

EL ACOSO MORAL EMPRESARIAL COMO ACTO DE VIOLENCIA DEL PODER PRIVADO: BIENESTAR DE LAS EMPRESAS Y MALESTAR LABORAL EN BRASIL (CORPORATE MORAL HARASSMENT AS AN ACT OF VIOLENCE FROM PRIVATE POWERS: COMPANIES' WELL-BEING AND THE UNREST IN BRAZILIAN LABOUR)

WILSON RAMOS FILHO^{1*}

Resumen: En las relaciones de trabajo contemporáneas se constata la existencia de diversos tipos de acoso moral. La doctrina y la jurisprudencia no siempre se han dado cuenta de que el acoso moral empresarial difiere del uso arbitrario del poder directivo y del acoso moral perverso, y que para la configuración de un acoso moral empresarial no se exige ni la culpa del agente asediador, ni la prueba del daño, ni el nexo causal, una vez transcurre objetivamente de los métodos de gestión de recursos humanos implantados por el capitalismo gerencial en algunas empresas.

Palabras clave: acoso moral empresarial, psicoterrorismo, capitalismo gerencial, acoso psíquico, métodos de gestión de recursos humanos.

ABSTRACT: Different types moral harassment can be detected in contemporary work relations. Jurisprudence and doctrine have not always taken into account that corporative moral harassment differs from arbitrary exercise of directive power and from perverse moral harassment, and that, to configure moral corporative harassment, the guilt of the harasser, nor the proving of the damage or the causal connection are demanded, this because it objectively from the human resource's managerial methods implemented by capitalist management in some corporations.

KEYWORDS: Moral corporative harassment, psycoterrorism, capitalist management, psychic harassment, Methods of managerial human resources.

SUMARIO: 1. Introducción; 2. El derecho del trabajador y la legitimación del capitalismo; 3. Nuevas formas de gestión, legitimación del capitalismo y bienestar de las empresas; 4. El malestar laboral en el capitalismo gerencial. ; 5. El acoso moral y amoral del acoso empresarial. . Referencias bibliográficas.

Introducción.

Los operadores jurídicos, frente a la Justicia del Trabajo en Brasil, han manifestado cierto desconcierto en relación a la intrigante frecuencia de temas relacionados a las alegaciones de prácticas de acoso moral en las acciones laborales individuales. En las facultades de derecho, ya sea en el ámbito de los trabajos académicos de finalización de curso, o en los trabajos finales de pos-graduación, se verifica del mismo modo que el tema viene recibiendo atención por parte de la comunidad científica, lo que resulta en una rica y voluminosa producción editorial al respecto de temas relacionados con el acoso moral en el ámbito de las relaciones de trabajo brasileñas y su

131

1 **Wilson Ramos Filho**, doctor en Derecho, abogado (www.declatra.adv.br), es profesor del master en derecho de la UNIBRASIL, en el *Máster Oficial* y en el *Doctorado en Derechos Humanos, interculturalidad y desarrollo*, en la *Universidad Pablo de Olavide*, España, y en el grado, master y doctorado en la facultad de derecho de la UFPR, en Curitiba, en las asignaturas de derecho sindical y derecho del trabajo. Actualmente realiza investigaciones en posdoctorado en la *École de Hautes Études en Sciences Sociales*, en París. adv.wilson@onda.com.br. Recibido el 11 de enero de 2010, aceptado ¿?

reparación, a pesar de la ausencia de regulación estatal específica (DALLEGRAVE NETO, 2007: 295). Este fenómeno es visible también en los países europeos, principalmente en España, donde existe una gran producción académica sobre el acoso psíquico en el sí de las relaciones laborales. Según nos parece, de la misma manera que “hay que acostumbrarse a ver el despido como un acto de violencia privada, un acto de agresión que, de manera directa e inmediata, pretende alterar el estatus de ciudadanía de una democracia constitucional madura” (BAYLOS; PÉREZ REY, 2009: 49), los modos de gestión del capitalismo sin complejos, que caracteriza el funcionamiento del modo de producción en el cambio de siglo, debe ser visualizado también como un acto de violencia privada.

