



# **El trabajo en mal estado**

## La violencia laboral en organismos públicos

**Ana Pratesi**  
(coordinadora)

Santiago Castillo  
Claudia Gatti  
Lucas Oviedo  
Diego Fernández



**El trabajo en mal estado**  
La violencia laboral en  
organismos públicos



---

El trabajo en mal estado : la violencia laboral en organismos públicos / Ana Rosa Pratesi... [et al.] ; coordinación general de Ana Rosa Pratesi ; editado por Graciela Barrios Camponovo. - 1a edición para el profesor - Corrientes : Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE, 2022.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-950-656-201-4

1. Violencia Laboral. 2. Relaciones Laborales. 3. Comunicación. I. Pratesi, Ana Rosa, coord. II. Barrios Camponovo, Graciela, ed.  
CDD 306.361

---

**Director de la colección Sociedad en Movimiento:** Damian Navarro

**Coordinación editorial:** Graciela Barrios Camponovo

**Corrección:** Irina Wandelow

**Diseño y Diagramación:** Emmanuel Gonzalez

**Diseño de Tapa:** Carlos Alarcón

© EUDENE Secretaría de  
Ciencia y Técnica Corrientes,  
Argentina 2022

Queda hecho el depósito que  
marca la Ley 11.723. Reserva-  
do todos los derechos



25 de mayo 868 (cp 3400)  
Corrientes, Argentina  
Telefonos: 379 4425006  
eudene@unne.edu.ar  
www.eudene.unne.edu.ar



Formosa 252 (cp 3500)  
Resistencia, Argentina  
revesdelatrama@fundacion  
ideaschaco.org  
www.fundacionideaschaco.org

# **El trabajo en mal estado**

## La violencia laboral en organismos públicos

**ANA ROSA PRATESI**  
(coordinadora)

ANA ROSA PRATESI  
SANTIAGO ARIEL CASTILLO  
CLAUDIA MARIELA GATTI  
LUCAS ARIEL OVIEDO  
DIEGO TOMÁS FERNÁNDEZ

COLECCIÓN SOCIEDAD EN MOVIMIENTO



# Índice

Presentación.....	9
-------------------	---

## **Parte 1. Abordajes de la violencia en contextos de trabajo**

### Capítulo 1. Los nombres de la violencia laboral.

Perspectivas y alcances teóricos

Ana Pratesi

Conceptualizaciones sobre la violencia .....	16
--	----

Conceptualizaciones sobre violencia laboral .....	19
---	----

### Capítulo 2. La dimensión relacional de la violencia laboral

Ana Pratesi

Relaciones de poder.....	26
--------------------------	----

La autoridad en el trabajo.....	28
---------------------------------	----

Acumulación y explotación .....	31
---------------------------------	----

Modos de la violencia laboral .....	32
-------------------------------------	----

### Capítulo 3. La dimensión organizacional en la violencia laboral

Ana Pratesi

Bases para la tolerancia a la violencia laboral.....	38
--	----

Prácticas de violencia laboral .....	39
--------------------------------------	----

Culturas en las organizaciones.....	43
-------------------------------------	----

Capítulo 4. La dimensión institucional en la violencia laboral  
Ana Pratesi

Educación: la universidad nacional.....	47
La estructura jerárquica de las cátedras .....	48
Los concursos docentes .....	49
La autonomía universitaria .....	50
La educación laica.....	51
El Poder Judicial .....	52

**Parte2. Situaciones de violencia en contextos de trabajo**

Capítulo 5. Cuerpos y subjetividades sometidas.

El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo

Santiago Castillo, Claudia Gatti y Lucas Oviedo

La violencia como característica de las relaciones de trabajo en el sector público.....	62
La dinámica del poder y su influencia en la subjetividad.....	64
El espacio como dispositivo disciplinario .....	70
Expresiones de la coerción en el contexto de trabajo .....	72
«La ventana» como reflejo de la organización disciplinada del trabajo .....	72
«La piecita» y «el archivo» como espacios de aislamiento y castigo .....	74
«La llave» como dispositivo de habilitación y clausura .....	77
Las condiciones organizacionales como factores de violencia .....	78

Capítulo 6. Prácticas comunicativas violentas en organizaciones  
educativas de Corrientes.

