



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Reestructuración salvaje, “mobbing” o acoso en el trabajo, y estrés laboral.

Mario Ortega Olivares

Según Marturet, el neoliberalismo ha mantenido su hegemonía global, la cual estableció en la década de los años ochenta del siglo pasado. El autor caracteriza tal supremacía a partir de tres tipos de políticas fundamentales. Una política económica orientada a la expansión del mercado de bienes y capitales y la libre oferta. Una política estatal orientada a la administración de las áreas que se consideran *irrelevantes para la continuidad del desarrollo capitalista* (Marturet s.f.: 3). Y una política cultural que fomenta el individualismo y la autorrealización.

El neoliberalismo global impuso una economía de mercado a escala interna, liberando los precios y los mercados y externa gracias a la apertura en el comercio y las finanzas. De ahí Marturet (s.f.: 6) deduce que el neoliberalismo considera que la inversión es el dínamo de la economía. Por ello las políticas neoliberales defienden un recorte de gastos y el control de la inflación. Por último, considera el autor que

En las relaciones capital-trabajo, el primero se erige en el factor excluyente en la generalización de recursos y el trabajo se reorganiza alrededor de la flexibilidad del salario conforme a sus pautas, hecho que impone la necesidad de neutralizar a los carteles sindicales y la reducción de la clase obrera, como realidad político-organizativa, a mera fuerza de trabajo, como agregado de individuos (Marturet s.f.: 6).

Por eso el neoliberalismo ha significado para los trabajadores el desmantelamiento de sus organizaciones sindicales de defensa, por lo que han quedado reducidos a simples individuos aislados al seno de las relaciones laborales en los talleres y fábricas, quedando a la merced de capataces y supervisores que los hostigan en el trabajo, sin el temor a enfrentar reclamos sindicales. Mientras el fordismo reconocía derechos de defensa sindicales a sus trabajadores, el neoliberalismo es una forma de control laboral empoderada por la destrucción de las organizaciones sindicales y el desempleo que ahora se ha extendido hasta al seno de los países centrales.

Las formas de control laboral al seno del *sistema-mundo*.

En la década de los setenta del siglo pasado, se publicó *El moderno sistema mundial*, obra donde Immanuel Wallerstein identificó la coexistencia sincrónica de diversos **modos de control sobre el trabajo**, como el del autoempleo y la compraventa de mano de obra libre, en distintos áreas del planeta. Ni el concepto del **modo de control laboral**, ni el de *sistema-mundo*, fueron apreciados en toda su magnitud en ese momento, pues aún no había ocurrido la impresionante reconversión industrial global que hemos sufrido en los últimos años.

En la *economía-mundo*, la política sirve para asegurar a las clases dominantes derechos monopólicos sobre el trabajo. Pues los estados occidentales no son una empresa económica central, como en los antiguos imperios, sino un medio para **asegurar ciertos**



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

términos de intercambio desigual entre trabajadores y patrones; y entre las naciones de la periferia y las naciones centrales. Wallerstein llega a las siguientes conclusiones con relación a los modos de control del trabajo en el *sistema-mundo*:

a) La división mundial del trabajo fue una de las instituciones claves para la creación de una *economía-mundo*; la otra creación fue la de los estados nacionales.

b) Una *economía-mundo* se constituye con unas relaciones de producción específicas, pero éstas existen a condición de la presencia de diversos *modos de control del trabajo* en cada una de las áreas. El trabajo libre es, en efecto, un carácter definitorio del capitalismo, pero *no* el trabajo libre en todas las empresas productivas. El trabajo libre de lazos precapitalistas es la forma de control del trabajo aplicada sobre el trabajo cualificado en las economías centrales. Pero otros modos de control laboral o **trabajo obligado** se utilizan para las labores menos especializadas en las áreas periféricas. Esta combinación es para Wallerstein (1974: 59) la esencia del capitalismo. Bajo el neoliberalismo contemporáneo sólo hay un cambio, ahora la combinación de diversas formas de control del trabajo ocurre al seno de las economías centrales.

