

Acerca de la violencia laboral.

Disciplinamiento patronal y nuevas formas de sufrimiento: aportes para una mirada desde los trabajadores

Julia Campos, Oscar Martínez, Julia Soul

1. Introducción

En Argentina, durante los últimos años y en un contexto de recuperación en la cantidad de puestos de trabajo y de la – relativa – mejoría del salario real, se desarrollaron un conjunto de procesos y fenómenos que se manifiestan en dos elementos relativamente novedosos en la experiencia de vastos conjuntos de trabajadores: el incremento de padecimientos de índole psicosomático – cuyas causas trascienden las tradicionales técnicas de ‘medición de riesgos’ – cuya expresión patológica es el *stress laboral* y en ciertas relaciones categorizadas como de *acoso laboral*, *mobbing*, *violencia laboral*, etc.¹.

Dichos fenómenos son abordados principalmente desde dos perspectivas: de una parte, a través de las categorías de *riesgos psicosociales* y *riesgos organizacionales* se intenta determinar cuáles son las exigencias psicosociales que suponen las relaciones laborales y la organización del proceso de producción para un trabajador determinado. Se ha avanzado en la determinación y medición de dichos riesgos a través de diferentes métodos. El más difundido² establece seis dimensiones en que pueden identificarse este tipo de riesgos: exigencias psicológicas, control sobre las propias tareas, apoyo social en el ámbito laboral (incluidas las relaciones jerárquicas) y compensaciones del trabajo (que implica tanto la seguridad como las perspectivas de movilidad). De otra parte, los estudios sobre violencia laboral o acoso, avanzan en caracterizaciones psicologistas e individualistas, cuyo punto de partida es abstraer la relación de poder del contexto en que se desarrolla, para poner todo el peso explicativo en los tipos de personalidad de víctimas y victimarios. La identificación y la investigación sobre ambos fenómenos comenzaron en la década del 80, en los países escandinavos y se prolongaron hasta la actualidad, dando como resultado definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición de los riesgos psicosociales y delimitaciones más o menos precisas de las situaciones de *acoso laboral* o *mobbing*.

En este artículo, sostendremos que la proliferación de padecimientos psicosomáticos y de relaciones violentas y de acoso en los espacios de trabajo, expresan la profundización de mecanismos coactivos y coercitivos que son parte de las relaciones capital – trabajo. Procuraremos mostrar cómo estos mecanismos se fueron desplegando en el marco de una ofensiva generalizada y sistemática del capital sobre el trabajo, hasta ser naturalizados por vastos conjuntos de trabajadores, como características ‘normales’ de las relaciones laborales. Particularmente, sostenemos que el conjunto de políticas empresarias y patronales desplegadas durante las últimas décadas genera las *condiciones de posibilidad* para que puedan emerger y desarrollarse diferentes tipos de violencia laboral, al imponer relaciones de competencia, de horizontalización del conflicto y de individualización de las responsabilidades al interior de los colectivos laborales. Finalmente, analizaremos algunas de las formas en que el ataque y la obstaculización de la organización gremial, viabilizados tanto por la represión a la actividad sindical como por la cristalización institucional de obstáculos crecientes a la misma, potencian la individualización del trabajador dejándolo solo ante los embates del capital. La desarticulación colectiva es la condición de posibilidad del avance y desarrollo de la violencia laboral.

¹ El incremento de padecimientos psicosomáticos y la emergencia del *mobbing* se dan en un contexto de incremento de los accidentes de trabajo y de las muertes en ocasión del trabajo, así como de una mayor incidencia de enfermedades laborales. Ambos elementos son indicativos del modo en que las actuales relaciones laborales impactan sobre la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

² CoPsoQ – IstaS 21: CoPsoQ es un método de evaluación de riesgos psicosociales elaborado en 2000 por investigadores del Centro de Investigaciones en medioambiente laboral de Dinamarca. En 2003, el Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud, dependiente de Comisiones Obreras, realiza una primera adaptación para su aplicación en España CoPsoQ – ISTAS 21. Este método se ha validado en diferentes países.

