

PRATESI, Ana Rosa. "Relaciones violentas en el trabajo: más allá de la alienación". *RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, v. 13, n. 37, pp. 104-112, Abril de 2014. ISSN 1676-8965

ARTIGO

<http://www.cchla.ufpb.br/rbse/Index.html>

Relaciones violentas en el trabajo Más allá de la alienación

Ana Rosa Pratesi

Artigo recebido em: 26.02.2014

Artigo aceito em: 30.04.2014

Resumo: Este artigo aborda o fenômeno generalizado da violência nas relações de trabalho. São revistos aqui conceitos existentes, como *mobbing*, *bullying* ou assédio com que se descrevem as situações enquanto condutas, objetivos, tipos de comportamento, temporalidade, etc. A fim de aprofundar a análise apelo às teorias de poder em sua dimensão relacional, da autoridade e seu caráter ambivalente, e da acumulação capitalista feita pelo marxismo. O artigo reflete sobre as relações de trabalho em que o poder é acumulado por um determinado setor, e a autoridade é exercida para além da responsabilidade, e a acumulação, como lógica capitalista, se instalada em novos domínios. O trabalho de campo levou a dados empíricos que permitiram detectar a existência de novas formas de alienação do trabalhador que afetam sua eficácia, seu prestígio, suas relações e os seus direitos, entre outros bens. **Palavras-chave:** trabalhadores, sofrimento, desapropriação, capitalismo

Trabajo y subjetividad

“Ninguna otra técnica de orientación vital liga tan fuertemente al individuo a la realidad como la acentuación del trabajo que por lo menos lo incorpora sólidamente a una parte de la realidad, a la comu-

nidad humana”. Sigmund Freud en
El malestar en la cultura

En el mundo del trabajo se despliega un entramado de relaciones de distinta naturaleza que tienen variados efectos sobre los sujetos, individuales y colectivos, tanto si están insertos en ese mundo o son excluidos de él; así, el tra-

bajo puede ser fuente de satisfacción, identidad, realización, desarrollo o, en cambio, de frustración, angustia, sufrimiento y enfermedad.

Esta doble faz del trabajo fue explicitada en los análisis de Carlos Marx quien destacó la capacidad transformadora del trabajo sobre la naturaleza y sobre el hombre: “Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.” (Marx, 1946, p.30)

Al mismo tiempo establece una diferencia fundamental entre el trabajo animal y el trabajo humano desde la clave de la creatividad. “Una araña ejecuta operaciones que semejan a las manipulaciones del tejedor, y la construcción de los panales de las abejas podría avergonzarse, por su perfección, a más de un maestro de obras. Pero hay algo en que el peor maestro de obras aventaja, desde luego, a la mejor abeja, y es el hecho de que, antes de ejecutar la construcción, la proyecta en su cerebro.” (Marx, 1946,30).

Por otra parte, en el capitalismo, el capitalista compra la fuerza de trabajo del trabajador, para ponerla en relación con otros objetos perteneciente a él; así se da lugar a un proceso de trabajo, cuyo producto, por lo tanto, pertenece al capitalista. De esta manera el trabajador es desposeído tanto de su fuerza de trabajo cuanto del producto de su trabajo. (Marx, 1946).

Esta desposesión de su capacidad y de su producto se expresa en su subjetividad como una enajenación respecto de sí mismo, ya que es extraña a él la actividad que desarrolla en ese proceso de trabajo, la energía física y espiritual que pone en él y su propia vida personal. (Marx, 1968)

A partir de este análisis se constata que la violencia es una condición intrínseca del proceso de trabajo, por otra parte, en distintas realidades sociohistóricas se desarrollan formas particulares de relaciones violentas en el ámbito laboral. A finales del Siglo XX se hace visible el fenómeno de la violencia laboral y surge la preocupación por conceptualizarlo.

Conceptualizaciones sobre la violencia en las relaciones de trabajo

Heinz Leymann (1993), denomina “psicoterror” o “mobbing” a la situación en la cual una persona o un grupo de personas acosan en un plano psicológico a otra persona o grupo de personas con la finalidad última de que abandone el lugar de trabajo, atentando contra su reputación y obstaculizando las tareas laborales, sistemáticamente y durante un lapso promedio de seis meses. Una forma posible de manifestación es cuando el mobbing es recíproco, hasta que en este enfrentamiento una de las partes se convierte en víctima. Sea unidireccional o bidireccional las consecuencias son el sufrimiento psíquico, aislamiento social y padecimientos psicósomáticos.

