



POR

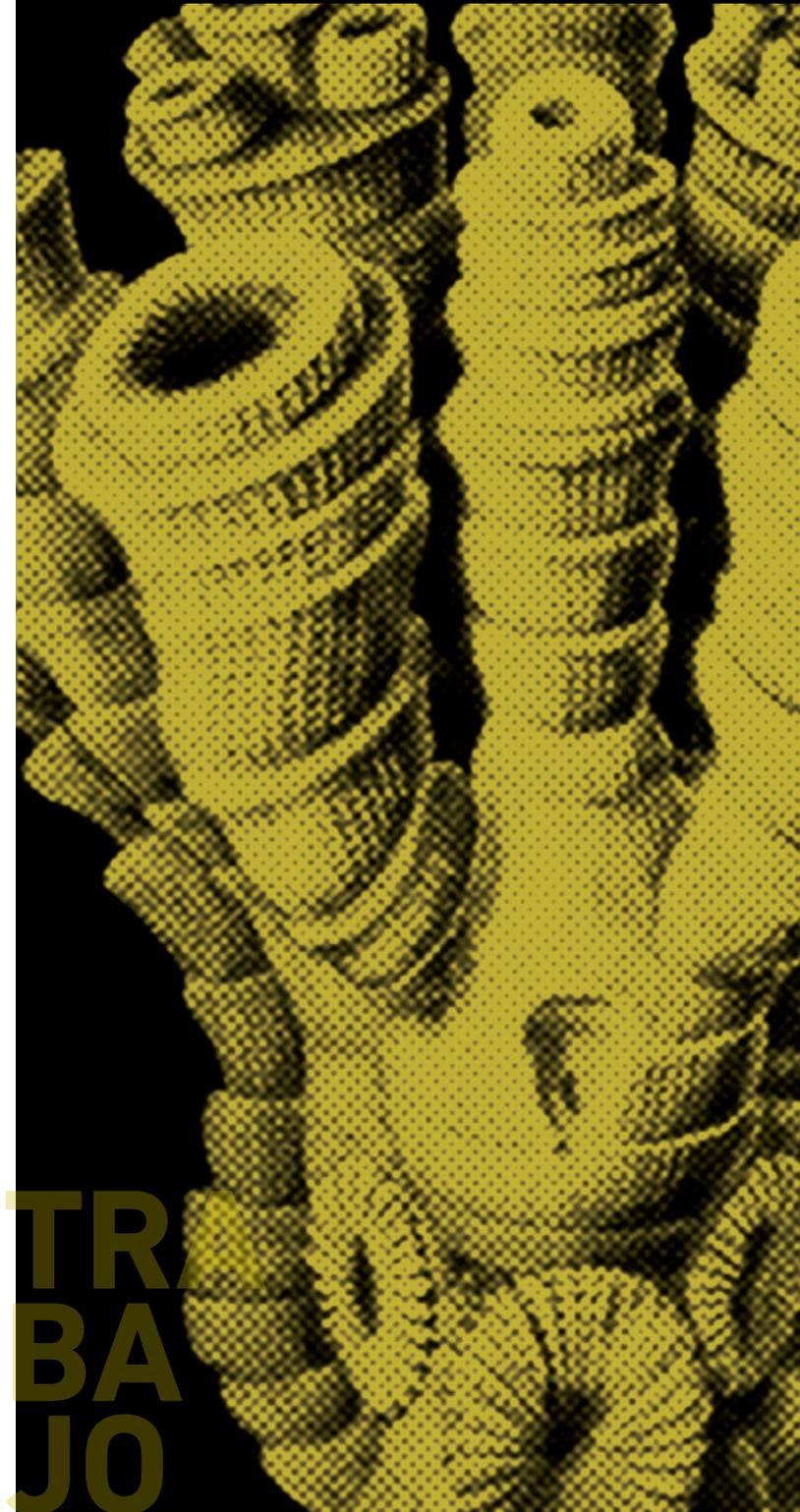
LILIANA E. BUCCI\* & ANÍBAL I. FACCENDINI\*\*