2. La “violencia laboral” en la actualidad. Visiones dominantes sobre el tema

Antecedentes históricos

La investigación histórica demuestra que el fenómeno de la violencia en el trabajo es inherente al surgimiento, la expansión y el desarrollo del capitalismo. La misma es, justamente, inherente al propio sistema ya que hace posible el sometimiento de una clase por otra mediante su disciplinamiento. Estas formas de coacción y coerción sobre la fuerza de trabajo han asumido diferentes formas a lo largo del tiempo. En la actualidad, la violencia laboral se produce en el marco de una ofensiva generalizada del capital sobre el trabajo, y asume nuevas formas y manifestaciones. Sin embargo, no es sino a partir de comienzos de la década del ochenta cuando se empieza a estudiar, instalar el debate y comenzar a dar nombre a esta situación que se presenta en los lugares de trabajo. Este proceso de debate e investigación, conduce a la identificación de nuevas causas de padecimiento y sufrimiento en el trabajo, a las que se categorizan como *riesgos psicosociales* y *organizacionales*, cuya manifestación patológica es el *stress laboral*. Por otro lado, se identifican formas novedosas de violencia psicológica sobre los trabajadores, focalizadas e individualizadas que tienen como consecuencia diversos grados de padecimiento psicológico y emocional. Como se verá más adelante, aunque existen distintas formas de aludir a la violencia en los lugares de trabajo, el término *mobbing* es ampliamente el más extendido.

Aunque se lo suele usar con distintos significados, en este texto *mobbing* es sinónimo de violencia o acoso laboral. Esto se vincula, indudablemente, con la diversidad de formas que pueden adquirir el acoso o la violencia laboral. Por otra parte, es innegable que el debate sobre las definiciones de estos fenómenos, alcanza a la identificación de los mismos. De acuerdo a las vertientes teóricas que se asuman, ciertos aspectos o fenómenos quedan excluidos de la definición del problema. De allí la importancia de establecer elementos claros para identificar dichas situaciones, que se reseñarán en lo que sigue.

Los modelos teóricos que están por detrás de concepto del Mobbing

Muy esquemáticamente se puede decir que existen dos grandes vertientes explicativas acerca del fenómeno de la violencia laboral. Una, que podemos denominar *Sicologista*, centrado en las personalidades del “acosador” y el “acosado”. Se centra fundamentalmente en la atmósfera psicológica del ámbito laboral. Otra, *Organizacional*, que pone el énfasis en supuestos desajustes o fallas en la organización. Apunta a variables de funcionamiento y de contexto. Existen otros trabajos que realizan una combinatoria de ambos modelos.

Un punto en debate es el objetivo del denominado acosador, mientras la mayoría de los autores definen como condición para que se pueda hablar de *mobbing* algún tipo de intencionalidad del acosador, ya sea de carácter instrumental (como un medio para alcanzar un fin) o bien de carácter finalista (cuyo fin es la destrucción de la víctima), otros no lo consideran un elemento definitorio.

Pero más allá de las fuertes diferencias existentes entre estas visiones, existen una serie de elementos comunes que llevan a afirmar que se está ante un proceso de *mobbing*. Muy resumidamente se pueden señalar algunos de esos elementos:

Se trata de un proceso continuado y prolongado en el tiempo, no de un hecho o hechos puntuales, en general se menciona que debe tratarse de acciones que tengan lugar al menos una vez por semana y una duración de no menos de 6 meses. Aunque estas cifras tengan mucho de arbitrariedad, apunta a demarcar que se trata de una situación periódica y extendida en el tiempo. A esto se agrega que se suele desenvolver de forma gradual.

Las acciones en si pueden ser de múltiples tipos, siguiendo a la NTP 476³ se pueden mencionar las siguientes:

1. Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado
2. Acciones contra el ejercicio de su trabajo

³ En España el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Nota Técnica Preventiva No.476 equipara la expresión *Mobbing* con *hostigamiento psicológico*

3. Manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada

4. situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

De acuerdo a la misma norma, algunas de las conductas que constituyen una situación de mobbing son⁴: cambios arbitrarios de ubicación (aislando a la persona de sus compañeros); cambio de tareas, asignación de tareas degradantes, sin sentido o no asignación de tareas. Estas conductas se dan en un contexto de hostigamiento de la persona (personal, telefónico) mediante burlas, rumores y malos tratos que pueden llegar al acoso sexual.

Tal y como se presenta el concepto y su utilización, los trabajos al respecto terminan centrando el proceso en fallas humanas o del sistema (o empresa), sin dar cuenta acabadamente que la violencia laboral es condición de necesidad del sistema capitalista. El pensarlas y conceptualizarlas como “fallas” producto de la buena o mala voluntad de individuos o instituciones obstaculiza la limitación o lucha contra estas prácticas. Efectivamente, el capitalismo desarrolla la posibilidad del maltrato individualizado y a la vez se nutre de él.

