de los trabajadores, lo que dificulta la

construcción de colectivos entre ellos. Esto representa un gran desafío para los sindicatos, que deben buscar estrategias que permitan representar a los trabajadores a partir de la heterogeneidad de situaciones.

Mediante el modelo de acumulación flexible, se prioriza la reproducción del capital y se desplazan los derechos sociales conquistados por los trabajadores. A su vez, las relaciones y condiciones de trabajo a las que están sometidos los trabajadores trasladan una mayor responsabilidad hacia ellos para su propia reproducción, con menor participación del Estado en los soportes para su existencia. Por ejemplo, en Uruguay, en los años noventa, se dio la desregulación laboral, donde el Estado se retiró de la negociación colectiva.

Cabe señalar que por lo anteriormente mencionado, se puede afirmar que el modelo de acumulación flexible se caracteriza por la inestabilidad del mercado laboral y la inseguridad con respecto a prestaciones propias del trabajo estable. Esto evidencia la existencia de trabajo precario. Según Alves (2017) en la actualidad, estamos frente a una precariedad laboral basada en la lógica de trabajo flexible.

1.5 Tipos de Precariedad del Trabajo en la Actualidad.

De acuerdo con Franco y Druck (2009) los tipos de precariedad laboral que se observa en la actualidad son los siguientes:

- Vulnerabilidad de las formas de inserción y desigualdades sociales. Este aspecto refiere a un mercado laboral donde predominan los contratos precarios y una vulnerabilidad estructural. Se trata de un entorno laboral heterogéneo y segmentado, donde los diferentes tipos de inserción son evidentes. Además, es fundamental considerar otros factores, como el nivel de ingreso y las discriminaciones basadas en género, edad, entre otros.

- Procesos de gestión y organización del trabajo. Este punto se relaciona con la intensificación del trabajo, que incluye una mayor carga laboral, el aumento de horas de trabajo y la polivalencia, todo ello en función de las necesidades del empleador. Asimismo, la tercerización contribuye con los procesos de intensificación del trabajo, con la carga de trabajo, el aumento de horario y la polivalencia, siguiendo las

necesidades del empleador. Por otra parte, la tercerización contribuye a la reducción de costos, la optimización del tiempo y un incremento en la productividad.

-La inseguridad y la salud en el trabajo. Existen procesos de gestión que no priorizan la salud de los trabajadores, enfocándose únicamente en la productividad. Esto se traduce en diversas afectaciones de la salud, especialmente en lo que respecta al estrés y el sufrimiento laboral, con un impacto notable.

-La pérdida y fragilización de las identidades individuales y colectivas. En la actualidad, los trabajadores enfrentan una amenaza constante de pérdida de empleo, lo que se ha convertido en una estrategia de control en el ámbito laboral. Esta situación actúa como mecanismo disciplinario que lleva a los trabajadores a aceptar condiciones laborales insalubres.

-Fragilización de la organización de los trabajadores. La fragmentación y segmentación de los trabajadores, unidas a la intensificación del trabajo, la tercerización, la competitividad y el individualismo, debilitan la acción colectiva, así como la resistencia y las luchas laborales.

-Erosión del derecho del trabajador. Este fenómeno está relacionado con las críticas al marco legal del trabajo, que incluye leyes y regulaciones laborales y sociales que deberían beneficiar a los trabajadores. Sin embargo, se imponen principios de flexibilización que responden más a las necesidades del capital que a las del trabajador.

Por otro lado, considero pertinente considerar las distintas dimensiones en la que se ve afectado el trabajo en condiciones precarias. En primer lugar, la precariedad no sólo se manifiesta en la inseguridad económica y la falta de estabilidad laboral, sino que también tiene un impacto profundo en las relaciones sociales y en la calidad de vida de los trabajadores. La disminución de la cohesión social entre trabajadores, derivada de la fragmentación y la competencia, puede resultar en un aislamiento emocional y profesional, afectando no sólo el bienestar individual, sino también la capacidad de los trabajadores para unirse y luchar por condiciones más justas. Además, la precariedad laboral tiende a perpetuar ciclos de pobreza y desigualdad, ya que los trabajadores que se encuentran en estas situaciones a menudo carecen de acceso a beneficios sociales, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional, lo que limita su capacidad para mejorar su situación. Por último, es crucial reconocer que aunque las formas de

organización laboral anteriores también implicaron explotación y degradación de las condiciones de vida, la actual precariedad laboral se caracteriza por una intensificación de estos procesos, donde la desprotección y el abuso se vuelve la norma, desdibujando los límites entre el trabajo y la vida personal y generando un entorno laboral que deshumaniza al trabajador. En este sentido, es imperativo abordar la precariedad desde una perspectiva integral que contemple no sólo los aspectos económicos, sino también los sociales, psicológicos y culturales que influyen en la vida laboral y personal de los individuos.

1.6 Efectos de la Precariedad Laboral

Según Dejour (2009) uno de los efectos de la precariedad laboral es la intensificación del trabajo y el aumento del sufrimiento subjetivo, lo que afecta la salud de los trabajadores. Por un lado, se produce la intensificación del trabajo, caracterizada por el aumento del ritmo y la velocidad de la realización de la tarea, así como controles excesivos sobre la misma.

Según Dejour (1992), la falta de flexibilidad y creatividad en la realización de sus tareas, genera sufrimiento en el trabajador. Esta falta de autonomía y de expresión personal en el trabajo puede afectar negativamente su bienestar emocional y psicológico. Otro efecto notable es la naturalización de este sufrimiento como mecanismo defensivo por parte de los trabajadores, lo que conlleva a la negación del sufrimiento ajeno y al silencio del propio. Frente a la incertidumbre laboral, cada individuo se centra en su propia situación; no se espera que otro intervenga, y cada uno se preocupa por mantener su empleo.

Además, como se mencionó anteriormente, existe un debilitamiento de las manifestaciones colectivas contra la alienación, la dominación y el sufrimiento. Es pertinente señalar que, durante la transición del fordismo al modelo de acumulación flexible, se ha pasado de valores colectivos hacia un individualismo que exacerba la competencia y, por ende, la división entre trabajadores. Esto, a su vez, dificulta la acción colectiva. En este contexto, los sindicatos enfrentan dificultades para lograr la participación y la organización colectiva.

Capítulo 2

Acoso Moral Laboral.

Este capítulo se centra en la problemática del acoso moral laboral. En el mismo se realiza el desarrollo de las causas y efectos del acoso moral, así como la pertinencia del aporte desde el Trabajo Social, quien tiene dentro de sus principios generales el respeto por la dignidad de los seres humanos, el respeto a la diversidad y la defensa de los derechos humanos (FITS, 2014).

2.1 Salud Ocupacional.

En primer lugar es pertinente señalar según (OMS, 2011) que el trabajo es un determinante de salud. Las características del empleo relacionado con las condiciones de inserción en el mercado de trabajo y las condiciones de trabajo, tienen efectos en la salud de los trabajadores.

Por una parte, el trabajo útil, creador de valores, desarrolla las capacidades físicas y mentales de las personas, es un productor de salud. Mientras que en el capitalismo, el trabajo no puede desplegar toda su potencialidad, cuando no existen las condiciones objetivas y subjetivas para que el trabajo sea un estímulo de las potencialidades. En este sentido el trabajo se convierte en un productor de enfermedades.

Cómo se menciona en el capítulo anterior, con el modo de acumulación flexible, el trabajo pasa a tener una significación relacionada con el malestar y el sufrimiento. Los trabajadores muchas veces aceptan malas condiciones de trabajo por el temor de la pérdida de su empleo, viviendo una amenaza continua de la pérdida del mismo.

Tomasina (2022) señala que con los cambios acaecidos en el mundo del trabajo, impulsados por la instauración del modo de acumulación flexible, han dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo. Este patrón de acumulación pone un fuerte énfasis en la calidad y la excelencia individual, lo que fomenta la competencia entre los trabajadores y prioriza lo individual sobre lo colectivo. Además, la incorporación de la tecnológica ha generado nuevas modalidades de empleo, como el teletrabajo, el uso de aplicaciones y los trabajos unipersonales. Estos cambios refuerzan el individualismo y provocan la pérdida de sentido de pertenencia al colectivo. Como resultado, las exigencias emocionales y cognitivas han aumentado, lo que impacta negativamente en la salud de los trabajadores.

Es importante señalar que estas condiciones de precariedad, trae consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. Actualmente existe un campo específico para el tratamiento de la salud en los espacios de trabajo, conocido como salud ocupacional. “La salud y el trabajo son considerados procesos complejos y vinculados entre sí. 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” (Grecco, et al, 2008, p.1)

Las nuevas condiciones a las que están expuestos los trabajadores; como por ejemplo altas exigencias de rendimiento por parte de la empresa, 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, se puede decir que “el proceso salud-enfermedad, con su expresión psico-biológica en lo individual, tiene como determinante primero los procesos sociales que se integra como grupo el individuo” (Grecco, 2008, p. 2)

Esta circunstancia no se relaciona únicamente con las condiciones físicas, químicas y biológicas de los procesos laborales, sino que también están ligados a la organización

del trabajo, los sistemas de labor, el ambiente psicosocial del lugar donde se realizan las actividades y las interacciones sociales que emergen a partir del trabajo. Esto incluye las experiencias, percepciones y expectativas de los trabajadores que desempeñan un papel significativo en su bienestar tanto físico como mental. (OIT-OMS, 1984)

Cabe señalar que desde la salud ocupacional se promueve la participación de todos los trabajadores en los cuidados de su salud en el trabajo. Esto se puede dar a través de la capacitación, educación en el desarrollo de la tarea y en la prevención y control de los riesgos en el trabajo.