## LA VIOLENCIA LABORAL (MOBBING) EN LA PANDEMIA DEL COVID-19

En todas las organizaciones laborales se dan constantes tensiones, en algunos casos, en clave de exterioridad y que tienen que ver con dos clases de amenazas: 1) las socioeconómicas: crisis políticas, económicas y sociales y 2) de la naturaleza: desastres por pandemias, epidemias y por el clima. Las presiones exógenas, como la actual pandemia del coronavirus (COVID-19), producen en el seno de las entidades laborales fragilidades en las relaciones horizontales entre trabajadores/as y una fuerte presión vertical de la dominancia laboral hacia el/la trabajador/a. La actual tensión entre trabajadores/as es producida por la incertidumbre por el empleo que toda crisis sanitaria trae aparejada. Es muy difícil para los/las empleados/as administrar la incertidumbre respecto a su futuro en una situación en que los cuerpos de cada uno y de los demás están en juego. También, gestionar los riesgos del hecho certero de la desocupación que golpea la puerta de cada dependiente vuelve aún más vulnerables sus vidas. La desocupación que produciría la actual crisis del COVID-19, haría que los procesos de "impotentización" individual proliferen, se expandan y se desarrollen geoméricamente.

Es muy compleja la situación que tiene que conjugar el/la trabajador/a ahora, en circunstancias de pandemia. Pues, a la inseguridad de salud, se le suma la inseguridad económica. Es demasiado para un solo cuerpo. La violencia de mercado en el trabajo se caracterizará por el descarte del empleado, por generar competencia salvaje entre las y los pares, también por la obsecuencia depredadora, la sumisión, las amenazas, la intimidación, las relaciones deshumanizantes y, de suyo, como ya podemos saber, la pérdida fáctica de conquistas laborales históricas. Por ejemplo, la reducción del salario no obstante en el recibo de sueldo figurare el cobro de un monto superior a lo que en realidad se percibe. O el hecho de hacerle trabajar al empleado/a horas que nunca serán abonadas. Esto es peor que la esclavitud.

La violencia de mercado laboral cosificará aún más al empleado/a hasta llegar a una alienación absoluta. Y también se puede llegar al grave punto de



TR  
BA  
JO

**Algunas de sus consecuencias serán riesgos laborales psicosociales, como bien lo son el acoso sexual, la discriminación, el estrés laboral y el *burnout*.**

que el miedo o el terror a la miseria de la desocupación hagan que las/los trabajadores repliquen la violencia percibida entre compañeros. De este modo, la dinámica del acoso estará a la orden del día; los/las compañeros/as se relacionarán de forma cruel, procurando quitarse mutuamente del paso para no quedar fuera de lugar; el desambiente laboral se transformará en una cotidianidad; y el contexto, las condiciones de trabajo, las relaciones entre trabajadores, las obligaciones y los requerimientos generarán respuestas destructivas y sañosas en las que, enmascaradamente, las insidiosas agresiones serán las ganadoras. Definiremos al acoso psicológico laboral o *mobbing*, proceso de victimización o asesinato psicológico, también llamado persecución en el trabajo como: “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”. Se trata de un abuso de poder, una violencia donde el objetivo es desterrar al compañero/a de trabajo; en varias organizaciones laborales se sostiene y crece desmesuradamente. Algunas de sus consecuencias serán riesgos laborales psicosociales, como bien lo son el acoso sexual, la discriminación, el estrés laboral y el *burnout*. Estos riesgos laborales son las posibilidades de que un/a trabajador/a sufra un daño a partir de la desarticulada organización de las empresas o los lugares de trabajo, o por las inadaptaciones a los puestos de trabajo. El impacto psicológico-laboral de la cuarentena –necesidad de protección y cuidado– ante esta pandemia de COVID-19 puede ser más duradero de lo estimado y su efecto será una población con miedo, terror, desesperanza, estrés real por la cercanía de probable muerte; una población traumatizada, indefensa ante lo desconocido o fantasmal, que emprenderá distintas formas de supervivencia.