Claudia Gatti y Santiago Castillo

Los modos de gestión como determinantes de la comunicación interna en las organizaciones.....	82
--	----

La comunicación como vía de expresión de la violencia .....	85
¿Cómo se expresa la violencia en los procesos comunicacionales? .....	89
Las comunicaciones violentas en la escuela.....	94
Reflexiones sobre las prácticas comunicativas violentas en la escuela .....	99
 Capítulo 7. Tecnología, trabajo y conflicto.	
Herramientas teórico-metodológicas para su estudio.....	101
Lucas Oviedo y Diego Fernández	
Aportes recientes en la compresión del cambio tecnológico en los espacios laborales.....	103
Los aportes de las CST y de los estudios CTS para la comprensión del cambio tecnológico y su influencia en la organización del trabajo .....	105
Crisis del fordismo y emergencia de la especialización flexible: nuevas formas de organización del trabajo .....	105
La apertura de la «caja negra» de la tecnología.	
Relaciones de poder en torno al cambio tecnológico .....	108
Aspectos metodológicos para el abordaje de las relaciones de poder frente al cambio tecnológico en los ámbitos organizacionales .....	114
Fase 1. Identificación del artefacto tecnológico .....	115
Fase 2. Definición de los actores y sus redes.....	116
Fase 3. Análisis de los significados .....	116
Fase 4. El proceso de clausura .....	117
Conclusiones .....	118
 Capítulo 8. Aportes para la gestión de las relaciones de trabajo ante situaciones de violencia laboral en la administración pública.	
Claudia Gatti, Santiago Castillo y Lucas Oviedo	
La violencia laboral como paisaje común de la administración pública. Desafíos para pensar intervenciones efectivas .....	122
En la organización del trabajo .....	128
En la gestión de la carrera laboral .....	129

En la afectación de los derechos laborales .....	129
Una perspectiva cuantitativa de la violencia laboral	
en la administración pública del Chaco .....	130
La violencia laboral como figura en los convenios colectivos	
de trabajo y en las leyes de la Provincia del Chaco .....	132
Algunas pautas orientadoras para prevenir	
y erradicar la violencia laboral.....	135
Primera etapa. Sensibilización de los actores .....	135
Segunda etapa. Formulación del plan de prevención de	
la violencia.....	136

# Presentación

Nuestro grupo, «Trabajo, sociedad y subjetividad», de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste, desarrolló durante el periodo 2008-2010 una investigación acerca de la socialización laboral en adultos de las provincias de Chaco y Corrientes.

A medida que avanzábamos en ese estudio, constatábamos que los entrevistados, varones y mujeres trabajadores, algunos de ellos desde la década de 1940, narraban situaciones en las que habían sido violentados en sus relaciones de trabajo, prácticas que eran habituales y que estaban incorporadas como parte de su experiencia laboral.

A partir de esos resultados, orientamos nuestra siguiente investigación a abordar la violencia laboral y elegimos para ello organizaciones del Estado en consideración de la incidencia que tiene el empleo público en estas provincias. De esta manera, nos abocamos a conocer las situaciones que vivían los trabajadores y las trabajadoras en ministerios, organismos descentralizados, municipalidades, escuelas, universidades y juzgados.

Los resultados y conclusiones preliminares se fueron presentando en diferentes eventos científicos, nacionales e internacionales, y publicados en revistas científicas; con base en estos desarrollos,

consideramos necesario recapitular y reflexionar sobre ellos para elaborar el texto que presentamos aquí.

La violencia en las relaciones de trabajo es una problemática extendida que se ha instalado en la agenda social y convoca a trabajadores, sindicalistas, académicos y funcionarios, entre otros actores, a debatir para diseñar lineamientos que permitan revertir la situación, prevenir y erradicar la violencia laboral. La mayor dificultad para lograrlo radica en la naturalización del ejercicio de violencia por parte de quienes la padecen, de quienes la ejercen y de quienes son responsables de las organizaciones en las que se produce. Este libro tiene el objetivo de mostrar los factores que contribuyen a la génesis y permanencia de la violencia en el mundo del trabajo.