La individualización del acoso y de su análisis sin atender a las condiciones que lo hacen posible, generan una dificultad creciente para la acción colectiva contra el mismo. Las consecuencias varían de acuerdo a la intensidad de la violencia, su duración en el tiempo, la actitud del resto de los trabajadores, la actitud del acosado, pero se la ha comparado en los casos más graves con un estrés pos traumático asimilable a lo que vive una víctima de un secuestro o de un accidente o guerra. En situaciones menos graves puede afectar el sueño, el estado anímico, las relaciones sociales, familiares y de pareja, etc.

La secuencia del mobbing

Como se señaló, el proceso de instrumentación de alguna forma de violencia laboral tiene una dinámica gradual y secuencial, que suele comenzar con incidentes aislados, se pasa a incidentes o choques más violentos o críticos y continúa con el despliegue de las acciones de acoso en forma permanente y creciente. Se busca estigmatizar a la víctima ante el resto del grupo laboral. En ciertos casos, el llamado acosador no sólo enfoca sus acciones sobre la víctima, sino que desarrolla una política de involucrar al resto de los trabajadores para aislar al acosado. En general se habla de una espiral de violencia creciente.

El mobbing y las relaciones en los lugares de trabajo

En síntesis, los elementos que configuran una situación de mobbing involucran, en primer lugar, relaciones jerárquicas entre el acosador y el acosado. Ahora bien, estas jerarquías de poder estructuraron históricamente las relaciones en los ámbitos laborales. Por lo tanto, cabe preguntarse qué es lo que hace que en la actualidad estas relaciones jerárquicas puedan tomar la forma de mobbing, En este sentido, cabe preguntarse cuántos de los elementos que contribuyen a configurar la situación de acoso están presentes en las relaciones que actualmente se desarrollan en los lugares de trabajo. En otras palabras, para proyectar intervenciones sindicales sistemáticas y prolongadas en el tiempo en torno de esta problemática es necesario identificar las *condiciones de posibilidad* de las situaciones de mobbing que se reseñarán en el próximo apartado.

3. La ofensiva del capital en el espacio de trabajo: individualismo, competencia y extorsión en las relaciones cotidianas entre capital y trabajo

La violencia ejercida por el capital sobre los trabajadores no es un elemento novedoso o específico de este período histórico. Desde los inicios de su expansión, el capital como movimiento histórico necesitó del ejercicio de la violencia para separar a los grupos humanos de los medios de producción de su subsistencia – fundamentalmente la tierra y el agua. La llamada “acumulación originaria” (Marx: 1999) descrita por K Marx como el movimiento que impulsa la expansión del capital en Inglaterra, consistió en la separación violenta y en la apropiación privada de vastas extensiones de tierras que hasta ese

¹¹⁴ Tomado de ZAPF, D., KNORZ, C. Y KULLA, M. On the Relationship between Mobbing factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996

momento habían funcionado como propiedades comunales.⁵ Actualmente, los procesos de expansión de las relaciones capitalistas revisten las mismas características: violencia directa contra las poblaciones para destruir formas de propiedad y uso de los recursos comunales o colectivos y reemplazarlas por la propiedad privada. La subordinación a los requerimientos disciplinarios del taller o la fábrica tampoco resultaron procesos automáticos o pacíficos. La investigación histórica ha recuperado reglamentos de talleres que preveían castigos físicos o el cierre de puertas y salidas de los talleres para que los trabajadores no pudieran abandonarlos durante las extensas jornadas laborales establecidas arbitrariamente por los patrones. Si a esto sumamos la explotación de niños, cuyas condiciones de trabajo describen los informes gubernamentales citados por Marx en *El Capital*, el panorama de la relación entre capital y trabajo es el de una relación sustentada en la violencia y la arbitrariedad casi totales.⁶

En un período que alcanza su consolidación durante ‘los treinta de gloria del capitalismo’ - las décadas del 40 y la del 70 - producto de la lucha y organización de los trabajadores, el poder del capital y los empresarios en el espacio productivo se fue regulando y la arbitrariedad patronal se fue acotando. Al menos en los países con algún grado de industrialización, se suprimió la violencia física del ámbito laboral, se establecieron Convenios Colectivos de Trabajo – ya fuera en establecimientos o de escala nacional – que contenían sistemas y procedimientos para sanciones – de los que participaban los representantes sindicales – especificaciones sobre licencias, jornadas y relaciones con jerárquicos en general. A su vez, los trabajadores pudieron aprovechar ciertas características que había adquirido la administración capitalista⁷ para establecer reglas para el consumo de la fuerza de trabajo, como la precisa definición de las tareas de cada puesto y las trabas para la movilidad entre puestos, las relaciones entre categorías y tareas y su impacto en el salario, etc. En cuanto al mercado de trabajo, el predominio del contrato por tiempo indeterminado y la estabilidad laboral limitaron la arbitrariedad patronal en los despidos.