Hirigoyen (1999), denomina a este fenómeno “acoso moral”, caracterizado como conducta abusiva consistente en actos, gestos y palabras que atentan contra la dignidad e integridad del trabajador, que puede perseguir el fin de apartarlo del lugar del trabajo o bien provocar un deterioro del ambiente laboral.

Castro Santander (2009), habla de acoso en los lugares de trabajo, coincide en la descripción de este fenómeno con los denominados moobing y acoso moral, y agrega que el objetivo también puede ser la búsqueda de afirmación personal del hostigador que así satisface

un impulso patológico de agresión y destrucción.

Estas conceptualizaciones apelan a dimensiones tales como formas de conducta, espacialidad, temporalidad, características personales, características organizacionales, que describen exhaustivamente la violencia laboral pero no la explican en último término.

En nuestra línea de investigación consideramos la *violencia* desde una perspectiva política, como una relación asimétrica de poder en la cual quien se sitúa en la posición superior somete a quien está en la posición inferior. En palabras de Inés Izaguirre, la violencia “*es un vínculo, una forma de relación social por la cual uno de los términos realiza su poder acumulado*” (Izaguirre, 1996:7).

Poder

Desde esta definición la violencia alude directamente al concepto de poder; en este punto nos situamos en la perspectiva de poder desarrollada por Michel Foucault. Foucault (1976, 1980, 1993) rompe con la concepción tradicional de un poder substancialista, como un atributo que es poseído por un individuo o grupo, fundamentalmente represivo, para presentarlo como un modo de acción, un ejercicio político transformador y productivo. Se ejerce en situaciones concretas y tiene, por lo tanto efectos localizados y modalidades particulares de acuerdo a la situación.

(...) en el fondo no existe Un poder, sino varios poderes. Poderes, quiere decir, formas de dominación, formas de sujeción que operan localmente, por ejemplo en una oficina, en el ejército, en una propiedad de tipo esclavista, o en una propiedad donde existen relaciones serviles. Se trata siempre de formas locales, regionales de poder, que poseen su propia modalidad de

funcionamiento, procedimiento y técnica. Todas estas formas de poder son heterogéneas. No podemos entonces hablar de poder, si queremos hacer un análisis del poder, sino que debemos hablar de los poderes e intentar localizarlos en sus especificidades históricas y geográficas. (Foucault, 1993, p.56)

Es polimorfo en tanto su fuerza opera al mismo tiempo en los planos económico, político, jurídico, etc; se basa en relaciones asimétricas constituyéndose una pareja del poder, dominador – dominado, controlador – controlado. A través de los dispositivos disciplinarios es posible dominar una multiplicidad de individuos y al mismo tiempo individualizarlos. Mientras se logra la individualización en la multiplicidad, el mismo dispositivo refleja el ejercicio del poder como funcionando por sí solo de manera indefectible, en cuyo procedimiento no intervienen individuos o grupos en particular.

Foucault diferencia el poder soberano – detentado por el monarca, el señor feudal o, a posteriori, el estado soberano – de este nuevo poder. Mientras que, en un eje vida –muerte, el primero se inclina hacia la muerte, el segundo se inclina hacia la vida. “Si el viejo derecho de soberanía consistía en hacer morir o dejar vivir, el nuevo derecho será el de hacer vivir o dejar morir” (Foucault, 1993, p. 172). Esta última modalidad del poder está en la base de la biopolítica, el poder ejercido sobre la población y sus funciones vitales, productivas y reproductivas.

La nueva técnica de poder disciplinario se aplica a la vida de los hombres, o mejor, no inviste al hombre cuerpo, sino al hombre viviente. En el extremo, inviste al hombre espíritu. (...) se dirige a la multitud de hombres, pero no en tanto ésta se resuelve en cuerpos,

sino en tanto constituye una masa global, recubierta por procesos de conjunto que son específicos de la vida, como el nacimiento, la muerte, la producción, la enfermedad.