Por otro lado, es de señalar, la importancia de abordar el acoso moral laboral desde una perspectiva de salud ocupacional para prevenir, identificar y gestionar estos comportamientos perjudiciales en el lugar de trabajo.

Para abordar el tema factores de riesgo psicosociales, es importante primero remontarnos al siglo XX, al llamado Modelo Obrero Italiano, quienes crearon los primeros mapas de riesgos basados en la percepción de un grupo de trabajadores que está sometido a las mismas condiciones laborales. Se refiere a un conjunto de prácticas y análisis de lucha a favor de la salud de los trabajadores, que a partir de los años 60 modificaron de manera profunda los enfoques tradicionales de la salud y seguridad laboral. Si bien este modelo surgió en la década del 60 en Italia, en el transcurso de la década del 70, se expandió rápidamente a otros países, “aunque su denominación refiere a un país específico, también se han desarrollado experiencias comparables fuera de Italia, en un contexto general idéntico marcado por una renovación de la lucha obrera en materia de condiciones de trabajo” (Vogel, 2016, p. 12) El “Modelo Obrero Italiano” surgió desde las movilizaciones en grandes fábricas, ésta experiencia permitió también un cuestionamiento de todas las ramas especializadas en seguridad y salud laboral. (Vogel, 2016)

El primer rasgo de este modelo es “la salud no se vende”, el cual refiere “a una ambigüedad intrínseca del sindicalismo que trata de negociar colectivamente la venta de la fuerza laboral” (Vogel, 2016, p.13) Sucede que muchos trabajadores en el afán de “ganar” un poco de dinero extra terminan vendiendo su salud y traicionándose a sí mismos. El segundo rasgo característico de este modelo es “la salud no se delega”, tiene

que ver con la reivindicación obrera de los años 60 y 70, de deshacerse de los médicos de trabajo de las empresas y por el contrario crear servicios públicos de salud que estuvieran controlados por los propios trabajadores. Además, este principio de la no delegación de la salud incita también una contestación interna en las organizaciones sindicales, “la fuerza del modelo obrero italiano se basa en gran parte en su capacidad para encarnar en la actualidad inmediata de las luchas un proyecto emancipador para la sociedad” (Vogel, 2016, p. 14). Se considera que todas las decisiones estratégicas importantes deben ser discutidas en las asambleas de los sindicatos. Vogel (2016) afirma que el tercer rasgo de este modelo es que “el reconocimiento de la subjetividad obrera concierne tanto los criterios de la verdad como los criterios de lo justo” (p.14). Lo primero es que se reconoce la inteligencia colectiva de los trabajadores como expertos en los asuntos que refieren a sus condiciones de trabajo. Este saber colectivo fue útil para un desarrollo de los conocimientos sobre el impacto que tienen las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores. Lo segundo de este principio es que tiene una vinculación con la validación de los métodos de intervención, las reivindicaciones y los cambios del mundo del trabajo; considerando que ningún conocimiento profesional que sea externo al colectivo de trabajadores puede decretar cuáles son y cuáles no son los riesgos aceptables. (Vogel, 2016)

La cuarta y última característica de dicho modelo es que la experiencia italiana creó herramientas que permitirían seguir el proceso de evolución del colectivo de trabajadores lo suficientemente flexibles para adaptarse a situaciones de trabajo muy diferentes. Combinaban lo intelectual (a partir de investigaciones y luchas reivindicativas) con un lenguaje accesible y cotidiano, gracias al cual era posible confrontar los conocimientos de los colectivos de trabajo y los de los especialistas. Esta cooperación entre los trabajadores partía de un compromiso común con una transformación completa de la sociedad italiana. (Vogel, 2016)

2.2 Definición de Acoso Moral Laboral.

Marie-France Hirigoyen, define el acoso moral como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, comportamientos, palabras, actos, y gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (Hirigoyen, 2000, p. 19).

Ana Sotelo Márquez define al acoso moral como “hechos, actos u omisiones reiterados o no, del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño” (Sotelo, 2010, p. 35)

Ambas definiciones se abordan desde dos enfoques diferentes. Por un lado, Sotelo Márquez lo aborda desde una perspectiva jurídica, enfatizando los derechos y sus vulneraciones. Por otro lado, Hirigoyen lo analiza desde la psicología, centrándose en el sufrimiento de la víctima y los sistemas perversos que se manifiestan en el ámbito laboral.

Luego de desarrollar la definición de acoso moral laboral, considero pertinente citar un fragmento de una entrevista realizada a una trabajadora afiliada al sindicato Geant, donde se puede observar claramente la experiencia vivida por una persona que sufre acoso.

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 descalificaban 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 aislarme y a su vez atacarme para que yo me debilitara física y emocionalmente, llegó a enfermarme esa situación, fueron 9 largos meses. (Entrevista a trabajadora N° 6, setiembre 2020)

De la definición de acoso laboral se desprenden distintos elementos que la componen y que detallaré a continuación.

Conducta

El acoso moral laboral es un comportamiento de acción u omisión humana. Se expresa en maltrato, injurias, ofensas y hostigamiento. Este comportamiento implica una degradación de la dignidad humana. Las conductas pueden ser intencionales, pero también pueden parecer aparentemente neutras o lícitas. Según Ana Sotelo (2010), existe una diferencia en cuanto a si se trata de un acto o una omisión. Si es un hecho, significa que la conducta no contó con la voluntad de quién la produjo. Si se trata de un acto, esto implica que la conducta cuenta con la voluntad del sujeto que lo produce. En el caso de una omisión, significa que la conducta se dejaría de dar, es decir, no se haría alguna cosa.

Reiteración en el tiempo

Se trata de una conducta reiterada en el tiempo. La repetición de actos puede llevar a que la situación sea insoportable para la víctima. El acoso moral laboral es un fenómeno sintomático, recurrente y duradero.

Sujetos activo y pasivo

El sujeto activo suele ser el empleador o su representante. Esta conducta puede provenir de los superiores o de los compañeros de trabajo.

En el caso del acoso horizontal, puede ser que el compañero cumpla órdenes del empleador o que la conducta sea propia del mismo. Por otra parte, el sujeto pasivo de la conducta es el trabajador considerado, individualmente.

Afectación de derechos

El acoso moral laboral afecta bienes protegidos por el ordenamiento jurídico, como la personalidad, la dignidad, la intimidad, el honor, la integridad física o psíquica y el derecho a la no discriminación. Se considera un acto pluriofensivo, susceptible de causar daño y perjudicar el ambiente de trabajo. El acoso moral laboral puede producir un estado de malestar psicológico y la aparición de enfermedades psicosomáticas tales como la depresión, problemas de adaptación y estrés psicosocial.

2.3 Riesgos Psicosociales.

Según Leyman (1996) la aparición del acoso moral laboral se debe a la organización del trabajo. El autor señala que hay cuatro factores de la organización del trabajo que favorecen la aparición de este fenómeno. Los mismos son:

- Ambigüedad en el rol. La falta de claridad sobre las responsabilidades y expectativas del trabajo puede generar confusión y conflicto entre los empleados lo que puede dar lugar a situaciones de acoso.
- Falta de apoyo social. La ausencia de un ambiente de apoyo entre compañeros y supervisores puede hacer que los empleados se sientan aislados y vulnerables, lo que puede facilitar el acoso
- Competencia desleal. Un entorno laboral donde se fomenta la competencia extrema entre los empleados puede llevar a comportamientos hostiles y a la descalificación de otros.
- Estructura jerárquica rígida. Una jerarquía estricta y poco flexible puede limitar la comunicación y la resolución de conflictos, lo que puede perpetuar situaciones de acoso sin que se tomen medidas adecuadas.

Es importante abordar los factores y riesgos psicosociales 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 y poder trabajar en su prevención y erradicación.

En primer lugar considero pertinente determinar la diferencia entre factores psicosociales 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 Baez, 2010,p. 17)

En los últimos años hemos asistido en el panorama de la seguridad y 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 la 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.” (OIT,1984,p12)

Por su parte, los autores Moreno y Báez (2010) se basan en los autores Benavides y Peiró, para afirmar que los factores psicosociales se vuelven factores de riesgo cuando son factores que 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.

Cox y Griffiths (como se citó en Moreno y Báez, 2010) determinan que algunos de los factores psicosociales de riesgo son: contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, ambiente y equipos, cultura organizacional, relaciones interpersonales, desarrollo de carreras, relación Trabajo-Familia y seguridad contractual. A su vez estos factores desencadenan en otros factores psicosociales de riesgo.

Los factores psicosociales de riesgo se caracterizan por extenderse en el espacio y 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. Los autores toman la definición de la OIT (1986) la cual afirma que estos riesgos se basan en percepciones y experiencias y en este caso, atendiendo al enfoque organizacional, a la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional.

En relación a esto, la Comisión de acoso moral laboral del PIT-CNT afirma que esta definición de la OIT que se basa en detectar la presencia de factores de riesgo psicosociales a través de las percepciones y experiencias de los trabajadores, coincide con la experiencia de los sindicatos del ya mencionado Modelo Obrero Italiano.