c) En un mismo momento, coexisten diversos modos para controlar el trabajo, porque cada uno de ellos es el más adecuado para el tipo particular de producción en un área determinada, con una historicidad y un hábitat específico (*Ibid*: 121).

d) Los modos de control del trabajo que se concentran en ciertas zonas y redes de la *economía-mundo*, afectan intensamente al sistema político estatal y favorecen la emergencia de un tipo específico de estrato social expoliador. Es decir, cada zona o red de la *economía-mundo* corresponde a una determinada forma de control laboral.

La productividad y las nuevas formas de control e implicación obrera.

Si para Wallerstein (1979) el *sistema-mundo* llegaba hasta donde los navíos europeos podían transportar productos para intercambiarlos; con la telecomunicación en tiempo real, la contemporánea *economía-mundo* llega a cualquier lugar del planeta donde se conecte un nodo a Internet, la red global.

En medio de la globalización neoliberal, la introducción de autómatas en la producción expulsa masivamente a los trabajadores, quienes ya no tienen empleo ni lo podrán encontrar. Estas personas excluidas se han convertido en una masa de población prescindible; sin importar si dependen del seguro de desempleo o sobreviven dentro de la economía informal, constituyen una amenaza para quienes aún conservan su empleo. Tan sólo con estar vivos, los excluidos presionan a la baja los salarios y las condiciones de aquellos trabajadores que aún conservan su empleo (Ortega 1995: 72).

Con la caída de las economías socialistas, la competencia capitalista ya no enfrenta obstáculos para su expansión y ha quebrado los nichos de producción subsidiada y protegida. Ante tal panorama, *la productividad es el secreto de la supervivencia* para las compañías locales y transnacionales, pues el imperio de quien ofrece más y mejores productos al menor precio es el sentido de nuestra época.

Si la **destrucción creativa** de la competencia, la gran cualidad del capitalismo, de la que carecieron las economías planificadas, es el motor de la vertiginosa innovación electrónica y de la acumulación expansiva de riqueza bajo la globalización; la **clave de su funcionamiento es la productividad**, es decir el óptimo aprovechamiento al



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

máximo del trabajo, con la ayuda de la maquinaria y los demás insumos, esta es la forma contemporánea de control laboral desplegada por el neoliberalismo. Lo cual no se hubiera logrado sin el debilitamiento de las organizaciones sindicales y la reducción de la masa obrera a individuos aislados frente al poder empresarial.

La reconversión salvaje en México.

En México, la globalización y la integración en el **Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte**, volvieron a poner en la palestra, el problema del incremento de la productividad: La progresiva liberación de las barreras comerciales obligó a nuestros empresarios ha reconvertir sus estrategias productivas para sobrevivir en el mercado; las pequeñas y medianas empresas que no lo lograron sucumbieron en la competencia. Desafortunadamente en muchas industrias la competitividad de nuestros productos se ha buscado por la vía de deprimir los salarios e incrementar las cargas y ritmos productivos, más que por la innovación tecnológica y por la reorganización de los procesos de trabajo. Imponiendo a los trabajadores las limitaciones del neoliberalismo, pero no sus ventajas.

Pero por la fuerza de los hechos nos estamos reconvirtiendo, hoy la Planta Ford en Hermosillo es una de las más productivas a escala global, aunque sufre de una intensa rotación de personal por la insatisfacción de los trabajadores. Y ciertas experiencias en el pago de incentivos de productividad como en el caso de los profesores universitarios chocan con la lógica general de exigir mayor rendimiento con bajos ingresos.

Rumbo al fin del trabajo.