Profundizamos en las categorías que consideramos que están siempre actuando en el fenómeno de la violencia laboral: las relaciones de poder, los aspectos organizacionales y los factores institucionales. Abordamos críticamente las diferentes conceptualizaciones de la violencia laboral y su relación con teorías sobre la violencia social en sentido amplio. Asimismo, presentamos diferentes escenarios y modos en los que se desarrolla la violencia laboral: el uso de los espacios, de la comunicación, los conflictos en las relaciones de trabajo desencadenados por los cambios tecnológicos y, también, una propuesta de lineamientos para prevenir y erradicar la violencia laboral.

Esta problemática ha sido estudiada desde diferentes disciplinas de las ciencias sociales y es un tema de la agenda actual, tanto para el ámbito social como para el ámbito científico. Como consecuencia de la reflexión sobre los resultados de la investigación, realizamos un análisis crítico de las teorías vigentes referidas al tema y propusimos un esquema teórico-metodológico para el estudio en esta materia, explicando los distintos niveles que interactúan para su emergencia y permanencia. Al mismo tiempo,

profundizamos en las diferentes situaciones que hemos observado en nuestro trabajo, demostrando de qué manera se ponen en marcha dispositivos coactivos que han quedado invisibilizados para los sujetos involucrados y planteamos pautas orientadoras para prevenir y erradicar la violencia laboral.

La finalidad de este libro es poner a disposición de los lectores el producto de nuestra investigación, que hemos organizado de la siguiente manera: en el primer capítulo, «Los nombres de la violencia laboral. Perspectivas y alcances teóricos», analizamos las conceptualizaciones sobre violencia laboral desarrolladas por diferentes autores, en cuanto a las categorías de análisis que implementan: interacción, intencionalidad, institución, explotación, sufrimiento. Nos interesa conocer de qué manera se articulan estas teorizaciones específicas para el campo laboral con las propuestas conceptuales acerca de la violencia en el amplio campo social, en particular con quienes han elaborado dimensiones y tipologías que nos permiten comprender el alcance de las teorías específicas sobre la violencia laboral.

En el segundo capítulo, «La dimensión relacional de la violencia laboral», constatamos que la violencia es una condición intrínseca del proceso de trabajo y la consideramos desde una perspectiva política como una relación asimétrica de poder en la que quien se sitúa en la posición superior somete a quien está en la posición inferior. Asimismo, abordamos la problemática sopesando la autoridad como una forma de ejercicio del poder y la acumulación como un efecto del ejercicio del poder.

Esta dimensión relacional nos lleva al tercer capítulo, «La dimensión organizacional en la violencia laboral», que presenta las organizaciones estatales donde, en tanto ámbitos en los que se desarrollan relaciones de trabajo, confluyen dos dimensiones del poder, el que es propio de los dispositivos de control y de las jerarquías laborales, y el poder político, cuyo fin es el gobierno y la

gestión. Esta característica de las organizaciones estatales es un factor fundamental en la formación de su cultura, ya que el poder político, que está siempre en disputa, interfiere activa y dinámicamente en las relaciones de poder que se desarrollan en la actividad laboral. Aquí se exponen los rasgos de la cultura organizacional que dan lugar a un alto nivel de tolerancia a las situaciones de violencia laboral, con consecuencias perniciosas para el clima de trabajo y para el bienestar de los trabajadores.

«La dimensión institucional en la violencia laboral» es el tema del cuarto capítulo, donde proponemos considerar como un factor central de las situaciones de violencia laboral los procesos de institucionalización que atraviesan las organizaciones, y que dejan establecido un conjunto de normativas y antecedentes en cuanto a la resolución de conflictos o demandas en las relaciones de trabajo. Entendemos la institución como todo lugar de producción y reproducción de las relaciones sociales de producción, en una dialéctica de confrontación entre lo instituido y las fuerzas instituyentes. Se abordan dos instituciones, la educación y la justicia, a través del estudio de normas, reglamentos y prácticas establecidos.

El quinto capítulo, «Cuerpos y subjetividades sometidas. El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo», se propone abonar la discusión y comprensión de las expresiones que tiene la violencia laboral en las organizaciones contemporáneas. Particularmente, describe y analiza, a partir del análisis de experiencias atravesadas por los trabajadores, las formas que asumió el ejercicio de la violencia en las relaciones de trabajo enmarcadas en una organización educativa del sector público nacional. Se describen las formas en las que se expresa el poder, se ejerce la disciplina y se establece el control de los trabajadores, en las que se constatan un conjunto de prácticas violentas que tienen como características el uso del espacio en función de la coerción de cuerpos y subjetividades

de los trabajadores, y la funcionalidad del marco normativo-burocrático de la organización como factor de reproducción de estas prácticas violentas en el trabajo.

