

ME MATAN SINO TRABAJO, SI TRABAJO ME MATAN.

CAMBIOS GLOBALES EN LAS RELACIONES LABORALES: VIOLENCIAS EN EL AMBITO LABORAL.

Saúl Fabián Gaitán

ONG ALLIVIO Ambiente Laboral Libre de Violencias

saulfabiangaitan@yahoo.com.ar

GLOBALIZACION - MOOBING-TRABAJO SOCIAL

Me matan si no trabajo,

y si trabajo me matan.

Siempre me matan, me matan, ay,
siempre me matan.

Ayer vi a un hombre mirando,
mirando el sol que salía.

El hombre estaba muy serio
porque el hombre no veía.

Ay, los ciegos viven sin ver
cuando sale el sol.

Ayer vi a un niño jugando
a que mataba a otro niño.

Hay niños que se parecen
a los hombres trabajando.

Ay, quién le dirá cuando crezcan
que los hombres no son niños,
que no lo son.

Nicolás Guillen

En búsqueda de definiciones sociales de la violencia laboral, el acoso psicológico y el mobbing.

Las últimas décadas se destacan por las aceleradas modificaciones del mercado de trabajo, de la mano de la revolución tecnológica y de la globalización, se desarrollaron nuevas concepciones del empleo, en las formas de contratación y nuevas condiciones de empleo, la robótica avanza reemplazando la mano de obra, a la vez que se sostienen las viejas formas de explotación laboral.

La concentración de riqueza en grupos multinacionales globalizados, permite que la toma de decisiones económicas globales que afectan a todos, queden en manos de escasas personas.

Son unas pocas empresas multinacionales que operan o intentan operar por fuera del control de los estados.

En ese marco, los estados nacionales democráticos, que sostienen el paradigma de los DDHH y la inclusión ciudadana, se enfrentan a un nuevo desafío, LA VIOLENCIA laboral, en sus distintas manifestaciones, acoso, hostigamiento, psicoterrorismo laboral, mobbing y otras varias denominaciones, que describen la de por sí asimétrica relación de poder en el ámbito laboral, pero que, planteados en ciertas estructuras organizacionales perversas, resultan abusivas, maltratadoras y violentas.

Lñaki Piñuel citando a Leyman dice "En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el ultimo campo de batalla, en el que una persona puede matar a otra sin riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal" Piñuel 2001

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido a través del término inglés mobbing: 'asediar', 'acosar', 'acorrallar en grupo', es tanto la acción de un hostigador (acosador) u hostigadores (acosadores) que de modo premeditado y con cronicidad temporal busca producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado (víctima), hacia su trabajo, como el efecto negativo, la resultante es la enfermedad que produce dichas acciones en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, a la vez a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves.

Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, incluso el suicidio de la víctima. Margarida Barreto Medica Laboral y Dra. en psicología Social relata que: "Cerca de un millón de personas se suicida cada año en el planeta. En las últimas décadas, sucedieron varios casos de suicidio laboral especialmente en el sector bancario de nuestro país y en los dos últimos años en especial en empresas francesas y japonesas, esto relacionado con el trabajo, por las reestructuraciones y despidos. Esta constante en crecimiento podría ser evitada si se acabase con la cultura de la competitividad" reflexiona la importante referente brasilera, contra el asedio laboral.

El fin último del hostigamiento, acoso, perturbación, asedio, desprecio, sería el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.).

Heinz Leyman investigo durante la decada de 1980 aspectos de al violencia laboral y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema.

La incidencia poblacional del acoso laboral se calcula que se encuentra entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en actividad.

Según las investigaciones el aumento de situaciones de violencia laboral crece en momentos de crisis económica, procesos de inestabilidad o incertidumbre económica que se traducen en inestabilidad e incertidumbre para conservar el empleo o para conseguir empleo.

Que sucede cuando el estado el empleador, breve análisis de la coyuntura del empleo estatal

La crueldad de ciertas estructuras laborales, que generan miedo, terror, depresión, sensación de inestabilidad o incertidumbre y angustias en las víctimas de acoso laboral, sin tener la pretensión de extenderme demasiado en este análisis, si me permito brindar las características que posibilitan enmarcar la coyuntura actual de miles de empleados estatales de organismos nacionales que desde diciembre 2015 a la fecha han padecido y padecen, exposición pública negativa (que son ñoquis, que son vagos, entre otros epítetos y denominaciones), la falta de asignaciones de tareas, cambios repentinos de funciones o de lugares de desempeño de sus tareas, eliminación de sectores de trabajo, despidos por pertenencia o procedencia política, si hay un plan, este es evidente y claro buscar apoyo de la opinión pública, con la complicidad de los medios de comunicación hegemónicos que saben cómo utilizar estrategias de terror para disciplinar a lxs Trabajadorxs.

Toda sensación de persecución en el tiempo resulta insoportable, cuando el que persigue es el Estado la persecución es intolerable.

El trabajo es un derecho humano básico, que permite el desarrollo personal, familiar y la inclusión ciudadana. Al decir que miles de trabajadorxs van a ser despedidxs y que seguirán los despidos y que eso se anuncie como medidas de "sinceramiento" simplemente es perverso. Según los estudios sobre perfiles de los maltratadores laborales, Todo psicópata no empatiza, busca su propia satisfacción, se prioriza sobre el otro por que se considera por encima del otro, no se conmueve por el dolor ajeno, es más buscará su eliminación a toda costa. Sobre el perfil del maltratador laboral se dice eso.