A lo largo del planeta, los trabajadores maduros, acostumbrados a recibir altos salarios, fueron expulsados de las empresas, perdieron los beneficios de la seguridad social y la satisfacción de vivir de su propio esfuerzo. Fueron sustituidos por jovencitos, sin experiencia sindical, contratados eventualmente, por tiempo parcial o por hora, para producir más que los trabajadores despedidos y recibiendo menos ingresos. Por el tipo de contratación flexible, no disfrutaban de servicios sociales ni del derecho a la jubilación.

Sin las rígidas cláusulas de los contratos colectivos que garantizaban la estabilidad laboral, los corporativos han podido contratar sólo a las personas necesarias y únicamente durante el tiempo en que realmente lo necesitan, ofreciendo sólo un empleo *just in time*.

La mayoría de los reajustados ya no volverán a contar con un empleo estable y muchos de los jóvenes ingresan como aspirantes al mercado laboral, pero nunca serán contratados. Algunos de ellos, conocidos ahora como *prescindibles* buscaran su subsistencia en la economía informal, otros tomarán el camino de la delincuencia y la prostitución, el resultado será la ingobernabilidad social ante los embates globalifóbicos.

La ofensiva neoliberal contra nuestra nación.

Más de un millón de mexicanos se sacrificaron durante el movimiento armado de 1910 para legarnos el derecho a la tierra, al trabajo, a la educación y a la salud, garantizando la propiedad de la nación sobre los recursos naturales. Pero en los últimos tres sexenios administrados por el Partido Revolucionario Institucional, los liberales han



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

malbaratado las empresas estatales, en beneficio de un puñado de multimillonarios mientras la inmensa mayoría de los mexicanos enfrenta la pobreza generalizada.

Trabajo barato y flexible.

Las empresas que sobrevivieron a la apertura global, intentan alcanzar niveles de calidad y competitividad para sobrevivir en el mercado, mas por la vía del trabajo barato y el incremento en las cargas laborales, que por la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de producción como los círculos de calidad. Esta reconversión industrial ha significado para los trabajadores el adelgazamiento de sus contratos colectivos, la flexibilidad de sus condiciones de trabajo, la intensificación de sus ritmos de producción, la baja de sus salarios y la inestabilidad laboral. Pero el capital no ha quedado satisfecho, ahora quieren consolidar sus conquistas flexibilizando la Ley Federal del Trabajo. Introduciendo los contratos a prueba, la jornada de más de ocho horas, los empleos precarios de tiempo parcial y minimizando la fuerza de los sindicatos.

De pequeños empresarios a nuevos pobres.

La apertura del mercado bajo el Tratado de Libre Comercio, ha significado la quiebra de las pequeñas y medianas industrias y el desempleo de miles y miles de personas. Los pequeños empresarios despojados de su empresa, su patrimonio y hasta de su casa se estaban suicidando hasta que se organizaron como deudores de la banca. Estos nuevos pobres y la gente que perdió su empleo se refugian en la economía informal. Pero es tanta la gente que sobrevive en las calles que las están saturando, los ambulantes se disputan violentamente los lugares de venta.

La cultura empresarial autocrática mexicana

En México enfrentamos el serio problema cultural de una dicotomía empresarial, reconoce Benito Bucay director de general de servicios de una importante corporación. Por un lado se encuentran un puñado de grandes empresas, que han avanzado en el proceso de reconversión alcanzando niveles de calidad y competitividad comparables con las mejores del mundo. El setenta por ciento de nuestras exportaciones dependen de tales corporaciones, que representan tan sólo el uno por ciento de las cuatrocientas mil que sobrevivieron a la crisis. Por otro lado, existen alrededor de 50 mil empresas de tamaño medio, que atraviesan dificultades financieras y operativas, pero como cuentan con una buena estructura orgánica, intentan reaccionar a los retos de la reconversión, *tal vez no comprenden de todo la transformación cultural que esto implica pero se esfuerzan en entender y adaptar lo que necesitan.*

Al margen encontramos a la restantes doscientas cincuenta mil micro o pequeñas empresas. En ellas labora la mayoría de los trabajadores mexicanos, no cuentan con recursos, ni con formación, ni tienen intención de transformar sus prácticas productivas.