Por otra parte, en el sexto capítulo, denominado «Prácticas comunicativas violentas en organizaciones educativas de Corrientes», se describen y analizan las prácticas comunicativas que estructuran las relaciones de trabajo en instituciones de la educación, de distintos niveles. A partir de un estudio que relevó la experiencia de directivos y docentes, se identificaron las diferentes expresiones que adopta la violencia laboral, con evidencias de la presencia de modalidades directas e indirectas, tanto en sentido vertical como horizontal, naturalizadas por los trabajadores por considerarla propia de un sistema jerárquico y burocrático que, además, se encuentra inserto en un contexto sociocultural caracterizado por la violencia cultural y simbólica.

«Tecnología y organización del trabajo. Herramientas teórico-metodológicas para su estudio», séptimo capítulo del libro, aborda la dinámica de la relación entre trabajo y tecnología desde una perspectiva que pone foco en las relaciones de poder y el conflicto. El análisis se estructura en un nivel conceptual, en el que se destacan las principales corrientes teóricas que analizan este fenómeno, focalizando en el reciente constructivismo social de la tecnología dentro de los estudios de las Ciencias Sociales del Trabajo. A lo largo del texto, el/la lector/a encontrará orientaciones que le permitirán discutir el cambio tecnológico en los contextos laborales de manera crítica y constructivista, permitiéndole operativizar los conceptos para el trabajo empírico.

Por último, en el octavo capítulo, «Aportes para la gestión de las relaciones de trabajo ante situaciones de violencia laboral en la administración pública», consideramos que en ámbitos de trabajo profundamente complejos como la administración pública, donde

las relaciones laborales se entremezclan con relaciones político-partidarias y familiares, las situaciones de violencia tienen su anclaje en un régimen burocrático-administrativo que convierte a gran parte de los trabajadores en sujetos sufrientes y desmoralizados. Este escenario exige intervenir instrumentando una mirada multidimensional de la violencia laboral, poniendo especial énfasis en la prevención como factor fundamental para mejorar las relaciones de trabajo. En este capítulo se problematiza el rol de quienes se desempeñan en la gestión de personas, exhibiendo las complejidades que imponen las situaciones de violencia laboral en estos contextos organizacionales y se propone una breve guía orientada a la prevención de estas situaciones.

Esperamos contribuir con este aporte a la comprensión de la violencia en las relaciones del trabajo, estimular los estudios sobre esta problemática y, fundamentalmente, activar la conciencia acerca de los daños que produce en los sujetos y en la sociedad.

## Capítulo 2

# La dimensión relacional de la violencia laboral

En el mundo del trabajo se despliega un entramado de relaciones de distinta naturaleza que tiene variados efectos sobre los sujetos –individuales y colectivos– tanto si están insertos en ese mundo como si son excluidos de él. Así, el trabajo 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 Karl 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, [1867] 1992: 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 avergonzar, 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, [1867] 1992: 30)

Por otra parte, en el capitalismo, el capitalista compra la fuerza de trabajo del trabajador para ponerla en relación con otros objetos pertenecientes 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 como del producto de su trabajo. 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, [1844] 1980).

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 como vimos en el Capítulo 1.

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 (1998: 7), la violencia «es un vínculo, una forma de relación social por la cual uno de los términos realiza su poder acumulado». Asimismo, abordamos la problemática considerando la autoridad como una forma de ejercicio del poder y la acumulación, como un efecto del ejercicio del poder.

## **RELACIONES DE PODER**

Nos situamos en la perspectiva de poder desarrollada por Michel Foucault (1976, 1980b, 1993), pensador que rompe con la concepción tradicional de un poder sustancialista,

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: 56)

El poder es polimorfo en tanto su fuerza opera al mismo tiempo en los planos económico, político, jurídico, etc.; se basa en relaciones asimétricas y constituye 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: 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. (Foucault, 1993: 173)

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: 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.

## **LA AUTORIDAD EN EL TRABAJO**

Gérard Mendel revisa las diferentes concepciones de «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: 28). Se trata entonces de lograr el consentimiento del otro, de llevarlo a la posición propia sin necesidad del uso de la fuerza ni de justificación, es una forma de poder reconocida en su legitimidad.