Debemos saber que no siempre hay respuestas esperadas para situaciones inesperadas.

La garantía de prevención y reducción de violencia laboral de mercado en los lugares de trabajo debe ser el Estado nacional. El COVID-19 traerá aparejada recesión, más desocupación, con salarios y dignidad en baja. La valla de contención a la barbarie debe ser el Estado del bien común. Es decir, el Estado nacional con el apoyo de los Estados provinciales, municipales y comunales. Solo así se podrá mitigar o erradicar la violencia laboral exógena, para evitar que se internalice en las organizaciones laborales.

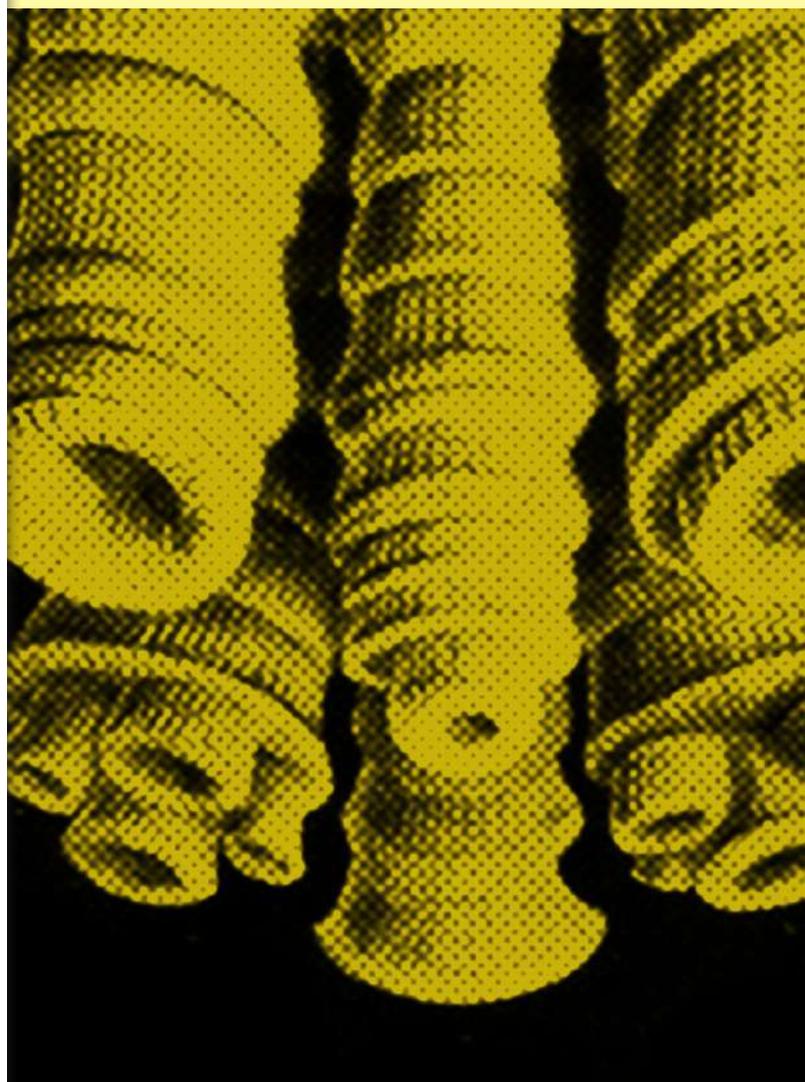
Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay 3300 millones de trabajadores en el mundo,

muchos de los cuales tienen empleo precario y de gran incertidumbre. De entre ellos, 700 millones de trabajadores ocupados viven en la pobreza o en la pobreza extrema. Tienen puestos laborales de malas condiciones. Y la tendencia en ese sentido no disminuye. Los desocupados en el mundo ascienden a 192 millones de personas, según datos de organismos de la ONU. En Argentina, la cantidad de trabajadores llega a 12,14 millones, el nivel de desempleo es del 10,6%. Es decir, cerca de 2 millones de personas no tienen trabajo.