Siguiendo el modelo de nuestra ancestral cultura autocrática, tienen una estructura muy vertical; el conocimiento de clientes, productores o servicios y procesos se concentra en el dueño-administrador, de quien emanan todas las decisiones y órdenes (a veces con gran pérdida de tiempo); compartir experiencias y recibir sugerencias son actos impensables, en compensación, el dueño adopta con frecuencia un papel paternalista que conserva estable



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

a la organización. En su interacción con al empresa mediana o grande, ya sea como cliente, proveedor o acreditado, el dirigente de una pequeña empresa queda en desventaja; no ejerce poder alguno y frecuentemente - restos de nuestro verticalismo- ni siquiera puede hablar con sus pares de la empresa grande.

La flexibilidad laboral en México.

La reconversión industrial en México a semejanza de la Argentina, se ha centrado más en la flexibilización laboral que en las inversiones tecnológicas: ha reducido los costos de la mano de obra, despidiendo personal y abatiendo al máximo sus ingresos. También ha impuesto contratos colectivos de trabajo con derechos disminuidos. En una apretada síntesis, Jorge Carrillo destaca sus rasgos básicos de la flexibilidad laboral a la mexicana:

- 1) *El abandono de la noción de salario mínimo en el arbitraje salarial y la tendencia a fijarlo sobre la base de las condiciones de cada empresa.*
- 2) *La tendencia a desindexar los incrementos salariales de las alzas en el costo de la vida.*
- 3) *La propensión a sustituir la contratación de base por la contratación eventual, de obra y tiempo determinado.*
- 4) *La eliminación del derecho de los trabajadores a un puesto fijo y su sustitución por el empleo flexible de obreros polivalentes.*
- 5) *La anulación en los hechos del derecho de huelga mediante la declaración legal de inexistencia; la requisa; la declaración de quiebra; y el cierre de las empresas para reabrir las con contratos más flexibles y con menos derechos.*
- 6) *La cancelación de derechos en los Contratos Colectivos, a cambio mantener el empleo y no ser reajustados.*
- 7) *La tendencia a sustituir el salario mínimo por una dieta de mínima subsistencia.*

Trabajadores y cohesión social bajo el neoliberalismo.

Marturet nos propone retomar el problema básico de la cohesión social en el trabajo, al analizar a la estructura social neoliberal (Marturet s.f.: 10)

El autor comenta que la sociedad neoliberal se despliega a dos velocidades diferentes, una es la de aquellos afortunados que se encuentra *dentro* del mercado laboral, y son capaces de responder a las exigencias de flexibilidad y calificación laboral demandas por las empresas. Otra es la velocidad de aquellos proletarios excluidos de poder realizarse como personas en el mercado.

Unos y otros divergen en sus oportunidades vitales, pero también pueden tener intereses encontrados: los "incluidos"; que obviamente no es una categoría homogénea, pueden desafectarse, como señala Merkel, del compromiso por el bienestar general; los excluidos, en cambio, deben luchar "para ser explotados" y se alejan más y más de cualquier ofensiva contra el sistema de exclusión, (en buena medida "ayudados" por el mayor grado de autonomía del sistema político -falta de representación) (Marturet s.f.: 10-12).

Por si fuera poco, esta situación se complica por la expansión en los países emergentes y de desarrollo tardío, del *espectro del desempleo estructural*. Aquellos afortunados que



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

aún tienen empleo en las economías latinoamericanas, se disciplinan a las exigencias de las corporaciones, por el temor a perder el empleo. Acepta la flexibilización a la baja de sus contratos colectivos y se esfuerzan por lograr excelentes desempeños en su productividad laboral, a pesar de que cada vez son más exiguos sus salarios y beneficios.