Además de la diversidad de concepciones, la autoridad suscita posturas diferentes, entre ellas, el rechazo. Friedrich Engels, 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. (Engels, [1873] 2000: 1)

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 varían en las diferentes fases del desarrollo social» (Engels, [1873] 2000: 3).

Por otra parte, Max Weber ([1922] 2002) no considera ningún debate sobre la autoridad, sino que presupone su validez y explica que la autoridad surge y se legitima mediante tres fuentes posibles: la tradición o costumbre en sistemas hereditarios, el carisma personal del líder –que induce a sus seguidores a obedecer– y el racional legal –basada en las normas instituidas que otorgan el poder a un cargo.

Además de las bases sociales de la autoridad, Gérard Mendel busca sus fundamentos psicológicos. Desde el psicoanálisis, 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, paritarias y poder sindical, se ponía límite a la arbitrariedad de patrones y jefes 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: 120).

Siguiendo a Pérez Roig y Composto (2014), es necesario señalar que el Estado garantiza el ejercicio de la autoridad mediante dispositivos que implican el consenso y la coerción simultáneamente. De esta manera, el Estado, a través de sus instituciones, organiza la dominación de clase y la cristaliza con el consiguiente beneficio para el capitalista, dada su pertenencia a la clase dominante. «Vale quizás recordar que el propio proceso de gestación del capitalismo no hubiera sido posible sin una clara intervención de los Estados, tal

como expone Marx cuando describe la llamada “acumulación originaria”» (Pérez Roig y Composto, 2014: 11).

## ACUMULACIÓN Y EXPLOTACIÓN

En el origen del capitalismo se desarrolla un proceso de acumulación originaria analizado por Marx ([1867] 1992) en su carácter dual: a) las relaciones previas entre los miembros de las poblaciones rurales son anuladas por efecto de la violencia externa de los capitalistas industriales y se establece una relación en la cual estos sujetos pasan a ser medios de producción de quienes ejercen la violencia; y b) 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 cómo 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.

## MODOS DE LA VIOLENCIA LABORAL

A partir de nuestra investigación acerca de la problemática, podemos dar cuenta de diversas modalidades de violencia laboral que se constatan en el ámbito de las organizaciones del Estado. En el modo de violencia descendente, son los jefes, directores y subsecretarios los que hostigan a los trabajadores de su área con formas que van desde la demanda excesiva en la tarea hasta «el freezado», 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.

La violencia horizontal tiene lugar entre pares, se produce 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.

Los casos de violencia ascendente son 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 de violencia ascendente 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, elementos que son propios de ciertas prácticas que apelan a la magia para provocar perjuicios a una persona o grupo de personas. Los miembros de la organización interpretaron este hecho 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; 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. En el Capítulo 5 se desarrolla un caso que expone este dispositivo.

Es muy amplio el abanico de modos mediante los que se ejerce la violencia en las relaciones de trabajo, algunos de esos modos se observan en diferentes ámbitos y otros surgen de las particularidades organizacionales e institucionales. En cualquier caso, se trata de 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 presentadas como propias por parte de sus superiores, así el trabajador es separado de su eficacia.
- Su tiempo extralaboral: la exigencia de trabajar más allá de su horario y jornadas de trabajo; el trabajador es separado de la organización de su vida.
- Los medios de trabajo: el espacio físico, los equipos, las herramientas, todos elementos necesarios para la actividad laboral; el trabajador

dor 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 logra desplazarlo de su puesto de trabajo o de las posibilidades de desarrollo en ese puesto. De esta manera, esos puestos o posibilidades quedan disponibles para usufructuarlos 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 microbiopolítica 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. En la concepción de Mendel (2011), la democracia es un sistema de argumentación y de crítica, en cambio, la autoridad es propia de una sociedad jerárquica, por lo tanto, es necesaria la construcción de una cultura democrática donde se diluya la autoridad. En sus palabras: «La legitimidad de

la política, de ahora en más, sólo 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: 265). Sobre este sentido de validez del poder político, también se expresa Sennett (2012: 155): «un régimen que no proporciona a los seres humanos ninguna razón profunda para cuidarse entre sí no puede preservar por mucho tiempo su legitimidad».