La tercera característica es que afectan a los otros riesgos, los riesgos psicosociales generan comúnmente un incremento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. La cuarta característica es que 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 a los trabajadores. El quinto aspecto es que estos riesgos están moderados por otros factores, es decir, no afectan a todos los trabajadores de igual manera, sino que va a depender de las características contextuales y personales de cada trabajador; como ya se mencionó los factores de riesgo son “medidos” a través de las percepciones, experiencias y la biografía. La sexta y última característica es su dificultad de intervención, un clima sociolaboral negativo afecta tanto a la salud de los trabajadores como a la propia productividad de la empresa, no obstante, técnicamente la intervención para solucionar esta problemática no es tan clara y sus efectos a medio y

largo plazo tampoco. Rick y Briner (como se citó en Moreno y Báez, 2010) consideran que “por su propia naturaleza, los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente entrelazados al diseño y concepción global de la empresa. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados”. (Moreno y Báez, 2010)

Existen 8 riesgos psicosociales que se vinculan directamente con el acoso moral laboral afectando directamente al acosado, que se relacionan con: la claridad de rol, es decir, dar al acosado/a tareas que corresponden a una categoría laboral inferior o inventarle una nueva tarea. Con la previsibilidad, negarle a este la formación necesaria para realizar correctamente una nueva tarea. El control/influencia, darle poco o mucho trabajo, obligarlo a cambiar de sector o de tareas, realizar horas extras, etc. La inseguridad, referido a que lo cambien de turno, obligarlo a ir un día que no le corresponda, etc. También se relaciona con el conflicto de rol, esto significa obligar a la persona a ocultar cosas que ve, o información para no perjudicar a la empresa. El apoyo social y relaciones de trabajo, es decir, no llamar al acosado a reuniones de trabajo o que los propios compañeros tengan prohibido ayudarlo, o que se aíse al trabajador del resto de los compañeros en horario de trabajo. Por último, también se vincula con la calidad de liderazgo, el jefe no le indica correctamente que debe hacer o que lo agrede verbalmente. (Ficha Número 2 de la Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT, s.f)

Es necesario tratar dichos factores para resolver los temas de acoso, también para resolver los de adicciones, estrés, “burnout”, discriminaciones; es decir todos los problemas derivados de la forma en que se organiza el trabajo perjudicando a quien trabaja. (Ficha Número 1 de la Comisión de acoso moral laboral del PIT CNT, s.f).

2.4 Causa de Acoso Moral Laboral

Es importante destacar que los riesgos psicosociales pueden actuar como catalizadores en la manifestación del acoso moral en el entorno laboral. Según Hirigoyen (1999), una empresa desorganizada facilita la actuación de los acosadores, ya que un clima organizacional inestable genera tensiones, roles mal definidos y una falta de consenso. La autora observa que aunque el poder ha existido a lo largo de la historia, en la actualidad se presenta de diversas maneras. Los jefes a menudo promueven la autonomía y la iniciativa entre sus subordinados, pero simultáneamente exigen sumisión

y obediencia. En un contexto de acoso, el jefe busca acceder al poder o mantenerlo a cualquier costo.

Por otro lado, en un ambiente laboral caracterizado por una competencia feroz, la dureza se convierte en la norma. Los métodos empleados en esta competencia se consideran saludables, pero en realidad se manipula para lograr el sometimiento de los trabajadores. La amenaza del desempleo contribuye a que el maltrato se transforme en un método de dirección aceptado.

Además, las formas de liderazgo que se centran exclusivamente en la mejora de resultados, sin considerar el factor humano, generan tensiones que favorecen la aparición del acoso moral laboral. La inadecuada gestión del conflicto también se erige como una causa significativa de este fenómeno, ya que el supervisor, en lugar de resolver problemas, puede convertirse en un actor activo del acoso.

En síntesis, la interacción de estos factores organiza un entorno propicio para el acoso moral, donde la falta de claridad en las funciones, la presión competitiva y la gestión deficiente del conflicto contribuyen al deterioro del clima laboral y al sufrimiento de los trabajadores.

2.5 Consecuencias del Acoso Moral Laboral.

Las consecuencias del acoso moral laboral van más allá del impacto individual a la víctima, pudiendo desencadenar trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales que afectan tanto al acosado como a su entorno familiar y social.

Efectos sobre el acosado

Los trabajadores que sufren acoso moral pueden experimentar niveles elevados de estrés y angustia debido a la actitud y acciones del agresor que a menudo se presentan de manera sutil y encubierta. Este tipo de violencia genera un desgaste mental en la víctima, produciendo trastornos de ansiedad (Hirigoyen, 2003). Además, la persona acosada puede sentir miedo y una sensación de amenaza constante. Los problemas de concentración y atención son comunes en estos casos (Bossio, 2014).

El acoso moral laboral sostenido en el tiempo puede tener consecuencias graves e irreversibles sobre la salud de la persona afectada. La represión de emociones y sentimientos, así como la falta de comunicación sobre lo que siente, pueden llevar a estados depresivos y, en casos extremos, al suicidio (Hirigoyen, 2003). La frustración e impotencia que experimentan los trabajadores acosados pueden resultar en irritabilidad, convirtiéndolos en personas más susceptibles a reacciones impulsivas y defensivas.

El dilema entre conservar el empleo o cuidar de su salud, que se deteriora con el tiempo, puede resultar en bajas médicas prolongadas y, en última instancia, en el despido o la renuncia del trabajador. Esto, a su vez, genera un impacto económico negativo para el trabajador, quien ve disminuido su salario debido a la incapacidad laboral o puede perder su fuente de ingresos por un despido.

Efectos sobre la familia

Las consecuencias psicológicas del acoso moral laboral también afectan el comportamiento dentro del núcleo familiar.

La falta de comprensión sobre la situación que atraviesa la persona acosada puede llevar a la familia a pensar que está exagerando, minimizando así la gravedad de su situación laboral. Este desconocimiento puede generar tensiones familiares, conduciendo a un desgaste en las relaciones interpersonales.

La víctima, al estar sumida en un estado de angustia, puede volverse distante y menos disponible emocionalmente, lo que agrava aún más el ambiente familiar.

Efectos sobre la empresa

El acoso moral laboral provoca una alteración significativa en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el ambiente laboral. Las empresas enfrentan costos directos asociados a la pérdida de trabajadores y a la inversión necesaria para implementar medidas de seguridad y prevención. En cuanto a los costos indirectos, se observa una disminución en la eficiencia y productividad de los equipos de trabajo. El trabajador acosado puede adoptar una actitud defensiva que disminuye su energía física e intelectual, afectando su desempeño en las tareas asignadas.

A nivel grupal, el acoso impacta negativamente en el clima laboral, lo que puede repercutir en la moral del equipo y, en última instancia, en la imagen de la empresa.

En resumen, el acoso moral laboral tiene efectos devastadores que van más allá del individuo acosado, afectando a su entorno familiar y social, así como a la organización en su conjunto.

Tras analizar las diversas consecuencias del acoso moral laboral, es evidente la importancia de una comprensión profunda sobre este fenómeno

En este sentido, los diversos aportes sobre acoso moral laboral planteados en este capítulo, permiten una comprensión más profunda y amplia de este fenómeno especialmente en el contexto de la acumulación flexible. En un entorno laboral donde las demandas pueden ser cambiantes y, en ocasiones excesivas, es fundamental priorizar la protección de la salud de los trabajadores. La identificación y mitigación de los riesgos psicosociales, así como la prevención del acoso moral, son esenciales para garantizar un ambiente laboral saludable y seguro.

Además, estos aportes evidencian que el patrón de acumulación flexible puede facilitar el desarrollo del acoso moral laboral. En este marco, la presión por cumplir con objetivos y la incertidumbre a las condiciones laborales pueden contribuir a la aparición de dinámicas hostiles y conflictos interpersonales. Por lo tanto, es crucial adoptar un enfoque integral que contemple no sólo la identificación de los factores de riesgo, sino también la implementación de estrategias efectivas para prevenir y abordar el acoso moral en el trabajo.

2.6 Acoso Moral Laboral y Trabajo Social

El acoso moral laboral no ha sido estudiado exhaustivamente desde el ámbito del Trabajo Social. Esta problemática vulnera derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien hay contribuciones de disciplinas como el derecho y la psicología, es importante que se aporte desde el Trabajo Social. Entre los principios generales de esta disciplina se destacan el respeto por la dignidad de las personas, la valoración de la diversidad y la defensa de los derechos humanos (FITS, 2014).

Cabe señalar que la salud es un derecho fundamental. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1978), el disfrute de una salud óptima es un derecho esencial de toda persona sin importar su origen étnico, creencia, postura política o situación económica.

Por otra parte, es importante entender que “el estado de salud-enfermedad es el resultado dinámico, variable permanente, individual y colectivo, de todas las influencias

y determinantes ambientales, genéticos y sociales que se originan en las sociedades (estructura y funcionamiento) en las que vivimos y no socializamos; influencias y determinantes que alteran nuestra ecología social y, finalmente producen en el individuo el trastorno que llamamos a enfermedad o, en el caso contrario, la salud” (San Martín y Martín en Martino, 2004, p.7).

El acoso moral laboral tiene consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. Es pertinente mencionar que, desde la policlínica de salud ocupacional del Hospital de Clínicas, se señala que muchas veces los trabajadores no se dan cuenta de que sufren acoso moral laboral hasta que repercute en su salud.