Para los que no tienen empleo, en cambio, significa el fin del "soporte privilegiado de inscripción en la estructura social"; según Castel, al posicionar en la "desafiliación" a sujetos que no tienen participación alguna en la actividad laboral y que sufren el aislamiento relacional que ello implica (Marturet s.f.: 10-12).

Estas relaciones sociales generan un marcado individualismo negativo:

Una defensa de lo que se posee por temor a perderlo todo y no por mayor autonomía (individualismo positivo), y atomizar los intereses que "funcionarían" acordes a la lógica del mercado competitivo. Si esto es así, además de la apatía política derivada del abismo entre representantes y representados, se evitaría una crisis política, que requeriría un mínimo de solidaridad para construir una oposición, y, por lo tanto, los problemas de legitimación del sistema político tras la contracción de los sistemas de seguridad y los cambios en el presupuesto sociológico en comparación con el modelo de Bienestar (Marturet s.f.: 10-12).

Afortunadamente Marturet nos recuerda, que pese a todas las dificultades aún emergen movimientos sociales de protesta, en calidad *trincheras defensivas de la sociabilidad comunitaria frente a los avances y las intrusiones del mercado.*

Envidia y desempleo.

La manifestación social de estas diferentes velocidades en las circunstancias de quienes aún no pierden el empleo y aquellos que carecen de él, es la envidia por ese bien escaso que es el empleo.

La envidia parece ser solo un sentimiento individual, un descontento porque otra persona ha obtenido algo que el sujeto desea, como un buen trabajo. Pero es una relación social pues genera una animadversión del envidioso hacia el envidiado que puede terminar en violencia, ya sea corporal o simbólica. Y que se puede expresar como mobbing, u acoso laboral, categoría que definiremos más adelante.

Para deshacerse de alguien: se enfrenta a una persona contra otra para que una de ellas opte por marcharse. En ocasiones se enfrenta claramente a jóvenes contra ancianos al valorar a los nuevos equipos y considerar que los viejos están caducos (Hirigoyen 2001: 41).

La expansión del desempleo en México y el temor a ser despedido durante los frecuentes reajustes de personal en las empresas mexicanas, han convertido al empleo en un bien tan escaso, que genera envidias entre los propios trabajadores. Lo cual converge con la llama teoría del bien limitado, desarrollada por George M. Foster (1965: 24) para explicar la raíz de la envidia en el campo mexicano. Dow (1982: 362) al criticar a Foster, llega a la conclusión de que la teoría del Bien Limitado; en realidad no es tan útil para entender la lógica las unidades campesinas doméstica. Como para explicar lo que sucede bajo una economía de mercado como la neoliberal, donde se



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

promueve una aguda competencia entre individuos. Con los consecuentes efectos que minan las estructuras sindicales y de defensa de los derechos de los trabajadores. Pues la envidia impide que se apoyen mutuamente.

La envidia es una palanca de la que las empresas se sirven cínicamente

Mobbing o el acoso moral en el trabajo.

La palabra *mobbing* proviene de un verbo de la lengua inglesa, *to mob*. Que quiere decir: regañar, atacar, maltratar, abusar. También se emplea bajo el significado de: jauría o muchedumbre. Según Marie-France Hirigoyen, autora a la que nos referiremos a lo largo de estos párrafos, el acoso moral en el trabajo se define como:

Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, o 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 (Hirigoyen 2001: 19).

El acoso laboral perjudica la salud de los trabajadores, pues generan largos periodos de ausentismo laboral y pueden llevarlos a perder el empleo, además es perjudicial para las corporaciones, pues inhibe la tan anhelada excelencia productiva.

Con relación al refiere al *mobbing*, la Asamblea Francés ha considerado que:

Ningún asalariado debe sufrir las conductas repetidas de acoso moral por parte de un empresario, de su representante o de todo aquel que abuse de la autoridad que le confieren sus funciones (y que tienen) por objeto o como efecto un atentado contra su dignidad y la creación de condiciones de trabajo humillantes o degradantes.