El poder se extiende a la totalidad del cuerpo social, en su trama no hay lugares de libertad, pero coexiste con la resistencia; donde hay poder hay resistencia.

(...) no hay relaciones de poder sin resistencias, que éstas son tanto más reales y eficaces en cuanto se forman en el lugar exacto en que se ejercen las relaciones de poder. (...) es pues, como él, múltiple e integrable en otras estrategias globales. (Foucault, 1993, p.173)

En la propuesta de Foucault se trata de construir una lógica propia a las relaciones de poder y a las luchas que se establecen alrededor de ellas, se trata de una búsqueda que es necesariamente gradual basada en la reflexión sobre situaciones concretas. Una de las formas del ejercicio del Poder es la autoridad.

Autoridad

Gérard Mendel revisa las diferentes concepciones de la autoridad, palabra que ofrece dificultades por su polisemia, y llega a una definición: “(...) variedad del poder que asegura la obediencia de los subordinados sin usar la fuerza manifiesta, la coacción física, la amenaza explícita ni tener que proveer justificaciones, argumentaciones o explicaciones.” (Mendel, 2011, p. 28). Se trata entonces de lograr el consentimiento del otro, llevarlo a la posición propia sin necesidad del uso de la fuerza ni de justificación, es una forma de poder reconocida en su legitimidad.

Federico Engels (2000) en una discusión con otros socialistas que cuestionaban el principio de autoridad les responde: “Autoridad, en el sentido de que se trata, quiere decir: imposición de la voluntad de otro a la nuestra; autoridad supone, por otra parte, subordinación. Ahora bien; por muy mal que suenen estas dos palabras y por muy desagradable que sea para la parte subordinada la relación que representan, la cuestión está en saber si hay medio de prescindir de ella”. Explica que, sea que se trate de la producción en una fábrica, de la marcha de un ferrocarril, de un barco en alta mar o de una revolución social, todas empresas basadas en la acción coordinada, en la cooperación, en la organización, la voluntad de alguien tendrá siempre que subordinarse; es decir, que las cuestiones serán resueltas autoritariamente. “La autoridad y la autonomía son cosas relativas, cuyas esferas verían en las diferentes fases del desarrollo social. “

Weber (1977) adjudicaba legitimidad a las distintas formas de dominación (autoridad) que identificó: tradicional, carismática y racional-legal. Desde el psicoanálisis se considera a la autoridad a partir de la imagen del padre, aquel de los orígenes de la humanidad – jefe de la horda primitiva – y el padre de la familia, la autoridad se legitima por un familiarismo social, mecanismo de defensa ante la angustia de abandono. (Mendel, 2011). Es decir que la autoridad tiene profundas raíces psicológicas y se pone en juego en los diferentes ámbitos de la vida, entre ellos, y fundamentalmente, en el trabajo. Tanto Sennett (2012) como Mendel (2011), constatan que en la actualidad asistimos a un cambio en el contenido de la autoridad.

En el antiguo contrato de trabajo, que incluía protección social, pa-

ritarias y poder sindical, se ponía límite a la arbitrariedad y se lograba un sentimiento de seguridad; en las relaciones de trabajo actuales, con la ausencia de esos componentes, lo que se hace presente es la amenaza de despido, la exclusión, la muerte social, realidad que compromete el psiquismo del trabajador hasta sus zonas más profundas, infantilizándolo. Al mismo tiempo las formas actuales de gestión de procesos de trabajo se basan en la seducción, la manipulación y la ilusión, con un corrimiento del lugar de autoridad en el siguiente sentido: “Una figura de autoridad es alguien que asume la responsabilidad por el poder que ejerce.” (Sennett, 2012, p. 120). El origen etimológico de la palabra autoridad – del latín *auctorem*- es el mismo que derivó en el verbo aumentar. Una de las formas de aumentar es la acumulación.

Acumulación

En el origen del capitalismo se desarrolla un proceso de acumulación originaria analizado por Marx (1992) en su carácter dual:

- las relaciones previas entre los miembros de las poblaciones rurales son anuladas por efecto de la violencia externa y se establece una relación en la cual estos sujetos pasan a ser medios de producción de quienes ejercen la violencia.