La doctrina específica conflujo en clasificar el acoso moral laboral en tres grandes clases. La primera, también llamada acoso moral estratégico, sería aquel practicado en el ámbito de la relación de trabajo que se propondría presionar al empleado para que se desligue de la empresa. La segunda clase, generalmente denominada como acoso moral perverso, sería aquel practicado como manifestación enfermiza pretendiendo destruir psicológicamente uno o varios de sus compañeros de trabajo, generalmente subordinados. La tercera clase, el acoso moral institucional, engloba dos tipos de manifestaciones abusivas del poder directivo: la primera, por ocurrir en el ámbito de relaciones de trabajo de naturaleza pública, estatutaria o contractual será denominada en este artículo como acoso moral organizacional; la segunda, por ocurrir en el ámbito de relaciones de trabajo, o en relaciones de trabajo equiparables a aquellas, será denominado como acoso moral empresarial (HIRIGOYEN, 2002: 112).

El acoso moral empresarial fundado en prácticas gerenciales volcadas en el aumento de la productividad y la capacidad de lucro de las empresas, que por sus características y por su reiteración potencialmente causan daños a la salud física o mental de los empleados, es objeto del presente artículo.

Su motivación resulta de la constatación de que la doctrina, al buscar describir científicamente las características comunes a todas las clases y tipos del género acoso moral laboral, según parece, acaba por dificultar la comprensión del fenómeno, perjudicando tanto su represión, como la reparación de los daños que de este derivan.

No se desconocen, obviamente, prácticas empresariales que pretenden inducir a los trabajadores a que se autoexcluyan de las empresas, principalmente en los países en que se asegura el empleo a los trabajadores. Incluso en Brasil, donde ese derecho fundamental de los empleados no ha sido aún regulado, en los escasos casos en que trabajadores detentan garantía de continuidad de la relación de empleo, muchas veces se verifican practicas pretendiendo forzarlos a pedir la dimisión o, sirviéndose de las garantías existentes, solicitar la finalización unilateral de sus contratos de trabajo por iniciativa del empleador. Aunque menos frecuentes, por la escasez de las situaciones de garantía del empleo en Brasil, deben ser objeto de estudio, y, evidentemente, de preocupaciones en cuanto a su reparabilidad, que en este caso, preferencialmente tendrá que configurarse como retorno al status quo ante.

Del mismo modo, a pesar de ser infinitamente menor el número de casos sometidos a la apreciación del Poder Judicial Laboral, envolviendo controversias derivadas del acoso moral perverso, tal práctica condenable por perjudicial en el medio ambiente laboral difiere bastante de aquella consistente en el acoso moral empresarial. O sea, a pesar de que ambas sean de la variedad del género de acoso moral laboral, por sus propias características, la tentativa de construcción de categorización y teorización unitarias para ambas, en vez de permitir una mayor aproximación científica al objeto de análisis, acaba volviendo más compleja su comprensión.

En la tentativa de disminuir esa complejidad, en los tópicos siguientes serán recordados algunos mecanismos de legitimación del modo de producción capitalista, se analizará la convivencia entre dos modos de gestión empresarial en el viraje del siglo actual para, por fin, analizar las principales características de la gestión capitalista contemporánea como elementos de violencia del poder privado, potencialmente causadores de acoso moral empresarial.

El derecho del trabajo y la legitimación del capitalismo.

La manera en la que el capitalismo obtenía la adhesión de los trabajadores y del conjunto de la sociedad a sus intereses, legitimando el modelo de sociedad propuesto, sufrió metamorfosis significativas a lo largo del siglo pasado.

Analizando la acumulación de riqueza esencial para la constitución del capitalismo en modo de producción dominante, Max Weber recuerda que los protestantes se pudieron enriquecer rápidamente cuando, en sustitución de la cosmovisión pre-capitalista, construyeron una nueva racionalidad, fundada en la determinación para ganar y acumular recursos. A esta nueva racionalidad, entendida como forma de justificación ideológica diferenciada, la denominó “espíritu del capitalismo”. Sus análisis demuestran que el espíritu del capitalismo fue mucho más allá de la mera justificación a la acumulación monetaria. Exigió principalmente que hubiese en la sociedad una predisposición para los negocios, con individuos disciplinados, austeros, económicos, con vocación para la acumulación. Para que el capitalismo se volviese hegemónico, fue necesaria la existencia de “trabajadores concienciados” a producir cada vez más, apuntando a “mejorar de vida”, al contrario de lo que caracterizaba al modo de producción anterior y de la ideología religiosa que le daba sustento, el catolicismo. Ese nuevo ethos, esa nueva posición frente al mundo, es lo que habría posibilitado al capitalismo convertirse en el modo de producción dominante, en contraposición a la visión anterior que priorizaba el trabajo apenas como medio de supervivencia. Para que el capitalismo se transformase en modo de producción dominante, en síntesis, habría sido necesario convencer a las personas de que éstas, y no otras, serían las mejores bases de la sociedad que se estaba construyendo.