Por su parte el diputado comunista Georges Hage propuso en 1999 una definición del acoso moral, que parte del carácter intencional de la acción de acosar que tiene como fin específico causar un prejuicio moral a la víctima. *En su opinión el acoso moral se trata precisamente de causar prejuicio, de desestabilizar al otro, de servirse de su psicología con una intención propiamente perversa (Hirigoyen 2001: 18).*

Por el miedo a perder el empleo y la introducción de nuevas formas de control laboral posfordistas, que exigen una mayor productividad. El temor a caer en el desempleo se ha vuelto una amenaza permanente en los puestos de trabajo. Pero es algo que se prefiere ignorar, no se comenta a nadie. Es un miedo por no ser excelente, por no quedar bien con el jefe, por perder el respeto de los compañeros. Es el temor a ser castigado o a cometer un error en el trabajo, que puede implicar la baja de la nómina.

El miedo nos lleva a demonizar al otro, le atribuimos sentimientos agresivos porque creemos estar en una posición inestable y nos sentimos amenazados. Ello nos puede llevar a acosar a una persona, no tanto por lo que es, sino por lo que imaginamos que es (Hirigoyen 2001: 44).

El acoso laboral puede ser de dos tipos, vertical cuando proviene de algún superior jerárquico dentro de la empresa.

El acoso moral no se establece en una relación simétrica como el conflicto, sino en una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad (Hirigoyen 2001: 28).



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

También pueden ocurrir formas de mobbing horizontal, ejercido por los propios compañeros de trabajo. El acoso suele ser resultado de la intolerancia hacia los diferentes, se castiga con el acoso laboral a los trabajadores precarios, a los migrantes, a las mujeres, a los minusválidos y a quienes tienen otro color de piel. *El otro es despreciado a priori en base a lo que es, a su opción sexual, a sus incapacidades o a su posición jerárquica* (Hirigoyen 2001: 28).

El acoso moral en el trabajo es una patología de la soledad, pues afecta más a quienes se encuentran socialmente aislados en las corporaciones, a quienes no cuentan con amigos ni aliados en el centro de trabajo.

Para progresar sin obstáculos en un gran grupo o en una gran administración, hay que saber hacer buenas alianzas en el momento oportuno. En una época en que se advierte un individualismo creciente entre los asalariados, con un afloramiento de los colectivos de trabajo, constatamos paradójicamente una importancia creciente de las redes de solidaridad. Eso significa que no hay que tener roces con la jerarquía, ni convocar huelgas ni diferenciarse del grupo (Hirigoyen 2001: 49).

El superior jerárquico puede acosar laboralmente a su subordinado aumentando sus cargas laborales, asignándole tareas por debajo de su calificación, pidiendo que realice actividades imposibles de alcanzar. También se puede aislar a un individuo débil restringiendo su acceso a la información y hasta negándole el saludo y el trato cotidiano. Quedando siempre al jefe acosador, al excusa de los intereses de la empresa para justificar sus actos de violencia simbólica. Según Bordieu (1997: 173), la violencia simbólica es un tipo de violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales, pues se apoyan en expectativas colectivas, es decir en creencias que son socialmente inculcadas. Cuando ocurre alguno de los frecuentes reajustes laborales propios de la forma de control laboral del neoliberalismo, los trabajadores y empleados temen perder el empleo y prefieren que quien sea despedido sea el otro trabajador. Hecho que rompe las formas de solidaridad horizontal. Los propios trabajadores especulan las supuestas razones por las que los más débiles serán sacrificados, corren los rumores y chismes por los corrillos y se señala colectivamente a la víctima.