Es fundamental destacar que, en este aspecto, se puede realizar un aporte significativo desde el Trabajo Social en el ámbito de la salud , entendiendo que esta disciplina es una “actividad profesional que tiene como objeto de investigación de los factores psicosociales que inciden en el proceso de salud enfermedad, así como el tratamiento de los problemas psicosociales que aparecen en relación con las situaciones de enfermedad, tanto si tienen que ver con su desencadenamiento como si se derivan de aquellos”(Ituarte, 2001, p.23)

En este sentido, desde el Trabajo Social se puede llevar a cabo un diagnóstico social sanitario que permita la identificación y el abordaje de situaciones de acoso moral, así como el acompañamiento de las personas afectadas.

Por lo anterior señalado, es importante profundizar en el conocimiento del proceso del acoso moral laboral y establecer un vínculo sólido entre la formación y la intervención. La intervención se presenta como un ámbito propicio para generar nuevas preguntas, en el que lo construido desde la injusticia, la desigualdad y los problemas sociales puede desarmarse, rehacerse y fundamentalmente, transformarse. (Carballeda, 2012, p.175)

Capítulo 3

Análisis y Resultados

Para lograr el objetivo de la investigación, que es comprender de qué forma el modo de acumulación flexible ha favorecido el acoso moral laboral en relación con las condiciones de trabajo y la subjetividad de los trabajadores a partir de la experiencia del sindicato de trabajadores de Géant, se llevó a cabo un análisis que abordó las dimensiones de la organización del trabajo y subjetividad y precariedad laboral. Este enfoque permitió responder a las preguntas planteadas en la investigación.

3.1 Organización del Trabajo y subjetividad.

Para comenzar, es relevante volver a los conceptos expuestos en el primer capítulo. Es importante destacar que, a raíz de las transformaciones en el mundo del trabajo ocasionados por la crisis del capitalismo en la década de 1970, se establece un modelo de acumulación flexible. Este nuevo modelo influye significativamente en las condiciones materiales y subjetivas de los trabajadores promoviendo un enfoque que busca alinear la subjetividad de estos con los intereses empresariales. Como consecuencia de dichas transformaciones han alterado las maneras de producir, organizar y representar el trabajo en la actualidad.

Se observa que la organización del trabajo, en este marco, se caracteriza por una mayor jerarquización y por condiciones más restrictivas, a menudo autoritarias. Esto genera un ambiente de temor entre los trabajadores, quienes ante la posibilidad de perder su empleo, se ven obligados a aceptar condiciones laborales desfavorables. Este fenómeno es señalado por la psicóloga Silvia Franco, quien enfatiza que la organización del trabajo incide en nuestra subjetividad.

La organización del trabajo incide en nuestra subjetividad. Estos modos mucho más restrictivos o incluso autoritarios, esos modos generan temor, por no querer perder el empleo, y bueno, decir, ‘es lo que me tocó’ y esto es naturalizar, son algunos de los mecanismos, que las personas adoptamos, para ubicar dentro de un marco de comprensión, determinadas cosas, sin problematizar. (Entrevista a psicóloga, 1 de diciembre de 2023)

En este sentido, los trabajadores pueden llegar a naturalizar su situación, adoptando una mentalidad de conformismo que les lleva a pensar que “es lo que me tocó”. Esta internalización de la precariedad laboral se convierte en un mecanismo de adaptación, donde la resignación se presenta como una estrategia de supervivencia. Sin embargo esta situación pasiva puede tener efectos despolitizadores en la clase trabajadora. Cuando los individuos dejan de cuestionar las condiciones en las que trabajan, se perpetúan las estructuras de poder existentes y se dificulta la posibilidad de una resistencia colectiva. La falta de problematización de la realidad laboral impide que los trabajadores desarrollen una conciencia crítica sobre su situación, lo que a su vez minimiza las oportunidades de lucha por mejores condiciones.

En esta misma línea, cabe señalar la idea de un “involucramiento manipulatorio” planteado por Antunes es clave para entender cómo las empresas buscan controlar la subjetividad de los trabajadores. Al involucrar a los empleados en los proyectos y decisiones de la empresa, se busca que estos se identifiquen con los intereses corporativos, diluyendo así la línea entre los objetivos de la empresa y los de los trabajadores. Este mecanismo de manipulación emocional puede generar una falsa sensación de pertenencia y lealtad, que en realidad oculta la explotación inherente al sistema laboral flexible. Esto se puede observar en lo relatado por una trabajadora de Géant, quien expresa:

Los jefes vos los ves y no sé si es un discurso que le dan, le harán un lavado de cabeza, pero vos lo pones a todos juntos y la mentalidad es esa, parece que los metieran en una maquina y salieran todos con la camiseta del Géant diciendo les debo la vida, les debo la vida, les debo la vida. El comportamiento de las jefas es tal cual, el de un accionista, nooo ni siquiera, porque el de un accionista no está acá, eee, es horrible el comportamiento que tienen porque se ponen la camiseta de algo que no es de ellos”. Si yo entiendo que tienen que cumplir con sus responsabilidades pero se pasan, y discriminan y no aceptan que nosotros pensemos diferente (Entrevista a trabajadora N° 3, 19 de setiembre de 2020)

Los relatos de las afiliadas al sindicato Géant ilustran cómo, en la práctica, esta manipulación se traduce en un discurso que promueve una cultura corporativa que desdibuja la autonomía del trabajador. La comparación hecha por las trabajadoras entre los jefes y los accionistas refleja como estos mandos medios adoptan un comportamiento que prioriza los intereses de la empresa, a menudo en detrimento del bienestar de sus subordinados. La frase “le debo la vida” encierra esta noción de dependencia creada por la empresa, donde los trabajadores son llevados a pensar que su bienestar está ligado exclusivamente a la organización.

La captación de la subjetividad también establece un marco en el que se pueden ejercer relaciones de poder abusivas. La percepción del acoso moral laboral mencionada por una de las trabajadoras es un claro indicativo de cómo la presión para cumplir con las expectativas corporativas puede traducirse en prácticas opresivas. En un entorno donde se fomenta la competencia entre compañeros y se prioriza la obediencia ciega a la

jerarquía, los derechos laborales pueden convertirse en un concepto secundario, dejando a los trabajadores vulnerables ante abusos y discriminación.

Los trabajadores, en su afán de cumplir con las expectativas de la empresa, a menudo sacrifican su bienestar, lo que da lugar a un ciclo de explotación. Este ciclo perpetúa la desigualdad y deshumaniza a los trabajadores, quienes son tratados como meros recursos en lugar de individuos con derechos y dignidad..

Por otra parte, los relatos de las trabajadoras de Géant revelan las tensiones y contradicciones inherentes al contexto de la acumulación flexible así como su impacto en la organización del trabajo y la subjetividad de los trabajadores. En este sentido, una trabajadora asegura 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.(Entrevista a trabajadora N°6 ,setiembre de 2020)

En primer lugar, la afirmación de que existe una política de acoso sugiere que la organización del trabajo está estructurada de manera que fomenta un ambiente hostil.

La presión ejercida por los jefes para que los empleados cumplan con las expectativas de la empresa no sólo afecta la salud mental y física, sino que también refleja una jerarquía organizativa que prioriza la productividad sobre el bienestar del trabajador.

Además, la mención de que se fomenta la competencia entre compañeros indica una estrategia de gestión que busca maximizar la productividad a través de la desconfianza y la rivalidad. Este modelo es característico de la acumulación flexible, donde las empresas intentan adaptarse rápidamente a las exigencias del mercado, lo que a menudo se traduce en un entorno laboral inadecuado. Donde los trabajadores sienten que no son valorados como tales ni que su trabajo es reconocido. Como menciona una trabajadora que dice:

“Nosotros para ellos somos un número si le sirven bien si no le sirves presionan para que te vayas” (Entrevista a trabajadora N° 1,19 de septiembre de 2020)

La percepción de que los trabajadores son números en lugar de personas con valor individual, resalta una deshumanización inherente al sistema, donde la eficiencia y la reducción de costos se convierten en prioridades, relegando a los empleados a roles meramente funcionales. En esta misma línea una trabajadora manifiesta:

cuando haces algo mal enseguida te llaman a la oficina para decírtelo, cuando lo haces bien y sabes que lo hiciste bien o que lo venís haciendo bien por años, jamás te dan un premio, o me alegro sos una buena cajera, lo hiciste bien, sabemos que podés resolver esto sola, nada ningún incentivo de nada, ningún reconocimiento en palabras nada (Entrevista a trabajadora N° 2, 3 de septiembre de 2020)

En cuanto a la subjetividad, las declaraciones de la trabajadora sobre la falta de reconocimiento y valoración de su labor contribuyen a una experiencia laboral marcada por la desmotivación y la insatisfacción. La ausencia de celebraciones por los logros y las tendencias a resaltar sobre los errores crean un ambiente donde los trabajadores sienten que su esfuerzo es en vano.

La mayoría de los trabajadores se esfuerzan por realizar bien su labor, lo que les genera satisfacción personal. Según Dejours (1998), este compromiso con la inteligencia y la subjetividad que el trabajador aporta para mejorar la eficacia de la organización del trabajo debe ser contrarrestado con reconocimiento. Esta retribución, tanto moral como simbólica, es fundamental para validar su esfuerzo y la dedicación del trabajador. Cuando este reconocimiento no se da, se produce un sufrimiento que, en principio puede resultar desestabilizador. Podría darse una descompensación psicopatológica, pero los sujetos despliegan defensas que le permiten controlarlo. Estas estrategias son sustentadas colectivamente y pueden transformar en aceptable aquello que no debería aceptarse. De esa manera, también se pueden naturalizar situaciones de acoso moral laboral y aceptarlas como parte de un relacionamiento normal, donde el trabajador muchas veces no se da cuenta hasta que hay una afectación en su salud.