Desde la década del 70, se produce una persistente y generalizada ofensiva del capital sobre el trabajo que tiene como expresión un recrudecimiento de las formas más violentas de “acumulación originaria”⁸ y el desarrollo de un conjunto de estrategias empresarias que transformaron las formas de organización del proceso productivo y redoblaron la explotación y el disciplinamiento del capital sobre la clase obrera, en el marco de una expulsión generalizada de trabajadores industriales. A nivel político, esta ofensiva del capital se expresó en la hegemonía conservadora neoliberal, que impulsó transformaciones regresivas en la regulación estatal de las relaciones laborales y a nivel ideológico, se intentó desterrar a la clase trabajadora como un sujeto colectivo y agente del cambio social. Los resultados para la clase obrera fueron claramente regresivos tanto en sus condiciones de trabajo como en sus condiciones de vida. Es relevante mencionar que es en este contexto que comienzan a evidenciarse los *riesgos psicosociales* y los fenómenos de *mobbing* y *acoso laboral*.

En lo que sigue se describirá la forma en que las estrategias empresarias contribuyen a crear las *condiciones de posibilidad* para las situaciones de *mobbing* o *acoso laboral*. Asimismo, se reflexionará sobre las continuidades existentes entre los procesos de *mobbing* y otras formas de manifestación de la arbitrariedad patronal.

No es nuevo, entonces, que el capital, para desarrollarse, requiera de una fuerza de trabajo disciplinada. Con nuevos mecanismos, se continua intentando que la misma actúe individualmente (proceso de individuación), competitivamente (proceso de incrementación de la competencia) y de manera dócil (proceso de vulnerabilidad).

La individualización que ya porta el trabajador por ser un hombre libre de vender o no su fuerza de trabajo, se ve fortalecido por mecanismos de medición individual de productividad y rendimiento, por

⁵ Una interesante revisión del período de transición al capitalismo en Europa desde la perspectiva de género, con la violencia como marca distintiva en Federici Silvia (2004) *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños, Madrid

⁶ Para América Latina ver Bethell Leslie (ed) *Historia de América Latina* (vols 7 y 8) Cambridge University Press. 1994; Leite Lopes Jose S: *A Tecelagem dos conflitos de classe na “cidade das chaminés”*. Editorial Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1989 o Iñigo Carrera Nicolás *Génesis Formación y crisis del capitalismo en el Chaco (19870 – 1970)*. Editorial unas.2010

⁷ Administración en el sentido que Harry Braverman le otorga al término, como modo de control y gestión de la mercancía fuerza de trabajo. Braverman H *Trabajo y Capital Monopolista*. Editorial Nuevo Tiempo. México 1984

⁸ Ver Federici (op cit) y Klein Naomi *La doctrina del shock* Editorial Paidós. Barcelona 2008

procesos de evaluación de desempeño y trato individual con el jefe o supervisor entre las más significativas.

La competencia, como forma específica de la individualización se fomenta mediante los grupos o equipos de trabajo, los premios por producción, la posibilidad de obtener mejoras en las condiciones laborales mediante favores personales, etc..

Finalmente, la vulnerabilidad como condición necesaria para que se sostengan los anteriores procesos se motoriza por un feroz proceso de flexibilización de las condiciones de trabajo y una creciente inestabilidad en los puestos. Presionan en este punto tanto el desempleo como la precarización en las formas de contratación.

4. Estrategias patronales

Una de las principales estrategias patronales es la de *flexibilidad* en la contratación y el uso de la fuerza de trabajo. Esta *flexibilidad* asume cuatro formas principales, cada una de las cuales corroe condicionamientos que el trabajo logró imponer al capital e incrementa la arbitrariedad del segundo.

La **flexibilidad contractual** ataca al contrato por tiempo indeterminado como modalidad predominante de contratación, con el fin de disminuir costos y responsabilidades de despido y cargas sociales. Una consecuencia directa de esta forma de flexibilidad es la *inestabilidad laboral* y la posibilidad de despido siempre latente. Es evidente que los trabajadores que se encuentran en condiciones de precariedad contractual, se encuentran más expuestos a arbitrariedades de los jefes y son más vulnerables al despido u otras sanciones.