Los atentados contra las condiciones de trabajo (contestación automática de todas las decisiones tomadas por la persona que está en el punto de mira, críticas exageradas o injustas a su trabajo, atribución sistemática de tareas superiores a sus competencias, creación de dificultades con consignas imposibles de llevar a cabo (Hirigoyen 2001: 95).

Se busca pescar *con las manos en la masa* al chivo expiatorio para que aparezca como incompetente. Justificando los motivos que presionaran a este trabajador a abandonar su empleo.

Hirigoyen (2001: 96-97) enumera las siguiente lista de conductas hostiles en el trabajo:

Atentados contra las condiciones de trabajo.

-Se le retira su autonomía a la víctima.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- No se le transmiten las informaciones útiles para la realización de una tarea.
- Se replican sistemáticamente todas sus decisiones.
- Se crítica su trabajo injusta o exageradamente.
- Se le niega el acceso a los instrumentos de trabajo: teléfonos, fax, computadora.
- Se le retira el trabajo que solía realizar habitualmente.
- Se le dan constantemente tareas nuevas.
- Se le atribuyen voluntaria y sistemáticamente tareas inferiores a sus competencias.
- Se le atribuyen voluntaria y sistemáticamente tareas superiores a sus competencias.
- Se hace presión para que no haga valer sus derechos (permisos, horarios, primas).
- Se logra que no se promocione.
- Se le atribuyen trabajos peligrosos en contra de su voluntad.
- Se le atribuyen tareas incompatibles en contra de su voluntad.
- Se ocasionan desperfectos en su lugar de trabajo.
- Se le dan deliberadamente consignas imposibles de ejecutarse.
- No se tienen en cuenta los avisos médicos cursados por el médico de la empresa.
- Se le empuja al error (Hirigoyen 2001: 96).

Por si fuera poco, a estos atentados se les agrega el asilamiento de la víctima, los atentados contra su dignidad y la violencia, tanto física como simbólica o a su sexualidad.

Acoso sexual y estrés.

Durante la primera etapa del acoso moral en el trabajo, la víctima padece una cierta tensión nerviosa, que podría recuperarse si logra resolver el problema. Ya sea cambiando de puesto de trabajo, dejando de tener relación con la persona que la atormenta. También si recibe disculpas del agresor, lo cual es improbable, o abandonado su empleo, si cuenta con los medios para lograrlo. Pero si no puede lograrlo, entre en un periodo de estrés prolongado.

El concepto de estrés describe los síntomas aparecen en el organismo como respuesta a presiones excesivas impuestas al individuos, por sus relaciones productivos, sociales y ambientales.

El estrés hace que el cerebro se ponga en guardia. La reacción del cerebro es preparar el cuerpo para la acción defensiva. El sistema nervioso se despierta y las hormonas se liberan para avivar los sentidos, acelerar el pulso, profundizar la respiración, y tensar los músculos. Esta respuesta (a veces llamada la respuesta de luchar o huir) es importante porque nos ayuda defendernos contra situaciones amenazantes. La respuesta se programa biológicamente. Todos reaccionen más o menos de la misma manera no importa si la situación sea en la casa o en el trabajo (Alonso



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

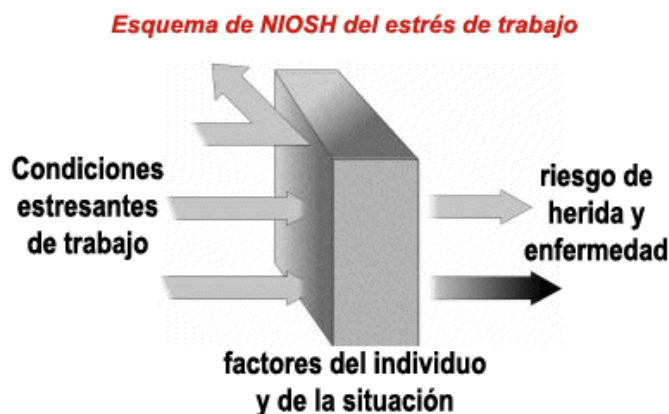
Gaeta www.monografias.com/trabajos14/estres/estres.shtml#ESTRES, 27 febrero 2006).