A su vez, la naturalización del acoso moral se convierte en un mecanismo de dominación que opera a través de la formación de subjetividades que acepta la sumisión ante la autoridad. Este fenómeno, como se destaca, está enraizado en estructuras

sociales y culturales, donde las dinámicas laborales se convierten en prácticas aceptadas que deshumanizan a los trabajadores. Como señala, la psicóloga Silvia Franco expresa que:

Son mecanismos ruines de formaciones subjetivas, que tienen también, un trazo histórico. Bourdieu habla de esta naturalización como mecanismo de dominación, como que estuviésemos en la colonia, son mecanismos, que se van reproduciendo, son subjetividades que operan de esa manera y eso causa efecto en algunas personas, causan efecto. También la cuestión social, puede hacer que la persona esté dispuesta a asumir la posición de sumisión ante la autoridad, esto también es aprendido y también es una formación subjetiva adoptar un papel sumiso, así que se naturalice, algunos comportamientos que vos no te das cuenta que eso es un maltrato. El acoso está dentro de lo socialmente aceptado (Entrevista a psicóloga, 1 de diciembre de 2023)

Finalizando, es de resaltar lo expresado por Hugo Etchenique, responsable de la Comisión de acoso moral laboral del PIT CNT, quien manifiesta la importancia de la identificación de los factores psicosociales, que son la base para que se genere el acoso y son parte de los cambios en la organización del trabajo. Estos factores psicosociales que incluyen, la presión por la productividad y la competitividad, así como un involucramiento manipulatorio, no solo transforman las condiciones laborales sino que también impactan profundamente la subjetividad de los trabajadores.

Cabe señalar que la organización del trabajo en el modo de acumulación flexible genera un ambiente propicio para el acoso moral laboral. Este fenómeno que muchos trabajadores naturalizan se alimenta de la falta de reconocimiento y del fomento de la competencia entre compañeros, como resultado se establece un ciclo de desconfianza y malestar que puede tener consecuencias severas en la salud emocional de los trabajadores. Las implicaciones de estos riesgos psicosociales a la salud ocupacional son alarmantes, el acoso moral laboral no sólo puede llevar a problemas de salud mental, como ansiedad y depresión, sino que también puede resultar en un aumento del ausentismo y un deterioro general del clima laboral. Por lo tanto, es fundamental abordar estos riesgos psicosociales no sólo desde una perspectiva de prevención, sino como una parte integral de la salud ocupacional, garantizando un entorno de trabajo que proteja el bienestar de todos los trabajadores. La identificación y gestión adecuada de estos factores es esencial para promover un ambiente laboral saludable.

3.2. Precariedad laboral e incertidumbre

La precariedad laboral puede ser entendida a través de las dimensiones propuestas por (Rodgers, Gerry 1992), se manifiesta en términos de continuidad del empleo, control sobre las condiciones laborales, protección y estabilidad del ingreso. En el contexto actual de acumulación flexible, estas dimensiones se encuentran amenazadas, generando un clima de incertidumbre que impacta negativamente en la salud mental de los trabajadores. La inestabilidad de los contratos a corto plazo y la falta de garantías en el empleo crean un ambiente donde la vulnerabilidad es una constante, haciendo que los trabajadores sientan que su puesto de trabajo es precario y que la amenaza de perderlo es inminente.

Esta precarización laboral está íntimamente relacionada con la aparición de factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar el acoso moral. Según Moreno y Báez (2010) los factores psicosociales se convierten en riesgo cuando afectan negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. La presión por cumplir con estándares de productividad, la intensificación del trabajo y el control excesivo son condiciones que favorecen la manifestación del acoso moral en el ámbito laboral.

Los relatos de las trabajadoras del sindicato Géant ponen de manifiesto que el acoso no es un fenómeno aislado, sino que forma parte de una cultura organizacional que normaliza la competencia y la meritocracia. Este ambiente crea un círculo vicioso donde el acoso es justificado como un medio para alcanzar resultados, perpetuando así una dinámica perjudicial para las y los trabajadores.

En el marco de acumulación flexible, se manifiestan de manera clara las desigualdades inherentes en las relaciones laborales. Los jefes pueden aprovechar su posición de poder para ejercer control sobre sus empleados, lo que puede llevar a situaciones de acoso moral. Esta dinámica que se ve exacerbada por la falta de apoyo institucional y por una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos. Esta ausencia de un entorno de trabajo saludable no solo aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores sino que también facilita la perpetuación del acoso moral, que a menudo queda sin cuestionamiento y sin respuesta.

En este sentido, se puede observar la vulneración de la dignidad de los trabajadores, en acciones en el lugar de trabajo, cómo son los controles estrictos por parte de los jefes. Esto lo ilustra una trabajadora que manifiesta:

“A mí me han contado el tiempo de ir al baño, una jefa manda a una auxiliar con voucher, que dice cuanto demoras.” (Entrevista a trabajadora N°2, 3 de setiembre de 2020)

Este fragmento de la entrevista subraya la interconexión entre la acumulación flexible, el acoso moral laboral y el descuido de la salud de los trabajadores en un entorno laboral precario. Esto permite profundizar en la comprensión de cómo las dinámicas de poder, la presión laboral y la falta de autonomía se entrelazan para perpetuar situaciones de abuso y vulnerabilidad en el trabajo. En esta misma línea, a modo de ejemplo, otra trabajadora expresa:

A mí me pasó hace poco, que tenía alergia, que por el maquillaje que me exigen, una auxiliar me puso la silla enseguida porque casi me desmayo, tenía alergia, ojos colorados, el médico me tocó la espalda y me dijo que estás contracturada, la suba de presión era por el estrés de ahí adentro, el electro había salido bien pero me dijo que me estaba dando una taquicardia.

Con todo lo que pasas ahí adentro te podés ir para el otro lado igual. Imagínate a mi compañera con eso de la ansiedad que tiene, que controlen eso de los cargos y los carguitos de las auxiliares, que ellos respeten lo que nos piden que respetemos. (Entrevista a trabajadora N° 2 , 3 setiembre de 2020)

En el relato, en primer lugar, se evidencian las condiciones de trabajo adversas que afectan la salud de los trabajadores. La mención de una alergia y la reacción física ante el estrés indican que el entorno laboral puede ser perjudicial, lo que es común en situaciones de precariedad laboral, donde no se garantizan las condiciones necesarias para el bienestar físico y mental de los trabajadores. Además, el relato pone de manifiesto el impacto del estrés y la ansiedad que son riesgos psicosociales significativos. La precariedad laboral caracterizada por la inseguridad del empleo, la falta de apoyo y recursos, y la carga de trabajo excesiva, contribuyen a altos niveles de estrés entre los trabajadores. Esto se traduce en problemas de salud mental, como

ansiedad y depresión, así como en problemas físicos como la taquicardia mencionada en el relato.

También se destaca la falta de claridad y respeto en la estructura laboral, lo que es característico de entornos laborales precarios. Esta falta de organización puede llevar a una sobrecarga de trabajo y a la sensación de no tener control sobre las propias condiciones laborales, lo que incrementa el estrés y la ansiedad.

Por último, se observa como los riesgos psicosociales pueden tener un impacto directo en la salud física de los trabajadores evidenciado por el vínculo entre estrés y problemas como la contractura y taquicardia. Por lo tanto, es importante abordar tanto los aspectos psicológicos como los físicos de la precariedad laboral para prevenir y combatir el acoso moral laboral en el entorno laboral.

En este sentido, es importante señalar la falta de apoyo institucional y la inacción de los superiores que contribuyen a un ambiente donde el acoso moral se normaliza y se invisibiliza. Esto se evidencia en el relato de una trabajadora quien expresa:

Los superiores tienen que hablar con ellos pero eso no va a ser así nunca, nunca nadie le va a decir que lo que están haciendo es acoso, pero si sucediera que un superior les dijera un gerente les dijera que lo que están haciendo no está bien. Porque hablarlo no sirve de nada, yo ya lo planteé y no cambió, no le veo mucha solución. Capaz hablarlo con el sindicato. (Entrevista a trabajadora N° 3, 19 de septiembre de 2020)

El testimonio de la trabajadora destaca una realidad alarmante, la percepción de que denunciar el acoso no tiene efectos prácticos, lo que genera es un ciclo de silencio y complicidad.

Por otro lado, se observa que en lugar de abordar el acoso moral laboral, la empresa fomenta ciertas prácticas que buscan ocultarlo, pero que, a su vez, lo perpetúan. Como lo manifiesta otra trabajadora:

¿Por qué crees que este fenómeno sucede frecuentemente?

X: “creo que es parte de la política laboral, yyy (pausa) y está tan arraigado, está tan naturalizado, no te lo muestran como acoso sino como esa meritocracia, no es que lo estamos acosando es que no hace nada, no quiere trabajar entonces vamos a hacerle la vida imposible, entonces al que fomenta y contribuye con eso se les dan premios, etc. Es como un círculo que se autosustenta ” (Entrevista a trabajadora N°6, setiembre de 2020)

En el relato, se hace referencia a la meritocracia, lo que revela una cultura organizacional que justifica el acoso como una forma de motivación para mejorar el rendimiento, creando un entorno donde la competencia desleal se convierte en un mecanismo de control. Este fenómeno no sólo afecta a las víctimas, sino que también tiene un impacto negativo en el clima laboral general, fomentando la desconfianza y el miedo entre los trabajadores.