Según esta nueva ética de la prosperidad, adoptada en sustitución a aquella característica de las sociedades anteriores, se hizo necesario el servilismo voluntario de los trabajadores al régimen del asalariado, régimen éste bastante inferior al anterior en términos de calidad de vida. Para desviar la atención de los trabajadores de

las pésimas condiciones objetivas derivadas de las relaciones capitalistas de producción, se construyó un conjunto de representaciones apto para “concienciar” a los trabajadores de que el modo de producción que se implantaba era mejor que el anterior. Tomado como un absoluto, una vocación, ese nuevo conjunto de representaciones y de legitimación, apoyado en la educación, económica y religiosa, permitió la constitución del “espíritu del capitalismo”, motivando a las personas a que quisieran ganar siempre más, producir más, en un proceso que se auto-legitimaba (WEBER, 2004).

En Brasil, este sistema de legitimación, en sustitución de la pura y dura correlación de fuerzas que caracterizó las primeras décadas del siglo XX, se vuelve hegemónico apenas en el contexto histórico instituido por la primera gran crisis capitalista que posibilitó la implantación del intervencionismo estatal por el gobierno, de 1930 a 1945. A partir de ahí, y no sin grandes resistencias iniciales, el empresariado pasa, poco a poco, a comprender la nueva funcionalidad del Estado y del Derecho para la defensa de sus intereses en el modo de producción. Consolidando tales procesos de legitimación de este primer espíritu del capitalismo, el empresariado nacional pasa a consentir la regulación estatal, exigiendo en contrapartida la consolidación del poder patronal por la vía de la subordinación.

Este sistema, fundamentado en una peculiar relación entre capital y trabajo, necesitaba de elementos justificadores que indujeran a la percepción de que sería, por un lado, superior al modelo de producción precapitalista, colonial y dependiente, que caracterizó la historia brasileña hasta el fin de la primera república; por otro lado, necesitaba convencer al conjunto de la población que el capitalismo regulado imponía era superior también a la alternativa socialista.²

Con ese fin, el capitalismo brasileño, sin renunciar a la posibilidad siempre frecuente en la historia de los países de capitalismo periférico de hacer uso de la represión estatal para imponerse como dominante, utilizó dos sistemas de representación que, diferenciados teóricamente, tenían la misma finalidad legitimadora. El primer sistema de legitimación resulta del ideario corporativista que impregnó el sistema jurídico laboral nacional dotándolo de características perennes. El segundo, resultante de la pérdida de capacidad seductora del modelo corporativista con la derrota del fascismo europeo, se presentó como un conjunto de perspectivas que, fundadas en la libertad, potenciaba valores como el mérito, el desempeño individual, la audacia, la libertad, el pluralismo, entre otros. Ese sistema, en su vertiente socialdemócrata europea, ofrecía garantías de seguridad y argumentos morales para que el modo de producción continuase existiendo, proporcionándole fundamentación. El papel desempeñado por el Derecho del Trabajo y por la Jurisdicción del Trabajo en tales sistemas de legitimación resulta evidente.

² “El espíritu del capitalismo debe responder a una exigencia de auto justificación, sobre todo para poder resistir a la crítica anticapitalista, lo que implica un recurso a convenciones de validez universal en cuanto a lo que es justo e injusto [...] El espíritu del capitalismo proporciona, al mismo tiempo, una justificación al capitalismo (que se opone a los cuestionamientos que pretenden ser radicales) y un punto de apoyo crítico, que permite denunciar la separación entre las formas concretas de acumulación y las concepciones normativas del orden social” (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2002: 68)

En este sentido se puede afirmar que si la era Vargas en Brasil —como también en los demás países que sufrieron regimenes autoritarios—, fue el período necesario para que el empresariado se apercibiese de la ambivalencia peculiar del derecho del trabajo (al asegurar derechos a los empleados, consolida y legitima el poder empresarial y el propio sistema capitalista), el periodo subsiguiente, hasta el inicio de la segunda dictadura, de 1964 a 1988, fue el periodo para la institucionalización de tal sistema en la vida nacional, una vez que fue a partir de la consolidación de las leyes laborales, en 1943, que esa rama del derecho fue dotado de una organicidad apta a servir como elemento en la amalgama social entonces construida, en el sentido de lograr la adhesión de las personas al modo de vida que el capitalismo proponía.