-la propiedad colectiva que las poblaciones rurales ejercían sobre la tierra, su principal medio de vida, se diluye y, esos medios naturales, junto con la población asentada en ellos, pasan a ser propiedad privada del capitalista que ejerció violencia sobre ella.

Siguiendo a De Angelis (2012), esta acumulación originaria o primitiva, es un proceso que se reproduce avanzando sobre nuevas poblaciones a las que separa de sus medios de producción y a las que subordina en las relaciones salariales. Así como el capitalismo se apropia de la fuerza de trabajo también ha desarrollado la capacidad de explotar su sufrimiento. Esto es lo que ha demostrado Dejours (2001) en investigaciones que revelan como la frustración, la ansiedad, el miedo generan una tensión en el trabajador que lo lleva a aumentar su producción. De esta manera se invierte una relación, ya no es el trabajo el que genera sufrimiento, sino que es el sufrimiento el que genera trabajo, y más trabajo.

Las prácticas de desposesión, necesarias para el desarrollo del capitalismo, se instalan en las relaciones sociales y, por lo tanto, en las relaciones que se dan en el colectivo de los trabajadores más allá de las jerarquías, entre superior y subordinado o entre pares. La violencia en las relaciones de trabajo es expresión de la apropiación de las posesiones del trabajador.

Manifestaciones de la violencia en las relaciones de trabajo

A partir de nuestra investigación acerca de la problemática, realizada en la Ciudad de Resistencia, Argentina durante los años 2012 y 2013, podemos dar cuenta de diversas modalidades de violencia laboral que se constatan en el ámbito de organizaciones del estado:

- *Violencia descendente*

Son los jefes, directores, subsecretarios que hostigan a los trabajadores de su área con modalidades que van desde la demanda excesiva en la tarea hasta “el freezando”, es decir privarlo de tareas y funciones por lo cual el agente

debe permanecer en su lugar de trabajo sin hacer nada, ideando formas de pasar el tiempo. En la mayoría de los casos este hostigamiento se realiza de manera ostensible, con gritos, comentarios despectivos, humillaciones, etc. teniendo por público a los otros agentes.

Las características personales de los agresores le dan una impronta particular al estilo de violencia y el colectivo de trabajadores explica las situaciones con argumentos tales como: “está loca”; “él es así”; “tuvo problemas con...”. Como consecuencia de esta violencia proliferan las solicitudes de trabajadores para realizar un cambio en el lugar de trabajo. Por otra parte se realizan denuncias ante sindicatos, ante la policía, ante organismos de derechos humanos y ante la prensa, las que no tienen una respuesta efectiva de sanción al victimario.

- *Violencia horizontal*

Las situaciones de violencia entre pares se producen como obstrucción en el trabajo, ocultamiento de información, agresiones verbales, entre otras formas. Muchas de estas relaciones obedecen a alineamientos a distintos sectores políticos o a adhesiones al jefe que ejerce la violencia.

- *Violencia ascendente*

Son casos raros y poco visibles porque se producen desde el anonimato, por lo general se trata de echar a correr un rumor que desprestigia al superior porque se pone en duda su honestidad, orientación sexual, capacidad, etc. Un caso particular sucedió cuando al comienzo de una jornada de trabajo en la entrada de la sede de una organización se encontró una instalación de velas y sustancias que son propias de ciertos cultos que apelan a la magia. Fue interpretado como un “daño” hacia las autoridades, pero su

eficacia estuvo dada porque fueron los trabajadores quienes se sintieron amenazados por esa práctica y se profundizó el miedo y la desconfianza dentro del colectivo de trabajadores. (Pratesi, 2012a)

Uno de los dispositivos utilizados como coerción y disciplinamiento es la fragmentación del espacio en el cual se desarrollan las tareas (Castillo y otros, 2013). Los fragmentos espaciales son parte de los dispositivos de vigilancia, pero también son utilizados como formas de castigo ya que permiten aislar al trabajador de sus pares y funcionan como verdadero encierro.

Con respecto a las características culturales de las organizaciones, en particular las que funcionan en la órbita del estado, encontramos rasgos que actúan como factores facilitadores para que se desarrollen relaciones violentas en el trabajo (Pratesi, 2012b). Por ejemplo:

- Fragmentación en la estructura que da lugar a sectores que desarrollan una subcultura para la cual es más importante la lealtad al líder del grupo que la lealtad a la organización. Se produce un ocultamiento de las propias actividades y desconocimiento de las actividades de los otros sectores.
- Valorización de las utilidades en términos de réditos políticos, como el posicionamiento de funcionarios ante la opinión pública o ante las jerarquías del poder político.
- El verticalismo y la discrecionalidad de los funcionarios tienen como efecto una concentración creciente del poder.