Por otra parte, la inestabilidad laboral se presenta como un rasgo característico de la acumulación flexible. A través del relato de las entrevistas, se visualizan las estrategias implementadas por la empresa para reducir costos laborales, como la preferencia por la contratación de trabajadores nuevos a detrimento de aquellos con más antigüedad, juegan un papel crucial en esta dinámica. Esta situación no solo fomenta la precariedad, sino que también puede generar un ambiente en el que los trabajadores más antiguos se conviertan en objetivos de acoso moral, como una estrategia para forzar su renuncia. El siguiente fragmento de una entrevista puede dar cuenta de lo anteriormente expresado:

A las compañeras nuevas lo que ellas pidan, les dan, las que estamos de más años no, porque es más fácil echar a una que no tiene un año que a alguien que trabaja hace 6 años, lo que quieren es que las viejas renuncien, a las nuevas las pueden dar una patada, le pagan menos, a nosotras mal o bien nos pagan más, por la antigüedad. Ya para ellos, yo soy una amenaza, por eso lo que quieren es que renuncies, no te van a despedir, no quieren pagar despido (Entrevista a trabajadora N°2, 3 de setiembre de 2020)

Por otra parte, es de señalar que el acoso moral se presenta como una problemática compleja y difícil de comprobar. Según la abogada Jennifer Fernández:

El acoso moral laboral no es fácil de comprobar. El trabajador a veces por miedo, por falta de conocimiento, porque no sabe que hay herramientas en el Ministerio de Trabajo y muchas veces por necesidad, trata de aguantar y no denunciar el acoso moral laboral y a veces es muy difícil de probar, sea porque el trabajador trabaja solo o porque sus compañeros no se animan y no hay pruebas, es solo la palabra del trabajador contra quien ejerce el acoso. (Entrevista a abogada, 18 de abril de 2024)

La incertidumbre laboral actúa como un obstáculo significativo para que los trabajadores denuncien el acoso moral. La falta de apoyo de los compañeros, el miedo a la represalia y la dificultad para comprobar el acoso son factores que contribuyen a que muchas situaciones de acoso queden sin abordar. En esta misma línea, Fondevila (2008) señala que el comportamiento del grupo de trabajo ante una situación de acoso moral laboral influye tanto en el surgimiento del acoso como en su perpetuación. Los compañeros de la víctima pueden desarrollar temor en convertirse en blanco del acoso, lo que puede llevarlos a aislarse socialmente. Este aislamiento puede manifestarse de manera activa, al participar en el acoso, o de manera pasiva, al no intervenir en la agresión. Además, la falta de conocimiento sobre sus derechos y las herramientas disponibles limita la capacidad para actuar frente a situaciones de acoso. Por último, la necesidad económica puede obligar a los trabajadores a tolerar condiciones laborales adversas, lo que perpetúa un ciclo de precariedad y vulnerabilidad.

En esta misma línea, la psicóloga Silvia Franco menciona que:

el tema de acoso se vincula mucho con la falta de libertad, la falta de libertad para tomar una decisión, porque la realidad de las personas, es que a veces aguantan situaciones inaguantables, porque no tienen otra, porque tienen que seguir trabajando, si tuviese la posibilidad de irse, seguro que te ibas, y le hacías tremenda denuncia, y sin embargo no tenés libertad de irte, porque si no, tu casa se queda sin el ingreso fundamental. La falta de posibilidad de salirse de ellos quienes denuncian son mal vistos en la organización porque son vistos como quien exige o se queja es molesto. (Entrevista a psicóloga, 1 de diciembre de 2023)

Lo que se menciona en el fragmento de la entrevista es relevante para comprender la relación entre la acumulación flexible y el acoso moral laboral, ya que destaca como la falta de libertad y la necesidad económica pueden contribuir a que las personas toleren situaciones de acoso en el trabajo. En este sentido, la reflexión de la entrevistada pone de manifiesto cómo la acumulación flexible, caracterizada por la precarización laboral y la inestabilidad en el empleo puede generar un ambiente propicio para que se dé el acoso moral laboral.

La falta de libertad para tomar decisiones, mencionadas en la entrevista, se relaciona directamente con la falta de poder de negociación de los trabajadores que se ven obligados a soportar situaciones abusivas por temor a perder su empleo y consecuentemente su fuente principal de ingresos. Esta dinámica puede perpetuar el acoso moral en el lugar de trabajo, ya que las víctimas se ven atrapadas en una situación, en la que denunciar o defenderse implica un alto riesgo personal y económico.

A su vez, considero pertinente señalar la importancia de reconocer que la falta de conocimiento sobre el tema del acoso moral laboral puede contribuir a la invisibilización de este fenómeno por parte de los trabajadores. En el estudio realizado durante la práctica pre profesional, se observó que el nivel de acoso moral laboral reportado por los afiliados al sindicato del hipermercado Géant era significativamente mayor que la percepción que tenían estos trabajadores en relación con el mismo.

En dicho estudio, se realizó una encuesta a una muestra de 115 afiliados, no sobre el universo de afiliados del sindicato (aprox. 300). Según los datos que arrojó la encuesta realizada, del total de respuestas obtenidas hay un 16,5 % de afiliados que sufren un alto nivel de acoso, el 43,4 % sufren un nivel de acoso medio, y un 40 % sufren un nivel de acoso bajo. (Rodríguez, Gutiérrez, Bebeacua & Piriz, 2020 p9)

Al analizar los resultados de la encuesta, se encontró que un porcentaje menor de afiliados se ubicaba en la categoría de alto acoso, según el índice establecido, esto es relevante para identificar factores que inciden en la naturalización del acoso por parte de los trabajadores. Por otra parte, al profundizar en las entrevistas y considerar los relatos

de las y los trabajadores, se constató una percepción mucho más elevada de acoso por parte de estos. Esta discrepancia entre los datos cuantitativos obtenidos a través de la encuesta y las experiencias relatadas en las entrevistas, señala una incompatibilidad que sugiere la necesidad de explorar más a fondo las percepciones y vivencia de los trabajadores en relación con el acoso moral laboral. Esto puede tener que ver con la naturalización de las situaciones, que quedan visibilizadas con los ejemplos o que es reconocida por quienes están organizados/as.

Es relevante mencionar que en las entrevistas se proporcionó a las y los trabajadores una definición clara de acoso moral laboral lo cual pudo haber contribuido a una mayor identificación y comprensión de este fenómeno. En caso de estar experimentando acoso moral laboral, la falta de conocimiento sobre el tema del acoso laboral puede llevar a la normalización de dichas conductas abusivas como señala de la psicóloga Silvia Franco, “la naturalización, es un problema, para quienes tienen la posibilidad de modificar eso, no darse cuenta que esto es una práctica abusiva o violenta, es un problema, la práctica, es un problema, pero es un problema el no darse cuenta, y para darse cuenta es un tema que hay que ponerlo sobre la mesa, hay que dialogar, ir a talleres, pedir talleres a los sindicatos.” (Entrevista a psicóloga, 1 de diciembre de 2023)

La naturalización de estas dinámicas abusivas dificulta la posibilidad de reconocerlas como problemáticas y, por ende, de tomar medidas para abordarlas y prevenirlas. Es importante profundizar en la comprensión y la visibilización del acoso moral laboral, así como de promover espacios de diálogo y concientización dentro de los entornos laborales, en colaboración con los sindicatos y profesionales especializados, como parte de un enfoque integral para prevenir y abordar esta problemática.

Por otro lado, se destaca un marcado componente de persecución sindical donde los trabajadores afiliados al sindicato experimentan mayor incidencia de acoso moral laboral.

Los superiores jerárquicos hostigan a los empleados de forma individual con la intención de debilitar la organización sindical. En las entrevistas realizadas, algunos trabajadores describen pertenecer al sindicato como una desventaja, ya que esto les acarrea problemas en su relación con los supervisores. Las actitudes antisindicales de

los superiores hacia los afiliados del sindicato Géant parecen estar estrechamente relacionadas con el acoso moral laboral. Según un testimonio:

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 (...) (Entrevista a trabajadora N° 6 , setiembre de 2020)

“Una vez que te afilias al sindicato, te estás portando mal y todavía te lo dicen. Comenzaste a portarte mal. Yo no faltó no llego tarde, pero entrar a un sindicato si es portarte mal” (Entrevista a trabajadora N°7, 19 de setiembre de 2020)

Además, es importante mencionar que desde la perspectiva de la empresa, la sindicalización es considerada como una “mala conducta” en lugar de un derecho legítimo. Cuando las conductas antisindicales evolucionan hacia acoso es posible encontrarse ante un caso de acoso moral colectivo en este contexto el término acoso moral colectivo según Sotelo (2010) se refiere a situaciones donde varias personas dentro de una misma empresa o sector son afectadas. Es importante destacar que el acoso moral colectivo puede ser empleado con fines antisindicales y no sólo perjudica a nivel individual si no afecta el interés colectivo al excluir trabajadores y fragmentar la unidad sindical. Este aislamiento representa un obstáculo para el libre ejercicio de la actividad sindical y se convierte en una herramienta de presión y división entre los trabajadores.