No se trata en absoluto de una característica exclusiva de la historia del Derecho del Trabajo brasileño. En el mundo, toda esta rama del derecho basada en el sistema de garantías permitió la regulación del trabajo subordinado, imponiendo, en diversos niveles, limitaciones a la autonomía contractual. Tal intromisión en la autonomía de negociar no derivó exclusivamente ni de las reivindicaciones de los trabajadores, ni de la evolución de las ideas rumbo a niveles superiores de protección de los derechos humanos. La interferencia estatal en el contenido mínimo de los contratos de compra y venta de fuerza de trabajo en moldes capitalistas resultó fundamentalmente del temor de las elites empresariales y políticas de que el ideario comunista y socialista puesto en práctica en algunos países y objeto de grande proselitismo pudiese poner en riesgo la continuidad del modo de producción capitalista, percepción ésta sintetizada en la concepción según la cual el intervencionismo estatal y su expresión política, la socialdemocracia, habrían “cedido los anillos para no ceder los dedos”.

En los países de capitalismo central, el pacto entre las clases sociales, conocido como “compromiso socialdemócrata”,³ los temores causados por el crecimiento territorial de la Unión Soviética y por su importancia estratégica política en el planeta, posibilitaron el desarrollo del intervencionismo estatal que vino a caracterizar a las democracias occidentales, con una fuerte protección social. Siendo así, la ampliación progresiva de los derechos sociales, tanto en los países centrales como en los periféricos, principalmente en el periodo de la segunda posguerra, debe ser entendida como contraposición ideológica al proyecto alternativo, anticapitalista, constituyéndose en elemento ideológico de la guerra fría que entonces oponía proyectos de sociedad antagónicos.

Con la descolonización, que caracterizó los años cincuenta y sesenta, resultante de movimientos de liberación nacional principalmente en África y en Asia —algunos de ellos fuertemente influenciados por los ideales socialistas—, y con la crítica social y cultural a él dirigida en los países más desarrollados, el capitalismo se vio forzado a reforzar sus mecanismos de justificación, posibilitando el desarrollo acelerado del derecho del trabajo en este periodo.

³ En varios otros países de capitalismo periférico, entre estos el nuestro, los derechos sociales en general y el derecho del trabajo en particular, se inscriben dentro del llamado “compromiso populista” entre las clases sociales, considerado como respuesta de las elites al ideario redistribuidor.

Como las resultantes de las correlaciones de fuerzas entre las clases sociales no fueron las mismas en todos los países, el Derecho Positivo del Trabajo, a pesar de contener un núcleo común,⁴ adquirió características diferenciadas en cada Estado individualmente considerado, siendo más protector de los empleados en las formas históricas concretas en las que los trabajadores contaban con una baja capacidad de presión social o, al contrario, más tuitiva de los intereses de los empleados en los países con mayor potencialidad de “poner en riesgo los dedos capitalistas”, o sea, con mayor movilización obrera.

En Brasil, en las dos décadas subsiguientes a la primera redemocratización, muchos derechos laborales fueron reconocidos o ampliados por la legislación estatal, de entre los cuales la introducción de la remuneración de los descansos semanales y de los días festivos, ampliación del derecho a vacaciones, extensión a los trabajadores rurales de algunos derechos ya asegurados a los trabajadores urbanos, institución de la paga extraordinaria, entre otros. En el plano internacional, de la misma manera, de entre los diversos elementos utilizados por el modo de producción capitalista para reciclarse y fortalecer sus mecanismos de legitimación (como la salud universal, la educación pública, los regímenes de previsión social y de jubilación) figura también, sin duda, la sofisticación del Derecho del Trabajo como instrumento de disminución de las tensiones sociales y del aparato judicial de solución de conflictos laborales, individuales y colectivos.

En los países de capitalismo central, la adhesión al conjunto de valores defendido por el capitalismo era obtenida mediante la concesión de beneficios por parte del Estado, por el reconocimiento de los derechos sociales como derechos fundamentales, y por parte de las empresas en los procesos de negociación colectiva, con fortalecimiento de los sindicatos. Ya en la periferia capitalista, la intervención estatal no se daba en términos socialdemócratas, sino según parámetros burocrático-autoritarios (RAMOS FILHO, 1999), por los cuales las empresas no necesitaban de tal sistema de derechos y garantías para legitimar el sistema capitalista, pues aquí tenían a los Estados y a los Ejércitos a su lado para inducir a la subordinación de todos a sus intereses de clase.⁵ Esta constatación, contribuye a explicar los diferen-

4 El núcleo común del Derecho del Trabajo resulta de las relaciones de trabajo capitalistas y tiene en ellas su presupuesto, razón por la que se constituye como un derecho capitalista por definición (JEAMMAUD, 1980). Tal constatación obvia no siempre es bien comprendida, razón por la que cobra actualidad denominarla como Derecho Capitalista del Trabajo, no para diferenciarlo de un eventual derecho no capitalista, sino para enfatizar sus características esenciales.