Todo nos indica que a la recesión de los últimos cuatro años se le va sumar la que genere la pandemia del coronavirus. La violencia laboral de mercado que describimos va a presionar desde afuera sobre las instituciones laborales, generando conflictos extraordinarios con respecto a los conflictos endógenos que generalmente se producen –valga la redundancia– internamente en las instituciones laborales. El camino que actualmente ha tomado el Gobierno nacional para reducir, prevenir y erradicar la violencia laboral de mercado en los lugares de trabajo es positivo y hay que profundizarlo. Así, en el contexto de la pandemia del coronavirus y, por ende, de la emergencia sanitaria, se ha dictado un conjunto de normas importantes, a saber: el decreto de necesidad y urgencia n° 311/20206, que prohíbe el corte de los servicios de agua, electricidad, gas, internet y telefonía celular por deudas por el lapso de ciento ochenta días; el decreto de necesidad y urgencia n° 320/20207, que suspende los desalojos y congela alquileres hasta el 30/09/2020; y el decreto n° 329/20208, que prohíbe los despidos sin causa, por falta o disminución de trabajo, o por fuerza mayor a partir del 01/04/2020 por sesenta días. Todas estas normas de políticas públicas coadyuvan a disminuir la violencia laboral de mercado que, desde el exterior, incide en la vinculación laboral interna y genera malestar.

Esta crisis sanitaria demanda que se aplique en todos los países el Convenio 190 del 10/06/2019 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Y, desde ya, que sea ratificado y puesto en vigencia en Argentina.

El COVID-19 también tendrá su incidencia en las enfermedades y accidentes de trabajo en el mundo y, evidentemente, en la Argentina. En ese sentido, tenemos que lograr que bajen o se extingan los números de accidentes en los trabajos en el planeta, que generan 250 millones de infortunios laborales por año, 160 millones por enfermedades del trabajo y 3000 fallecidos por accidentes laborales por día, a razón de 2 muertes por minuto. La violencia de mercado



laboral en esta época del coronavirus profundiza la cantidad de infortunios.

En esta etapa de la crisis de pandemia, el trabajo tiene que ser fuente de vida y no de dolor, persecución y patologización, teniendo en cuenta que es un espacio en el que se generan 1 millón de suicidios anuales de personas depresivas. La prevención y contención del Estado son prioritarias en este momento para evitar otras pandemias marcadas por la violencia laboral de mercado.

Se deberán generar nuevos métodos de organización laboral en los que todos tengan un lugar, en los que haya conciencia de que la situación económica pandémica afectará especialmente al trabajo y de que resultará necesario generar actividades laborales en equipo, en solidaridad, generando un ambiente de trabajo con un compromiso compartido y relaciones saludables. Esas serán las variables de un avance, de un progreso, de un estado de sanidad. Será una prioridad imperiosa. El trabajo es un derecho humano y es justicia social lograr esa dignidad.

Por ello, es necesario más que nunca un Estado protector, interventor, contenedor y de bienestar. Así, la solidaridad laboral se va a generar desde el Estado hacia el empleado/a y será de este modo que se va a replicar horizontalmente entre pares, lo que hará cesar las presiones de la recesión económica. Es el Estado benefactor el que tendrá que poner límites y erradicar la violencia laboral de mercado en el seno de los lugares de trabajo. ●

**En esta etapa de la crisis de pandemia, el trabajo tiene que ser fuente de vida y no de dolor, persecución y patologización.**

Este artículo integra la Biblioteca en Acceso Abierto

**Pensar la Pandemia**  
OBSERVATORIO SOCIAL DEL CORONAVIRUS

[www.clacso.org.ar/biblioteca\\_pandemia](http://www.clacso.org.ar/biblioteca_pandemia)

Con el apoyo de  **Asdi**