En el individuo sometido a los efectos de la tensión nerviosa, ocurren los siguientes trastornos: el hipotálamo pone en funcionamiento las glándulas suprarrenales. Estas liberan adrenalina en el torrente sanguíneo para que el organismo cuente con la energía suficiente para enfrentar las situaciones que lo tensan. También se incrementan los niveles de azúcar en la sangre, se acelera el ritmo cardíaco y la presión sanguínea, se dificulta la respiración y se presentan escalofríos. En caso de que no se consuma esa energía interna extraordinaria, todo lo anterior más las catecolaminas y corticoides segregadas, dañan al cuerpo humano.

Frente a un estímulo fatigante, muscular o cerebral, trabajo físico o angustia mental, las glándulas descargan primero sus hormonas medulares (catecolaminas) y luego el organismo aguanta su posición defensiva con la descarga cortical (Anguera 1964: 59).

El estrés laboral se refiere a las reacciones físicas y emocionales negativas que se presentan cuando las exigencias del trabajo sobrepasan las capacidades, los recursos y las necesidades del trabajador, lo cual deteriora su salud.

El estrés de trabajo sigue cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador (Alonso Gaeta www.monografias.com/trabajos14/estres/estres.shtml#ESTRES, 27 febrero 2006).



Fuente de la gráfica:

Alonso Gaeta

www.monografias.com/trabajos14/estres/estres.shtml#ESTRES

27 febrero 2006.

Si el trabajador sigue siendo víctima de acoso laboral por un largo período pasa al segundo periodo, donde comenzará a manifestar un estado depresivo menor. El acosado



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

sufrirá tristeza, se desvalorizará como persona y sentirá un sentimiento de culpa; al no poder explicar cual fue la causa por la que cayó sobre él tal fatalidad.

Tras un determinado tiempo de evolución de los procedimientos de acoso, los trastornos psicósomáticos están casi siempre en primer plano. El cuerpo acusa la agresión antes de que el cerebro, que se niega a ver lo que no consigue comprender. Más tarde, el cuerpo será también consciente del traumatismo y los síntomas corren el riesgo de venir seguidos del estrés postraumático. El cortejo de trastornos psicósomáticos es impresionante y de una gran gravedad que crece rápidamente. Así, vemos adelgazamientos espectaculares o gente que engorda de pronto (de 15 a 20 Kg. en pocos meses), problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras de estómago), problemas endocrinos (problemas de tiroides, desarreglos menstruales), subidas de hipertensión arterial incontrolables a pesar del tratamiento, malestares, vértigos, enfermedades de la piel, etc. (Hirigoyen 2001: 141).

Referencias bibliográficas:

Anguera, Oriol (1964)

Fatiga. Esbozo fisiológico y antropológico
México, Costa-Amic, editor.

Dow, James (Winter 1981)

The Image of Limited Production: Envy and the Domestic Mode of Production in Peasant Society
Human Organization
Volume 40, Number 4.

Hirigoyen, Marie-France (2001)

El acoso laboral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.
Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica.

Gaeta, Alonso (27 febrero 2006)

www.monografias.com/trabajos14/estres/estres.shtml#ESTRES

Leymann, H. (1996)

Mobbing
París, Seuil.

Marturet, Hernán Javier (s.f.)

Neoliberalismo y exclusión.
Barcelona, UBA.

Ortega, Mario (2005)

La envidia como fenómeno social
Octubre, mes de la ciencia y la tecnología
Sistema de Transporte Colectivo Metro
Coordinación de Extensión Universitaria
Universidad Autónoma Metropolitana.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Wallerstein, Emmanuel (1979)

El moderno sistema mundial. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo XVI

México, Siglo XXI editores.