5 El golpe militar de 1964, que desencadenó una cruel represión sobre los movimientos de izquierda, eliminó las resistencias sindicales posibilitando, aún en 1967, la primera gran flexibilización del derecho del trabajo en nuestro país, con la creación del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, volviendo más barato para los empleadores el despido. Resumidamente: el régimen del FGTS, introducido como opcional, permitía que a los empleados “optantes” por la nueva sistemática no se les asegurase más la indemnización por tiempo de servicio prestado prevista en la CLT, consistente en un mes de salario por cada año trabajado, valor total que tendría que pagarse por doble a los trabajadores con más de diez años de contrato laboral. El nuevo sistema fue impuesto por las empresas como condición para las nuevas contrataciones de modo que, a los contratados en el nuevo régimen (o a los que optasen por migrar del antiguo sistema a este) el empleador debería apenas “liberar” los depósitos existentes en cuentas bancarias vinculadas al sistema, eximiéndose del pago de la indemnización por finalización unilateral de los contratos de trabajo.

ciados niveles del carácter tutelar del Derecho del Trabajo, siempre resultante de las relaciones que se establecen entre las clases sociales, en cada país individualmente considerado.

Con el crecimiento a la adhesión social al ideario de izquierda y con el fortalecimiento de los movimientos sociales y sindicales, se vislumbra un cambio significativo en el espíritu del capitalismo, principalmente en Europa, a partir del fin de la década de los sesenta e inicio de los años setenta, después de la crisis capitalista que se conoce como “choque del petróleo”.⁶ Tal cambio vino en el sentido de construir un nuevo sistema de justificación que resistiera mejor a la crítica anticapitalista configurando un segundo espíritu del capitalismo fundado en distintos modos de gestión empresarial articulado a políticas públicas,⁷ renovando promesas de justicia social en un marco de libertad dentro de los límites fijados por el derecho del trabajo.

Tanto este capitalismo organizado, resultante de la intervención estatal, como el comunismo entonces implantado, que en la URSS de por aquel entonces alcanzará su conformación más característica, estaban apoyados en el concepto de organización y en sus métodos de gestión, los cuales posibilitaron la emergencia de una verdadera revolución gerencial.

De hecho, si en el socialismo real surge una casta de burócratas, la *nomenklatura*, que ocupa el aparato de Estado para desarrollar políticas distributivas —aunque a costa de los derechos civiles y políticos—, también en los países que implantaron el capitalismo organizado surge una nueva categoría social, la de los administradores de empresa profesionales. Esta nueva casta profesional, que permite al capitalismo organizado resistir mejor a las críticas que le son dirigidas por el sistema rival, pasa a desempeñar un papel fundamental en los Estados, pasando a ocupar cargos y funciones importantes tanto en el sector público como en el sector privado, siendo que, algunas veces, sus miembros más destacados cambian varias veces de posición. Esta característica del capitalismo intervencionista permitió el surgimiento de un nuevo tipo de gobernanza, en las empresas y en los Estados, mediante la cual administradores profesionales, ejecutivos generalmente detentores de diplomas de curso superior, pasan a ejercer una influencia fundamental en el propio desarrollo y reciclaje del modo de producción capitalista, a finales del siglo pasado.

6 En ese periodo fueron necesarios esfuerzos de relegitimación del sistema en los países democráticos en respuesta a las críticas formuladas por los movimientos pacifistas en los EUA, por los movimientos de liberación nacional en varios países del entonces denominado como tercer mundo y por los movimientos de la juventud y de los trabajadores en el continente europeo. Para alabar las ventajas del sistema capitalista frente al sistema alternativo, y buscando demostrar que era posible atender a los derechos sociales sin perjuicio de los derechos civiles y políticos, el Derecho del Trabajo se había afirmado intencionalmente durante el periodo conocido como “los treinta gloriosos” años de desarrollo del Estado intervencionista llega a su ápice regulador en los países del centro capitalista.

7 “El segundo espíritu del capitalismo es indisoluble de los dispositivos de gestión de las posibilidades promocionales en las grandes empresas, de la puesta en marcha de la jubilación redistributiva y de la extensión, a un número cada vez mayor de situaciones, de la forma jurídica del contrato de trabajo asalariado, de tal forma que los trabajadores puedan beneficiarse de las ventajas asociadas a esta condición. Sin estos dispositivos, nadie habría podido creer realmente las promesas del segundo espíritu” (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2002: 69).