Es necesario resaltar que una de las manifestaciones de la nueva precariedad laboral es la fragilización de las organizaciones de los trabajadores, debilitando su acción colectiva resistencia y lucha en el ámbito laboral.

Por otra parte, la Trabajadora Social entrevistada expresa que: con las personas en situaciones que nosotros como operadores sociales identificamos que hay una

persona que está siendo víctima de acoso moral laboral es el acompañamiento primeramente ayudar al otro a identificar qué está haciendo víctima de una situación para después luego transitar al uso de herramientas saludables para un proceso, ya sea de la denuncia o ustedes el lugar de trabajo lo que la persona quiera y pueda elegir en este momento ahí es fundamental el seguimiento el acompañamiento la orientación, la orientación es lo que tiene que ver con lo legal la ida a los lugares correctos ya sea para realizar denuncia. Entiendo que es difícil esa decisión también hay una cuestión que con la persona que nosotros trabajamos que es muy vulnerable muchas veces han sido víctimas comúnmente de violencia y un tipo de violencia. Verse frente a esta situación de violencia como víctima, poder ver que es una situación de acoso en realidad es más difícil todavía (Entrevista a Trabajadora Social, 23 de mayo de 2024)

La trabajadora social menciona que la población con la cual trabajan las/os trabajadoras sociales son “muy vulnerables” y han sido “víctimas comúnmente de violencia”. Esta vulnerabilidad es un factor crucial en situaciones de acoso moral laboral, ya que los individuos que han experimentado violencia a menudo tienen dificultades para reconocer y articular su situación de abuso. Esto puede ser como señala (Dejours, 1998) debido a la normalización del sufrimiento, la falta de recursos para identificar el acoso o la percepción de que no tienen poder para cambiar su situación, los trabajos que acceden son en condiciones de mayor precariedad.

Este aspecto es fundamental en el fenómeno del acoso moral laboral, donde las víctimas pueden internalizar el abuso, sintiéndose responsables o culpables por su situación, como también señala la psicóloga Silvia Franco. La acumulación flexible que se vincula con la precarización del trabajo y la intensificación de la carga laboral sin un correspondiente aumento en la remuneración de las condiciones laborales puede agravar esta dificultad, las trabajadoras en entornos precarios pueden no solo enfrentarse a un entorno hostil sino también, una carga emocional que les impide identificar y denunciar el acoso.

En esta misma línea, cabe señalar los aportes de (Standing, 2013) quien menciona que la creciente precarización del trabajo en la era de la acumulación flexible afecta a ciertos grupos de trabajadores, especialmente aquellos en situaciones de pobreza y vulnerabilidad económica. Standing destaca como la inestabilidad laboral, la falta de

protección social y la incertidumbre en el empleo pueden exacerbar situaciones de acoso moral en el lugar de trabajo, especialmente para aquellos que pertenecen al precariado. Standing argumenta que el precariado es una clase emergente, caracterizada por la inseguridad laboral, la falta de derechos laborales y la vulnerabilidad económica, lo que los convierte en blancos potenciales de maltrato y acoso en el entorno laboral. Esta situación se agrava en el contexto de la acumulación flexible, donde las empresas buscan maximizar la flexibilidad laboral y reducir costos, lo que puede conducir a prácticas abusivas hacia los trabajadores más vulnerables.

En síntesis, en la relación a la acumulación flexible y el acoso moral laboral, se observa que el acoso moral es más frecuente y configura una violación de varios derechos fundamentales. Sotelo en Tomasina (2010) destaca que el acoso moral laboral afecta el derecho a la dignidad, el derecho a la integridad moral, el derecho a la intimidad, el derecho a la imagen y el derecho a un medio de trabajo adecuado.

La violación de estos derechos se evidencia en el impacto del acoso moral en la salud y el bienestar de los trabajadores. Se ha observado que algunas personas han llegado al extremo de suicidarse o fallecer durante procesos judiciales relacionados con el acoso laboral, lo que ilustra hasta qué punto puede llegar esta problemática. El acoso laboral puede causar alteraciones físicas y mentales, afectando el derecho a la integridad física y psicológica, así como generando un perjuicio moral a través de acciones humillantes.

Además, el acoso moral laboral también afecta el derecho al libre desarrollo de la personalidad, incluyendo la identidad física y social, la autonomía y el desarrollo personal, así como el derecho a establecer y mantener relaciones con otros. La situación hostil vivida por la persona acosada, junto con el riesgo de perder su empleo, puede generar un estigma que afecta las relaciones sociales de la víctima.

El acoso moral laboral intensifica la violencia en ocasiones, con la intención de obligar al trabajador a renunciar a su puesto laboral y afirmar el poder del acusador. Esta forma de discriminación atenta contra la dignidad de la persona, siendo la no discriminación uno de los principios fundamentales del trabajo según la declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, el acoso moral laboral vulnera el derecho a la honra cuando la persona es objeto de injerencias en su vida privada, persona y reputación. También pone en riesgo el derecho al trabajo y a un ambiente laboral sano, ya que trabajar en un entorno en el que se manipula la organización laboral en contra de la persona puede provocar estrés y trastornos psicológicos, convirtiendo el ambiente laboral en insalubre.

Reflexión Final.

El objetivo de la investigación es comprender cómo el modelo de acumulación flexible ha contribuido al acoso moral laboral, considerando las condiciones de trabajo y la subjetividad de los trabajadores a partir de la experiencia del sindicato de trabajadores de Géant en el período 2019-2020.

Se concluye que, como resultado de las transformaciones en el mundo laboral desde los años 70, se estableció un modelo de acumulación flexible caracterizado por la flexibilización y la precarización (Harvey,1998). “La clase que vive el trabajo sufrió la más aguda crisis del siglo, que no sólo afectó su materialidad sino también tuvo profundas repercusiones en su subjetividad” (Antunes, 1999, p. 19). Esta nueva forma de organización del trabajo propicia precariedad, y puede dar lugar a factores de riesgo psicosociales que facilitan el desarrollo del acoso moral laboral.

La organización del trabajo actúa como productora de subjetividad, ya que su efecto formador modela los modos de ser y hacer. A través de la acumulación flexible, se instauran nuevos mecanismos que capturan la subjetividad de los trabajadores, orientándola hacia los intereses de la empresa. Estos intereses pueden facilitar la aparición del acoso moral laboral y naturalización del acoso por parte de los trabajadores.

Los cambios en el mundo laboral conllevan precariedad, lo cual se ha convertido en el patrón de organización laboral. En este contexto, se generan riesgos y exigencias en términos de tiempo, cantidad e intensidad del trabajo (exigencias de excelencia), falta de seguridad en la salud laboral y pérdida de condiciones laborales de calidad. Esto lleva al trabajador a una situación de incertidumbre, desamparo, vulnerabilidad e inestabilidad.

Es importante señalar que el acoso moral laboral está directamente relacionado con la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo. Además, el modo de acumulación flexible se caracteriza por la incertidumbre, que repercute en el colectivo, dificultando la posibilidad de generar sentido y pertenencia a un grupo de trabajo. Esto se sustituye por prácticas y estrategias individualistas y competitivas entre los trabajadores, lo que actúa como un riesgo latente que proviene de la organización del trabajo y se convierte en una herramienta de presión para dividir y hacer competir a los pares. La amenaza del desempleo y la precariedad laboral pueden llevar a los individuos a tolerar situaciones de acoso, sintiendo que deben aceptar cualquier condición para no poner en riesgo su puesto de trabajo.

La incertidumbre laboral actúa como un obstáculo significativo para que los trabajadores no denuncien el acoso moral. La falta de apoyo de los compañeros, el miedo a la represalia y la dificultad para comprobar el acoso son factores que contribuyen a que muchas situaciones de acoso queden sin abordar.

Por otro lado, la situación contractual que trae consigo la acumulación flexible implica que el acoso moral laboral se utilice intencionalmente para forzar a los trabajadores con mayor antigüedad a renunciar, lo que reduce costos para la empresa. Los nuevos empleados, debido a las contrataciones a corto plazo, pueden ser despedidos fácilmente. La flexibilidad impacta en el mundo del trabajo, creando una constante amenaza de pérdida del empleo y estableciendo en los trabajadores la sensación de ser prescindibles “no útiles” o “desechables”(Araujo, 2008, p. 12)

Los trabajadores que experimentan acoso moral laboral, se enfrentan a la disyuntiva de elegir entre mantener su fuente laboral o cuidar de su salud, que se deteriora a causa de esta situación. Es crucial entender que el acoso moral laboral no sólo afecta a la víctima sino también a su entorno socio- familiar.

Siguiendo a Sotelo (2010), el acoso moral laboral puede considerarse una situación pluriofensiva, dado que implica la vulneración simultánea de varios derechos. Por un lado, se vulnera el derecho a la dignidad y, al mismo tiempo, el derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen y a un medio ambiente adecuado, entre otros. Las

conductas de injuria y amenazas representan un modo de degradación que violenta la dignidad de la persona.