La **flexibilidad horaria** es otra modalidad que incrementa la arbitrariedad patronal, terminando con el predominio de la jornada de ocho horas. Esta forma de flexibilidad deja en manos de la patronal la organización de la jornada laboral. Si esta organización de la jornada laboral impide a muchos trabajadores organizar su vida social fuera del trabajo, en ciertos sectores llega a extremos impresionantes.⁹

La **Flexibilidad Salarial** consiste en la posibilidad patronal de variar las remuneraciones de acuerdo a la situación de la empresa y del mercado; terminando con las estrictas relaciones entre categorías y salarios establecidos en los convenios colectivos de trabajo. Para ello se generan instancias en que los trabajadores individualmente o los grupos de trabajo pueden hacerse acreedores a ‘plus’, ‘premios’ o ‘bonificaciones’ de acuerdo con su desempeño y rendimiento. Esta forma de flexibilidad tiende a diluir la solidaridad del colectivo laboral, al incorporar la competencia entre trabajadores o grupos de trabajo como un elemento constante de la vida laboral y dificultar la reivindicación colectiva.¹⁰

La **Flexibilidad Funcional** rompe con las características básicas de los antiguos Convenios Colectivos que establecían con claridad, calificaciones, categorías y tareas para cada puesto de trabajo. Bajo la forma de polivalencia, ampliación de tareas o la participación en grupos o equipos de trabajo, se pretende que los trabajadores estén en condiciones de realizar distintas tareas, ya sea del mismo nivel de calificación o de niveles distintos. La experiencia de trabajadores de diferentes sectores y ámbitos muestra que los límites para las tareas que cada trabajador puede realizar se establecen a partir de la fuerza sindical.

Finalmente, la implementación de **Equipos de trabajo, Grupos de Mejora Continua, Círculos de Calidad** y otros dispositivos que se presentan a los trabajadores como “participativos” no hacen más que delegar en los trabajadores y los supervisores y encargados tareas de control y gestión, lo que produce relaciones de competencia y control que favorecen la estigmatización y el cuestionamiento a las actitudes personales entre compañeros de trabajo.¹¹

⁹ en el sector supermercadista es común que los ‘contratados’ o aquellos que están en período de prueba, trabajen de forma intermitente durante el día, en lapsos definidos por los encargados en relación con las necesidades del local.

¹⁰ En un taller de formación sindical con trabajadores de *call centers* se puso de manifiesto que sus salarios diferían y que ninguno sabía cuánto cobraban sus compañeros ni el porqué de cada monto salarial.

¹¹ Algunos establecimientos frigoríficos de Uruguay establecieron el premio por productividad en base a cálculos por sector. En un taller de formación sindical, se dio un importante debate sobre la actitud de la organización sindical frente al

Es evidente que estas estrategias patronales toman formas diferentes en la industria manufacturera y en el sector servicios; en el ámbito público y en el privado. Lo que resulta relevante subrayar es que el desarrollo de estas estrategias y su amplia expansión durante estas décadas han generado relaciones laborales más arbitrarias, despojando a los trabajadores de herramientas básicas de defensa y mejora de sus condiciones de trabajo. Desde la perspectiva del colectivo laboral, resulta evidente que los contratos precarios o la indefinición de tareas y jornadas laborales dejan a los trabajadores sin herramientas para resistir las acciones abusivas de los superiores jerárquicos.

Un repaso por los elementos que permiten distinguir las situaciones de mobbing muestra que las mismas se configuran a partir de la “focalización” de la arbitrariedad latente en las relaciones laborales en un trabajador o una trabajadora particular. A estas condiciones de avance en la arbitrariedad patronal se suma una persistente acción antisindical, ya sea mediante la persecución directa o la generación de obstáculos para la organización.

5. Corrosión de las organizaciones de los trabajadores

Como decíamos anteriormente, la violencia laboral es una de las múltiples formas de disciplinamiento hacia la fuerza de trabajo que utiliza el capital. Si bien la forma en que aparece inmediatamente es mediante la individualización del trabajador, los efectos son sobre todo el colectivo de trabajadores.

Pero además, y sobre todo, estos mecanismos tienen un fuerte impacto sobre las organizaciones de los trabajadores que por un lado se ven debilitadas por el impacto de estas violencias sobre el trabajador individual, pero al mismo tiempo cuentan con mecanismos propios con los que las empresas y el Estado cercenan su acción. Así los trabajadores sufren una doble violencia, por un lado la que sucede directamente sobre su persona y por el otro la que se realiza contra sus organizaciones debilitándolas para accionar en su favor.