Uno de los temas más característicos de esa “nueva forma de gestión” se centraba, en la época, en la crítica al nepotismo, o sea, en los procesos de sucesión empresarial por herencia, o sin otro fundamento, en las empresas de administración familiar. Las propuestas de la administración científica o profesional, más allá de eventualmente propiciar un incremento en la capacidad de lucro de las empresas, o en la eficiencia del servicio público cuando era dirigido por integrantes de esa nueva categoría social, cumplió una significativa función ideológica, al enfatizar las posibilidades de ascenso social vertical fundado en el mérito y en el esfuerzo individual. El enorme crecimiento cuantitativo del número de plazas ofertadas en educación superior en Brasil para cursos relacionados con la gestión empresarial, como administración de empresas, ciencias económicas y ciencias contables, principalmente a partir de la década de los noventa, son característicos de este momento ideológico.

La hiper-valorización de los ejecutivos profesionalizados y la defensa de nuevas formas de gestión que comprometieran a los empleados con el futuro del modo de producción configuran este capitalismo gerencial, el cual puede ser caracterizado, en resumen, (i) por la gestión racional en función de los objetivos, (ii) por la promesa de una mejora progresiva de las condiciones de trabajo y (iii) por la posibilidad de construirse una carrera en las empresas. Esos tres elementos asegurarían legitimidad a la gestión, garantizando la credibilidad en el ideario subyacente y la adhesión del conjunto de la sociedad a los valores por ésta representados. El discurso articulado en base a estos valores del nuevo capitalismo proponía asegurar las necesidades mínimas de la población por parte del Estado Proveedor en régimen de libertad y de respeto a las individualidades, siempre en oposición al sistema “rival” que, aunque más colectivista, acabaría por imponer la igualdad a costa de la libertad, lo que no sería deseable según tal fundamentación ideológica.

Este capitalismo gerencial que de modo crítico fue denominado como *capito-cadrisme*,⁸ aparece justificado en festejadas obras de la teoría de la administración de empresas, en los años sesenta, con Alfred CHANDLER que se refiere a esa nueva casta social como siendo “la mano visible del mercado”⁹ y a partir de los años setenta, en las obras de John Kenneth GALBRAITH, con la denominación de tecnoburocracia¹⁰.

8 “*A cet égard, il paraît plus pertinent d'utiliser le terme 'encadrement' plutôt que celui inhérent à tout rapport de classe, et possède l'avantage d'être construit autour de celui de 'cadre'. Pour parfaire le par-allélisme, on propose d'appeler 'cadrisme' le système qui correspond au rapport d'encadrement, comme on dit 'capitalisme' à partir de 'capital'*” (BIDET, DUMÉNIL, 2007 : 105)

9 Este autor desarrolla el concepto pionero según el cual los ejecutivos serían la “mano visible del mercado”, corrigiendo distorsiones e influenciando sobre la realidad (CHANDLER, 1998), inaugurando en cierta forma la literatura normativa sobre gestión empresarial que caracterizará el período subsiguiente.

10 “Galbraith acuñó una expresión para caracterizar ese fenómeno: “simbiosis burocrática”. La tecnoestructura de las grandes empresas busca influir sistemáticamente en las políticas públicas, proveyendo a los técnicos y nombrando políticos que tomarán las decisiones relevantes para el desarrollo de sus actividades privadas. Con la ‘simbiosis burocrática’ se forma un cuadro de creciente interacción entre grupos privados y funcionarios gubernamentales que acaba contaminando las políticas de gobierno y colocándolas al servicio de intereses especiales y particulares. Eso es un hecho, un fenómeno de la vida tanto de las ciudades desarrolladas como de los países en desarrollo, como el nuestro. Los cuadros técnicos se mueven de las grandes empresas para el gobierno, y viceversa, configurando una situación de captura de las palancas decisorias gubernamentales” (SUPLICY, 2002)

Este conjunto ideológico defensor del capitalismo gerencial, repercute en Brasil de un modo algo confuso y anacrónico al inicio de los años noventa cuando se discutía la implantación del capitalismo organizado, en moldes socialdemócratas por la Constitución Federal brasileña de 1988.

La inclusión de un rol considerable de derechos sociales del trabajo en aquella Carta Constitucional, como es sabido, resultó de la correlación de fuerzas sociales entonces establecida reflejando la necesidad de inducir la adhesión de todos al conjunto de valores consagrados por el Estado Capitalista de Derecho entonces restablecido, legitimándolo.