Esta problemática vulnera derechos fundamentales de los trabajadores. Es esencial que el Trabajo Social también aporte a la comprensión del acoso moral laboral, junto con disciplinas como el derecho y la psicología. Entre los principios centrales de esta disciplina se encuentra el respeto por la dignidad de las personas, la valoración de la diversidad y la defensa de los derechos humanos. (FIT,2014)

En las entrevistas, se señala que uno de los aportes que se puede brindar desde el Trabajo Social sobre esta problemática es realizar investigación para generar conocimiento en el tema, ya que en Uruguay la investigación sobre acoso moral laboral ha sido escasa. Según Rivero (1997), “La relación entre investigación e intervención se refiere a dos aspectos centrales del trabajo social: la generación de conocimiento y la práctica profesional” (Rivero,1997, p.11)

Por otro lado, otro aporte que se puede brindar es el acompañamiento. Según Funes y Raya,2001) Acompañar a una persona implica caminar a su lado y compartir un propósito en común. Esta labor consiste en observar la vida de esa persona desde una nueva perspectiva para que pueda adquirir una visión renovada de sí misma. También implica confiar en las capacidades del individuo, ayudarlo a tomar conciencia de su situación. Además, significa actuar como intermediario entre las complejas instituciones de la sociedad y personas que, al estar excluidas, luchan por hacer valer sus derechos.

Para finalizar, es importante señalar que existe una relación directa entre el acoso moral laboral y la acumulación flexible. El acoso moral laboral no es un fenómeno aislado; se alimenta de las condiciones precarias y competitivas que la acumulación flexible impone a los trabajadores. Cómo pudo analizarse a partir de las entrevistas de trabajadoras/es y referentes del tema, estas condiciones de trabajo intensifican la vulnerabilidad y el sufrimiento de los trabajadores, lo que, a su vez, facilita la perpetuación del acoso moral laboral como una estrategia de control y dominación. Esto revela una intencionalidad por parte del capital en busca de una mayor acumulación a expensas del bienestar y la dignidad de las y los trabajadores.

Bibliografía

Alves, G (2017) A nova precariedade salarial: elementos histórico-estruturais da nova condição salarial no século XXI. Em O avesso do trabalho IV. Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões.

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) Recuperado de: 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-lKfkagpLQig

Antunes, R (1999) “¿Adiós al trabajo?” Buenos Aires. Argentina. Editorial Antídoto

Antunes,R(2005)”Los sentidos del trabajo”. Ensayos sobre la afirmación y negación del trabajo. Editorial Herramientas. Buenos Aires. Argentina.

Araujo, A.M. (2008) “Las transformaciones en el mundo del trabajo y su impacto en la vida cotidiana en Red Académica Trabajo Impacto de las transformaciones y desafíos en el mundo sindical.Comisión Sectorial de Educación Permanente Udelar.Montevideo.Edit Fundación de Cultura Universitaria.

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. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19879/armas_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Batthyány, K.; Cabrera, M. (2011) Metodología de la investigación en Ciencias

Sociales. Apuntes para un curso inicial. Montevideo, UdelaR.

Bossio, A. (2014). Mobbing: Acoso moral laboral (Monografía de grado, UdelaR).
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/5264>

Carballeda, A. (2012). "La intervención en lo Social" Exclusión e Integración en los nuevos escenarios sociales. Buenos Aires. Paidós.

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): 344-35

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.

Comisión de Acoso Moral Laboral PIT-CNT (s.f) Ficha Número 2. Montevideo, Uruguay. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente PIT-CNT.

DECLARACIÓN DE ALMA-ATA, Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, Alma-Ata, URSS, 6-12 de septiembre de 1978. Disponible en la 48 dirección de internet: www.paho.org/spanish/dd/pin/almaata25.htm

Dejours, C. (1998). El factor humano. Buenos Aires: Lumen

Dejours, C. (2009). Trabajo y sufrimiento: Cuando la injusticia se hace banal. Madrid: Modus Laborandi

Dejours, C., Molinier, P. (1998) De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. (pp. 23 - 78). En: DESSORS, Dominique, GUIHO-BAILLY, Marie-Pierre (comp.), "Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo". Buenos Aires. (Arg): Editorial Lumen.

Escobar, A. (2004) Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región de Biobío Chile. En: http://www.unse.edu.ar/trabajo_soc_sociedad/biobio.pdf.

Giuzio, G. (2011) “El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico.” Revista de la Facultad de Derecho No 31, Montevideo, Julio - Diciembre

Grecco, S. (2008) Salud y Trabajo. Facultad de Medicina. Montevideo, Uruguay. Recuperado de <http://www.dso.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/Salud%20y%20Tra>

Fondevila, G. (abril – junio, 2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. Revista Mexicana de Sociología, vol. 70, núm. 2, 305 – 329.

Franco, T., Druck, G. (2009) O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. Em: Seminário Fundacentro. Salvador (Mimeo).

Harvey,D. (1998)”La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires. Amorrortu. (1a. edición 1990)

Hirigoyen, M. (1999) “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.” Ed. Paidós. Barcelona.

Hirigoyen, M. (2003). Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. [Versión electrónica]. Revista Norte de Salud Mental, (18), 39–47.

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS (IFSW).2014 Propuesta de Definición Global del Trabajo Social. Disponible en Internet <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>

Ituarte, A (2001) “Rol profesional de Trabajo Social en la atención primaria en salud” Recuperado de:[Rol profesional del Trabajo Social en la Atención Primaria de la Salud. – MI TRABAJO ES SOCIAL](#)

Leymann, H(2009). "El contenido y desarrollo del Mobbing en el trabajo." MéxicoD.F Disponible en <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Mangarelli,C. (2014)“Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico”. FCU, 1o ed. Montevideo,Uruguay.

Martino, J. (2004). Una encrucijada en constante evolución: salud y trabajo social. Tesis de grado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Trabajo Social. .

Marx, K. (1968). Manuscritos: economía y filosofía. Traducción de Francisco Rubio Llorente. Madrid: Alianza Editorial.

Marx, K. (1984) Manuscritos Económicos Filosóficos. Editorial. Grijalbo. España.

Mészáros, I. (2002) "Más allá del capital" Sao Paulo: Boitempo.

Moreno, Báez (2010) Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España: editorial ministerial.

Netto, J. (2012). "Crisis de capitalismo y consecuencias societarias" "recuperado de <http://www.scielo.br/scielo> php?script= sci_arttext&S0101-66282012000300002lng=en&nrm=iso#_ft1

OIT, "Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control." Ginebra, 1986

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Caracas, Ed. Panapo. Recuperado de: https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/52806/mod_resource/content/0/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

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

Rivero, S. (1997) Elementos preliminares para la discusión de la relación entre investigación e intervención. Fronteras, 2: 11.

Rodgers, G. y.J. (comp.)(1992) "El trabajo precario en la regulación laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental. OIT. Ministerio de trabajo en España. Madrid.

Rodríguez,M,Gutiérrez,N,Bebeacua&Piriz.(2020).Haciendo visible lo invisible. (Informe final de investigación)Facultad de Ciencias Sociales. Udelar, Montevideo, Uruguay.

Sarachu, G(1998)”. Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de trabajadores: experiencias en el sindicalismo uruguayo ``.UFRJ.Río de Janeiro

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 (s.f) Acoso Moral Laboral. Recuperado de:

<http://files.sinposal.webnode.com.uy/200000234-78a5979a07/acosoMoralSotelo.pdf>

Sotelo Márquez Ana (2010), Acoso moral en el trabajo. Desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay

Tomasina, F. (2008). La salud ocupacional. Una visión crítica de la misma. Departamento de Salud Ocupacional, Facultad de Medicina, UDELAR.

(2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. REVISTA DE SALUD PÚBLICA · Volumen 14 sup (1). Tomasina F. Salud y trabajo. En: Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral de la Universidad de la República (PCET-MALUR). Manual básico en salud, seguridad y medio ambiente de trabajo. [Internet] Montevideo: Udelar; 2011 [consultado el 18 de agosto de 2022]. Disponible en: http://pcetmalur.edu.uy/wp-content/uploads/sites/15/2018/04/%C3%A1sico_en_salud_seguridad_y_medio_ambiente_de_trabajo.pdf

Standing, G. (2013). El precariado. Una nueva clase social. Barcelona: Pasado y presente.

Valles, M. (1999). Técnicas cualitativas de Investigación Social. Madrid, España: Ed. Síntesis S.A.

Vogel, L. (2016). La actualidad del Modelo Obrero Italiano para la lucha a favor de la salud en el trabajo. Laboreal, 12(2): 10-17. doi: 10.15667

Anexo

Entrevista	Nombre	Informantes calificados	Fecha de entrevista
Nº1	Silvia Franco	Psicóloga	1/12/2024
Nº2	Valeria Picos	Trabajadora Social	23/5/2024
Nº3	Jenifer Fernandez	Abogada	18/4/2024
Nº4	Hugo Etchenique	Comisión de acoso moral(PIT CNT	13/3/2020
Nº5	Nicolas Marrero	Sociólogo	5/9/2019
Nº6	Trabajadora de Géant 1	Afiliada a sindicato	19/9/2020
Nº7	Trabajadora de Géant 2	Afiliada a sindicato	3/9/2020

N°8	Trabajadora de Géant 3	Afiliada a sindicato	19/2020
N°9	Trabajadora de Geant 4	Afiliada a sindicato	19/9/2020
N°10	Trabajadora de Geant 5	Afiliada a sindicato	19/9/2020
N°11	Trabajadora de Geant 6	Afiliada a sindicato	9/2020
N°12	Trabajadora de Geant 7	Afiliada a sindicato	12/9/2020
N°13	Trabajadora de Geant 8	Afiliada a sindicato	13/9/2020
N°14	Trabajadora de Geant 9	Afiliada a sindicato	19/9/2020
N°15	Trabajadora de Geant 10	Afiliada a sindicato	9/2020
N°16	Trabajadora de Géant 11	Afiliada a sindicato	9/2020