Algunas de las formas en que se violenta a las organizaciones obreras refieren a la desarticulación de la propia organización o del conflicto iniciado por ella. En este apartado vamos a desarrollar como se estructuran estos procesos en las organizaciones obreras en los lugares de trabajo por ser ellas las más directamente involucradas en el llamado mobbing.

5.1- Limitación y obstaculización de la tarea gremial dentro del establecimiento

Una de las características del sistema sindical en Argentina es la gran cantidad de espacios organizativos en los lugares de trabajo. Efectivamente, las comisiones internas o cuerpos de delegados han sido parte del desarrollo del movimiento obrero local.

La organización en el lugar de trabajo constituye la forma primaria en que los trabajadores se perciben como iguales ante la autoridad absoluta del patrón. Estos espacios de lucha son centrales precisamente porque colectivizan lo que se percibía como individual y accionan justamente allí donde la riqueza se produce. A lo largo de la historia Argentina se han estructurado sobre estos órganos diferentes mecanismos de limitación de su accionar o directamente supresión del mismo. En la actualidad existen diversos mecanismos para limitar al máximo el accionar de estas estructuras y así lograr un mayor disciplinamiento y desamparo del trabajador individual.

Circulación de la información

La libertad de expresión y la democratización de la palabra no cruzan las puertas de las fábricas y establecimientos. Es así que los trabajadores ven frecuentemente limitados los canales de comunicación con sus propios compañeros. Si bien hay jurisprudencia en contra, las empresas revisan continuamente contenidos de correos o llamadas telefónicas. Pero además limitan fuertemente la información que se publica en el ámbito de la empresa que busca la socialización de información entre los trabajadores.

El espacio que se utiliza frecuentemente para realizar comunicaciones es la cartelera gremial. Las limitaciones van desde su contenido a la regulación de quienes pueden y quienes no pueden hacer uso de la misma. En muchos convenios colectivos de trabajo aparece la necesidad de contar con la aprobación de la gerencia de recursos humanos sobre el material publicado, la limitación explícita de

ausentismo. En las posiciones de los dirigentes sindicales se expresaban estigmatizaciones, así como la necesidad de establecer estrategias de control mayor sobre los ‘ausentistas’ para ‘cuidar’ el premio de los ‘cumplidores’.

determinados contenidos (políticos o que afecten a la empresa) y la prohibición de utilizar cualquier otro lugar de la empresa para realizar comunicaciones masivas.

Crédito horario y espacios colectivos

Efectivamente, si de organización se trata, es central para las organizaciones contar con la posibilidad de difundir información, pero además, es central la posibilidad de los delegados y activistas de desplazarse por el establecimiento y debatir con los compañeros. Que estén informados sobre lo que acontece en el lugar de trabajo. Esta posibilidad de contar con información sobre lo que les sucede a todos los trabajadores de la fábrica es limitada por la empresa. Así es como la mayoría de los convenios colectivos regulan que las horas de permiso gremial no deben usarse dentro del establecimiento. El tiempo destinado a estas tareas y las características de su utilización también son materia en que la empresa interfiere. En efecto, las características de la negociación de esta cláusula terminan dificultando la tarea del delegado gremial, que debe administrar tiempo escaso para su tarea y al mismo tiempo está expuesto a la supervisión constante de la empresa limitando su marco de acción.

Las posibilidades de reunirse, en asambleas o comisiones de trabajo también están fuertemente limitadas por la patronal. En algunos casos las mismas se pueden realizar con un tiempo predeterminado, pero en la mayoría de las veces se prohíben las mismas en el lugar y horario de trabajo. Esto obstaculiza la actividad gremial, la colectivización de los problemas y el accionar común frente a los mismos.

Procedimiento de quejas

Si decíamos que una de las formas más comunes de la violencia laboral actual es la individualización y la forma maltrato u hostigamiento sobre un trabajador determinado, la forma o el mecanismo de administración de la queja es central para desarticularlo. Sin embargo, en la actualidad, las organizaciones colectivas quedan totalmente excluidas de los reclamos de los trabajadores.

Efectivamente, se regula, en la mayoría de los convenios colectivos, que ante un reclamo puntual el trabajador debe dirigirse a su superior inmediato, el andamiaje del procedimiento requiere varios pasos y es recién cuando ninguno de ellos funciona cuando puede entrar en escena la organización gremial. Muchas veces cuando esto ocurre ya es tarde.