En el año siguiente, aún así, se vislumbra la reacción del empresariado nacional. Meses después de su promulgación, se intensifican las críticas a la enumeración de derechos sociales en el texto constitucional y al modelo intervencionista estatal por éste adoptado, con fundamento en la ideología neoliberal. Predicando la retirada del Estado de las relaciones económicas, el empresariado pasa a atacar el derecho del trabajo con un énfasis creciente por su anacronismo, apresurado por el contexto internacional impactado por la caída del muro de Berlín que simbolizó el fin de los regímenes socialistas en la Unión Soviética y en otros países del Este europeo.

La desaparición del modelo alternativo al capitalismo organizado durante la campaña electoral presidencial de 1989, contribuyó a la consagración electoral del candidato apoyado por el estadofóbico¹¹ empresariado brasileño, y permitió el crecimiento hegemónico de la ideología neoliberal que caracterizó el cambio de siglo, contemporáneo de significativas metamorfosis en la gestión empresarial,¹² como se analizará en el tema siguiente.

Nuevas formas de gestión, legitimación del capitalismo y bienestar de las empresas.

En el cambio de siglo, las relaciones de producción capitalistas sufrieron cambios significativos, incluso en cuanto a sus modos de legitimación. Pero, como es sabido, las alteraciones en el mundo del trabajo, en la producción, fueron más profundas. Las propias técnicas de gestión del segundo espíritu del capitalismo fueron alteradas.

11 Expresión utilizada para caracterizar la versión más fundamentalista de la ideología neoliberal (RAMOS FILHO, 2008).

12 “Se estructuraba, aunque de modo incipiente [en esta época], el proceso de re-ingeniería industrial y organizacional, cuyos principales determinantes fueron el resultado: (i) De las imposiciones de las empresas transnacionales, que llevaron a la adopción, por parte de sus empresas subsidiarias en Brasil, de nuevos padrones organizacionales y tecnológicos, en mayor o menor medida inspirados en el toyotismo y en las formas flexibles de acumulación; (ii) De la necesidad, en el ámbito de los capitales y de sus nuevos mecanismos de competencia, de que las empresas brasileñas se preparasen para la nueva fase, marcada por una fuerte ‘competitividad internacional’; (iii) De la necesidad de que las empresas nacionales respondiesen al avance del nuevo sindicalismo y de las formas de confrontación y rebeldía de los trabajadores que procuraban estructurarse más fuertemente en los locales de trabajo, desde las históricas huelgas del ABC paulista, en los pos-78, y también en São Paulo, donde era significativa la experiencia de organización de base en las empresas” (ANTUNES, 2006 :18)

Después del fin del modo de producción alternativo, se esparció globalmente un nuevo modo de administrar los recursos humanos, estableciéndose y consolidándose, induciendo a lealtades, sumisión y servilismo al espíritu capitalista que entonces era engendrado. Con la desaparición de la competencia ideológica, o sea, con el fin de los regímenes de socialismo real, en cierta manera los capitalistas se sintieron a gusto para “rescatar los anillos cedidos” con anterioridad: desde el inicio del intervencionismo estatal, pasando por la propia construcción del Derecho del Trabajo como rama autónoma de la ciencia jurídica, hasta las concesiones a que se vio obligado frente a la crítica social de los años 60 y 70. El capitalismo gerencial de finales del siglo anterior ya no temía la “pérdida de los dedos”, habríamos llegado al “fin de la historia” (FUKUYAMA, 1992), representada por la definitiva victoria — ideológica— del mercado y de la democracia liberal sobre los ideales igualitaristas.

En el postfordismo característico del período, los postulados socialdemócratas que singularizaban el segundo espíritu del capitalismo, dejan, progresivamente, de ser valorizados. El deseo de construir una carrera con seguridad en el empleo, tutelado por una serie de garantías por parte de Estado, es sustituido ideológicamente por el deseo de mayor autonomía, por la hipervalorización del desarrollo personal, por el crecimiento institucional, por el involucramiento laboral proyecto a proyecto, intentándose envolver los trabajadores en los objetivos estratégicos empresariales, generando la expectativa de que el nuevo modelo de gestión pudiese propiciar más felicidad en tanto que permitía una mayor retribución monetaria y espiritual.