Las situaciones que atraviesan los empleados estatales, bien se pueden incluir dentro del acoso y la violencia laboral.

Según la Oficina de Asesoramiento a la Violencia Laboral (Ministerio de Trabajo y seguridad social), la violencia laboral,

"Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.

Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.

Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.

Puede ejercerse por acción u omisión.

Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.

Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Formas de violencia laboral

Agresión física

Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.

Acoso sexual

Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe.

Acoso psicológico

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Consecuencias de la violencia laboral

En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

"El sufrimiento que genera la violencia laboral, no es nuevo, pero nos vemos ante síntomas nuevos, a nuevas formas de sufrimiento laboral, en las condiciones de trabajo generadas por el neoliberalismo, quienes las padecen las más de las veces las sufren, las aceptan, se resignan en silencio por impotencia. lo nuevo no es la explotación, sino que esto sea considerado normal y que ante esto se piense que nada se puede hacer. El malestar en el trabajar, el trabajo precario y su repercusión en los vínculos" Lic. Elina Aguiar

La precariedad, la incertidumbre, la inestabilidad laboral, como la desocupación o la amenaza velada o explícita de la posibilidad de perder el trabajo, no sólo son disciplinadores sociales, son también importantes efectores de estrés acumulativo, dado la angustia que generan dichas situaciones en lo largo del tiempo.

La declaración universal de los DDHH en su Artículo 23 establece que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El derecho al trabajo está ligado al derecho a la vida, sin trabajo veo limitado mis posibilidades de desarrollo y en algunas situaciones directamente es mi posibilidad de sobre vivir o no.

EL/LA Trabajador/a Social frente al desafío en la intervención en Violencias Laborales Consecuencias, interrogantes y desafíos.

“Trabajo social emancipador, (que) es una manera de entenderse, hacer y sentir el trabajo social, hay unas multiplicidades de formas de hacer trabajo social, y creo que América Latina y el Caribe requieren hoy un trabajo social, no solamente crítico, si no que busque como objeto último de su intervención profesional, la emancipación social” Dra. Silvana Martínez

El recorrido de la víctima de violencia laboral, tiene muchas etapas, ese recorrido además tiene muchos cómplices.

El silencio es el peor de todos.

La víctima de acoso u hostigamiento laboral, atraviesa distintas etapas en su proceso, la naturalización, la negación, la aceptación pasiva, sentimiento de culpa, frustración, todos esto afectando en principio su autoestima, luego su salud psicológica y física.

El trabajo social como disciplina, esta investido con recursos para intervenir en problemáticas sociales de distintas maneras.

Sin embargo, es escasa la participación o intervención del trabajo social en la temática de violencia laboral.

Es un desafío que la profesión pueda indagarse y problematizar este fenómeno en que confluyen distintos ámbitos de intervención, pero que a la vez también la tiene como una profesión que se ve expuesta por su naturaleza y practica a factores de riesgos psisociales.

Hay distintas etapas donde desde el Trabajo Social se puede empezar a abordar la temática, la prevención, la detección temprana, promover la intervención rápida, profesional e interdisciplinaria, el acompañamiento de las víctimas, la sensibilización, y el estudio fenomenológico de este flagelo mundial, que se cobra miles de vidas a diario.

En la actual coyuntura nacional y latinoamericana, vislumbrando una mayor concentración de riqueza , mayor precarización y flexibilización en las relaciones laborales, debemos estar a la altura de las circunstancias.

Como profesionales de las ciencias sociales y trabajadorxs no podemos permanecer impávidos, ante los desmanes de un sistema capitalista globalizado que no duda en utilizar cualquier tipo de recursos para incrementar sus ganancias.

La desigualdad extrema en el mundo está alcanzando cotas insostenibles.

Actualmente, el 1% más rico de la población mundial posee más riqueza que el 99% restante de las personas del planeta.

El poder y los privilegios se están utilizando para manipular el sistema económico y así ampliar la brecha, dejando sin esperanza a cientos de millones de personas pobres.

El entramado mundial de paraísos fiscales permite que una minoría privilegiada oculte en ellos 7,6 billones de dólares. Para combatir con éxito la pobreza, es ineludible hacer frente a la crisis de desigualdad. Informe Enero 2016 OXFAM

Referencias bibliograficas

2000 Aspectos de genero en la globalizacion y la pobreza Rosalba Todaro

2011 Acoso laboral y suicidio Dra.Margarida Barreto , resumen de ponencia

2001 Moobing,la lenta y silenciosa alternativa al despido, Lic. Iñaqui Pueñuel y Zabala

2015 El malestar en el trabajo,el trabajo precario y su repercusion en los vinculos, Lic.

Elina Aguiar

2005 Moobing:conociendo al grupo acosador desde la antropologia Dra.Marina Pares

Soliva

2015 Ley federal de trabajo social

Oficina de asesoramiento a la violencia laboral Ministerio de trabajo la Nacion sitio web

Convencion internacional de los DDHH

Informe Fundacion Oxfam sitio web