- Las actividades de la organización se organizan en programas y proyectos que fijan sus propias metas, sin embargo estas pueden ser relegadas para orientar las acciones hacia metas que garantizan resultados en un nivel político.
- Los rasgos de una cultura emprendedora y orientada a las personas se presentan en algunos grupos aislados y no tienen relevancia para el conjunto.

Por otra parte, la tolerancia a las situaciones de violencia está sostenida por la flexibilidad y la precariedad que marcan a las actuales condiciones laborales. La experiencia de incertidumbre en los trabajadores en cuanto a su continuidad laboral o a sus posibilidades de progreso estaría operando en el sentido de aumentar la tolerancia a las situaciones de violencia y reacciona con resignación, desesperanza y sumisión.

A modo de conclusión

Considero que las relaciones violentas en el trabajo son una forma extendida, ampliada y profunda de la acumulación capitalista que se inserta en las relaciones sociales, de manera tal que separa al trabajador de lo que es suyo, cuando es desposeído de:

- los resultados de su trabajo, sus ideas, propuestas e iniciativas que son presentados como propios por parte de sus superiores; así el trabajador es separado de su eficacia.
- Su tiempo extra laboral, la exigencia de trabajar más allá de su horario y jornadas de trabajo; el trabajador es sepa-

rado de la organización de su vida.

- Los medios de trabajo: el espacio físico, los equipos, la herramientas todos elementos necesarios para la actividad laboral; el trabajador es separado de la posibilidad concreta de realizar su tarea.
- Las relaciones sociales, es aislado de los miembros del colectivo de trabajadores, se lo priva del contacto y la comunicación con otros, en particular de sus pares.
- El objeto de trabajo, se le quitan las tareas que le corresponden según su cargo y función; es separado de las oportunidades de desarrollo profesional.
- El prestigio - se pone en duda su capacidad - o el respeto - se pone en duda su honestidad -, es separado de una trayectoria demostrable.
- Los derechos, se le niegan permisos, licencias, concursos, ascensos; el trabajador es separado de las conquistas de su clase.

Aquel que se apropia de las posesiones del trabajador, desplaza a alguien de su puesto de trabajo o de las posibilidades de desarrollo en ese puesto, espacios que usufructúa para sí o para su grupo de pertenencia, reproduciendo a escala de las relaciones interpersonales, el proceso de acumulación originaria propio del sistema capitalista. Son las redes del nuevo poder que tiene por objeto controlar y dirigir las funciones productivas de la población, en este sentido es una microbio-política ejercida en el seno del ámbito laboral por los propios trabajadores.

Abordar esta problemática tan extendida y que tiene grandes costos humanos nos lleva a pensar en diferentes contenidos en el ejercicio del poder, una política que será “indudablemente reconocida por el hombre moderno si le permite desarrollar sus recursos personales y ocupar así los diversos campos de lo posible.”(Mendel, 2011, p.265) Sobre este sentido de legitimidad del poder político también se expresa Sennett: “(...) un régimen que no proporciona a los seres humanos ninguna razón profunda para cuidarse entre sí no puede preservar por mucho tiempo su legitimidad.” (Sennett, 2012, p.155)