Se prefigura así un camino en el que el supervisor de personal y la gerencia de recursos humanos se convierten en los canalizadores del conflicto. Esta cláusula que aparentemente regula un procedimiento, limita, en la práctica, las posibilidades de acción del delegado gremial en el lugar de trabajo¹². El mecanismo presente en los CCT para realizar el procedimiento de quejas inhabilita a los representantes de los trabajadores y a la organización en el plano de la empresa ya que imposibilita visualizar demandas colectivas. Todo caso se convierte en un caso individual.

5.2- Sanciones y despidos a activistas gremiales

Las medidas tomadas por la patronal para desactivar o limitar el accionar de estas organizaciones no siempre son efectivas, es por ello que muchas veces las comisiones internas se desarrollan y tienen un rol central en la defensa de los trabajadores. Cuando estos órganos comienzan a formarse o son contrarios a los intereses de la empresa es común que el tipo de enfrentamiento se recrudezca y se opte por separar al activista del resto de sus compañeros y así intentar desarticular la organización. Estas medidas pueden ser desde una separación del grupo mediante cambio de tareas, a formas más explícitas como sanciones o despidos. Muchas veces estas últimas medidas aparecen fundadas en razones ajenas a la militancia sindical.

Un elemento central de este tipo de disciplinamiento es que cuenta a su favor con mecanismos administrativos y judiciales que permiten su aplicación aunque en principio son contrarios a las leyes que protegen a los activistas y delegados sindicales. La ley 23.551 protege las funciones representativas de los delegados de sindicatos con personería gremial impidiendo que sean despedidos o suspendidos al otorgarles un fuero sindical (artículo 52), pero este beneficio no se aplica ni a delegados de hecho ni a

¹² Si bien este tipo de cláusulas no son ajenas a los convenios previos a los '90, su persistencia debe ser remarcada en tanto se trata de regulaciones que continúan impidiendo que los trabajadores puedan colectivizar sus reclamos.

activistas gremiales. Para estos últimos, la ley contempla un artículo, el 47, que protege a todos los trabajadores contra prácticas antisindicales.

Delegados de hecho y activistas son los principales afectados por las medidas de despido o suspensión. En primer lugar porque el efecto disciplinador es el mismo que si despidieran al delegado, en segundo lugar, porque la reinstalación de los delegados de hecho o activistas es mucho más costosa y requiere de una fuerte organización en el lugar de trabajo.¹³ Entre tanto, para las empresas no existen sanciones (más allá de multas irrisorias) por no acatar resoluciones judiciales que ordenen reinstalar en sus puestos a trabajadores despedidos por su actividad gremial.

5.3- Represión y criminalización de la protesta

Ante un conflicto abierto, o la inminencia de uno, muchas empresas utilizan mecanismos de desarticulación de “bajo impacto” como sanciones o descuentos, o el inicio de negociaciones con el solo hecho de limitar e interrumpir la medida de fuerza.

Pero si el conflicto supera estos límites, prima la necesidad capitalista de no interrumpir la producción y la violencia vuelve a ser abierta, incluso física. Este proceso no es personificado por el empresario, es el Estado o grupos de choque anónimos (patotas) quienes llevan adelante estas medidas.

Estos mecanismos pueden darse contra el colectivo mediante el uso de la fuerza explícita para impedir una medida de acción directa, o mediante la individualización y el amedrentamiento de algunos de sus miembros (persecución, amenazas, golpes, ataque a domicilio o familiares).

Como corolario, una de las formas que más se ha extendido a partir de 2002 pero que representa una continuidad con la década del 90, ha sido la criminalización del conflicto sindical, donde se individualiza la conducta de cada trabajador sin considerar su aspecto colectivo, es decir, su inserción dentro del conflicto social. Las causas penales contra los trabajadores se realizan principalmente aplicando las figuras de: “usurpación”, “daño a la propiedad privada” en el ejercicio de la huelga, “privación ilegítima de la libertad” o el artículo 194 del código penal que castiga la obstrucción de la comunicación o el transporte. Este último se aplica contra los huelguistas que se manifiestan con cortes de ruta u obstaculizando la entrada a la fábrica. Los conflictos más visibles en los cuales la justicia actuó en este sentido fueron los protagonizados por los trabajadores del Hospital Garrahan, del Francés, de subterráneos, de Kraft, y trabajadores petroleros de Santa Cruz entre otros.

6. A modo de conclusión: El mobbing como manifestación concreta del disciplinamiento de una clase sobre otra.

Como ya se señaló en el punto anterior la violencia laboral, entendida ampliamente como disciplinamiento coactivo y/o coercitivo de una clase sobre otra, es inherente al capitalismo, y se agravó en las últimas décadas a partir de la ofensiva empresaria sobre los trabajadores. Esta ofensiva asumió formas diversas. Algunas que involucran a los trabajadores en términos colectivos: represiones, leyes anti obreras o directamente anti sindicales, reorganización del proceso de trabajo apuntada a lograr mayor docilidad de los trabajadores. Otras, más veladas, parecen ligadas incluso al fuero íntimo de la vida de las personas desdibujando completamente su carácter de clase y funcionalidad sistémica. Estas últimas se personifican, y, tal como están definidas en el ámbito de las relaciones laborales y/o de la psicología laboral, parecen obedecer más a atributos personales de los sujetos, que a la propia relación en la que se encuentran inmersos.

Esta manifestación conocida bajo el nombre de “mobbing” ha logrado, en los últimos años gozar de cierta relevancia a partir del interés puesto en ella por parte de intelectuales e instituciones. Se ha intentado visibilizar la temática mediante campañas y publicidades que ocultan completamente el

¹³ Estos obstáculos pudieron observarse, como caso paradigmático, en el conflicto desarrollado por los trabajadores de la empresa Praxair cuando en 2005 despidieron a uno de los candidatos a delegados para la comisión interna. Los trabajadores lograron la reinstalación del candidato luego de dos años de lucha conjunta de todos los compañeros dentro y fuera de la planta negándose a aceptar la indemnización propuesta por la patronal.

carácter de clase que tiene cualquier violencia ejercida dentro del ámbito laboral, no se problematizan ni las relaciones que la posibilitan ni la jerarquía como forma de organización de la producción. Esta visibilización tiene además, como contracara el ocultamiento de las otras formas de disciplinamiento (necesariamente violentas) que supone un sistema de sujetos despojados. Sobre estas violencias se habla poco, o bien porque se encuentran totalmente incorporadas a nuestra vida y ya no las vemos, o bien porque se cree que el “mobbing” puede resolverse con paliativos, sin necesidad de cuestionar el conjunto de relaciones laborales que sostiene al sistema en su totalidad.

Si pensamos entonces que el disciplinamiento de los trabajadores es una parte constitutiva del sistema y que el mismo se realiza mayoritariamente de forma violenta, se desprende que la solución para esta situación no proviene sino del colectivo de trabajadores organizado. Toda forma de resolución puntual o individualizada esconde estos mecanismos y en el mejor de los casos puede generar un parche ante esta situación.

Realizadas estas salvedades podemos, entonces reconocer al *mobbing* como una forma extrema de la violencia constitutiva de las relaciones laborales, encarnada en situaciones particularmente graves ante las cuales debe encararse una acción sindical y colectiva específica. En términos generales, creemos que el accionar sindical respecto de esta temática aún se encuentra en estado latente y embrionario y que el desarrollo de una perspectiva sindical del problema es una tarea pendiente. En principio, sería tarea de las organizaciones obreras la visibilización de esta problemática contextualizándola como una de las formas que asume el disciplinamiento en el lugar de trabajo.

Esta es la dirección que han tomado las intervenciones de delegados gremiales en diversos organismos estatales, que están realizando campañas que vinculan al *mobbing* con la situación de precarización laboral en la que se encuentran la mayor parte de los compañeros que lo padecen. En este sentido, la acción de denuncia y propagandización del *mobbing* como producto del sistema en el que vivimos y de las condiciones de trabajo actuales, lo colocan ante el conjunto de compañeros como un problema del colectivo antes que como una cuestión individual. Deviene de ello la necesidad de fortalecer las organizaciones obreras en el lugar de trabajo y lograr que las instancias organizativas de los trabajadores (sindicato, comisiones internas, cuerpos de delegados) logren volver a ser los canalizadores de quejas o demandas. El freno a la violencia laboral, en lo que a los casos puntuales donde esto toma un carácter persecutorio, no va a depender de la buena voluntad empresaria, de la llamada Responsabilidad Social Empresaria o de los servicios médicos de las empresa. Va a depender del accionar sindical y de la relación de fuerzas. Por supuesto que este accionar puede plasmarse en actas, en puntos del convenio u otras instancias formales que se hagan eco de la situación y establezcan mecanismos, protocolos y procedimientos frente a esos casos. Sin embargo, ninguno de estos elementos debe reemplazar ni desplazar a la organización de los propios trabajadores y a los lazos de solidaridad que surgen de ella como el principal elemento de prevención frente a estas prácticas.