Referencias

- CASTILLO, Santiago, Claudia Gatti y Lucas Oviedo (2013) *El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo*. Trabajo presentado en Primeras Jornadas Internacionales y Terceras Jornadas Interdisciplinarias sobre Conflictos y Problemáticas Sociales en la Región del Gran Chaco. Universidad Nacional del Nordeste. Resistencia (Chaco), 2, 3 y 4 de mayo de 2013
- CASTRO SANTANDER, Alejandro, 2009. *Violencia Silenciosa en la escuela. Dinámica del acoso escolar y laboral*. Buenos Aires: Bonum.
- DE ANGELIS, Massimo, 2012. Marx y la acumulación primitiva: el carácter continuo de los ‘cercamientos’ capitalistas”. En: *Revista Theomai*, N^a 26, 2^o semestre de 2012. http://revistatheomai.unq.edu.ar/NUMERO%2026/contenido_26.htm. Recuperado 10-08-2013.
- DEJOURS, Christophe, 2001. *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- ENGELS, Federico, 2000 (1874) *De la autoridad*. Marxists Internet Archive, noviembre de 2000. <http://www.geocities.com/CapitolHill/Senate/3035/>. Recuperado 11-12-2013.
- FOUCAULT, Michel, 1976. *Vigilar y castigar*. México: Siglo XXI.
- FOUCAULT, Michel, 1993. *Las redes del poder*. Buenos Aires: Almagesto.
- HIRIGOYEN, Marie France. (2001) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. 1er. Edición. Buenos Aires, Paidós.
- IZAGUIRRE, Inés, 1998. *Violencia Social y Derechos Humanos*. Buenos Aires: Eudeba.
- LEYMANN, Heinz, 1990. Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. En: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, 1990. Nueva York. Springer Publishing Company. Traducción autorizada de Psic. Sergio Navarrete Vázquez México, D.F., Octubre 2009. Disponible el 27-01-14 en: <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/7mobbing.pdf>
- MARX, Karl, 1968 (1844) *Manuscritos económico-filosóficos. El trabajo enajenado*. México, Grijalbo.
- MARX, Karl, 1992 (1867) *El Capital. Tomo I. Vol.3. Capítulo XXIV. La llamada acumulación originaria*. México, Siglo XXI Editores. 1992
- MENDEL, Gérard, 2011. *Una historia de la autoridad. Permanencias y variaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- PRATESI, Ana Rosa, 2012a. Violencia y sufrimiento en las relaciones de trabajo en organizaciones estatales. En: *¿Diagnóstico o Estigma? Encrucijadas éticas*. Buenos Aires: AASM. Asociación Argentina de Salud Mental Serie Conexiones.
- PRATESI, Ana Rosa, 2012b. *La Violencia Laboral en la Cultura de Organizaciones*

del Estado. Trabajo presentado en XIV Congreso Argentino de Psicología. Los malestares de la época. Federación de Psicólogos de la república argentina – Colegio Profesional de Psicólogos de Salta. Salta, 12,13 y 14 de abril de 2012.

SENNETT, Richard, 2012. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del*

trabajo en el nuevo capitalismo. Buenos Aires: Anagrama.

WEBER, Max, 1977 (1922) *Economía y Sociedad. Esbozo de una sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica.

Abstract: This paper addresses the widespread phenomenon of violence in labor relations. Existing concepts such as mobbing, bullying or harassment with which these situations in terms of behaviors, goals, types of behavior, timing, etc. described are reviewed. In order to deepen the analysis appeals to theories of: power in his relationships, authority and its ambivalent character and capitalist accumulation made by Marxism. It reflects on work relationships in which power is hoarded by a sector authority is exercised away from the responsibility, and accumulation, as a capitalist logic, is installed in new domains. Fieldwork leading to empirical data to detect that there are new forms of worker alienation affecting its effectiveness, their prestige, their relationships and their rights, among other possessions. **Keywords:** workers, suffering, dispossession, capitalism

*

Resumen: Este trabajo aborda el extendido fenómeno de la violencia en las relaciones de trabajo. Se repasan los conceptos vigentes como *mobbing*, hostigamiento o acoso moral con los cuales se describen estas situaciones en cuanto a conductas, objetivos, tipos de conducta, temporalidad, etc. Con el objetivo de profundizar el análisis se apela a las teorías acerca del poder en su dimensión relacional, de la autoridad y su carácter ambivalente y de la acumulación capitalista formulada por el marxismo. Se reflexiona acerca de relaciones del trabajo en las cuales el poder es acumulado por un sector, la autoridad se ejerce apartándose de la responsabilidad, y la acumulación, como lógica capitalista, se instala en nuevos dominios. El trabajo de campo que da lugar a información empírica permite detectar que existen nuevas formas de alienación del trabajador que afectan su eficacia, su prestigio, sus relaciones y sus derechos, entre otras posesiones. **Palabras clave:** trabajadores, sufrimiento, desposesión, capitalismo