Obviamente, estos nuevos postulados generaban una capacidad de legitimación del sistema capitalista menor que el de aquel conjunto ideológico existente en el período anterior, pero ya no existía “la alternativa”, el capitalismo no necesitaría justificarse más para legitimarse. De cualquier forma, los conjuntos ideológicos de estos dos modos de gestión, de esos dos espíritus del capitalismo, pasan a convivir en los debates académicos, y no solo en las áreas de la administración de empresas o de la economía, sino también en el campo del derecho, apareciendo en el derecho del trabajo como una oposición entre la regulación estatal y la flexibilización.

Esta oposición binaria representa el peor momento en la breve historia del derecho del trabajo, en el cual ya no se discute la amplitud de los derechos y garantías (cantidad de anillos a ser cedidos para salvaguardar los dedos, o sea, la cantidad de derechos suficiente para salvaguardar la continuidad del capitalismo, régimen injusto por naturaleza por permitir la apropiación de la plusvalía); se pasa a discutir la propia necesidad de mantener los actuales niveles de protección, no siendo pocos los que, inclusive dentro del poder judicial laboral, pasan a defender la precarización de tales derechos.

Desde la consolidación hegemónica del segundo espíritu del capitalismo, con base en la doctrina de valorización del capitalismo gerencial, se desarrollaron mecanismos de gestión basados en el planeamiento en función de los objetivos fundamentados en valores como la descentralización y la meritocracia, atendiendo a las demandas de los propios ejecutivos de una mayor autonomía en sus actividades y la

adopción de la impersonalidad y de la eficiencia como criterios para los ascensos. En el periodo subsiguiente, tal sistema de motivación de los ejecutivos y de seducción de los demás trabajadores, en el sentido de adhesión a los valores por entonces defendidos, será estructurado a partir de la teoría normativa,¹³ que, aunque siga fundada en el capitalismo gerencial, organiza la crítica a las jerarquías empresariales instituidas por el segundo espíritu del capitalismo que, según la visión actual, conducirían a la excesiva e indeseable burocratización, en detrimento de la capacidad de lucro y de la eficiencia.

El nuevo sistema de legitimación capitalista busca la eficiencia mediante la flexibilidad y la defensa de un modelo en el que empresas ligeras, dirigidas por ejecutivos, profesionales impregnados de la ideología que se configuraba hegemónica, trabajarían en red, organizadas por equipos y orientadas a satisfacer a los clientes y los accionistas. Esa satisfacción debería ser alcanzada mediante la movilización general de los trabajadores, sea a través de la motivación proveniente de sus líderes, sea a través de la precarización de las relaciones en la producción,¹⁴ que creando temor por la pérdida de los puestos de trabajo induciría a la sumisión a costa del aumento de los niveles de ansiedad en el trabajo. La nueva teoría de la administración pasa a predicar políticamente la utilización del acoso moral gerencial como estrategia empresarial. Como bien observaron Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey, “gran parte de los juristas del trabajo no reconocen de manera explícita la naturaleza fundamentalmente política de la empresa, pero la presuponen al considerar ineludible una estructura organizativa definida por la autoridad y la técnica funcional a las exigencias de la producción que constituye el interés de empresa, un equivalente de la imagen política de una ‘sociedad jerárquica pero sin clases contrapuestas’. En tanto que ámbito de poder ejercitado autoritaria y represivamente, no puede configurarse como un espacio ‘neutro’ indiferente a la lógica democrática” (BAYLOS; PÉREZ REY, 2009: 47).

13 Al contrario de describir los fenómenos que observan, las teorías normativas de la economía y de la administración de empresas describen lo que “debiera de ser” una administración eficaz, introduciendo la visión de un mundo diferenciada coherente con la ideología de fondo que preside ese contexto histórico, el neoliberalismo. Bajo el manto de la neutralidad, inmanente a la concepción tradicional de ciencia, opciones políticas son presentadas como resultantes de la naturaleza de las cosas y de la racionalidad que debe presidir la gestión, sea pública o privada.

14 La globalización de la economía y las transformaciones en los sistemas productivos alteraron profundamente las relaciones en el espacio de producción en este periodo. Estas relaciones son de dos tipos: las relaciones de producción, contractualmente establecidas entre el capital y el trabajo en el marco de la regulación estatal (y que constituyen en su conjunto la relación salarial), y las relaciones en la producción, que gobiernan el trabajo concreto realizado por los empleados durante el día de trabajo, relaciones entre trabajadores, entre estos y los supervisores, con gestores, con sus normas y reglamentos - la “cultura de la empresa”. Estos dos tipos de relaciones, siendo indisolubles, tienen lógicas diferentes y en cada uno de ellos recae de forma diferente el impacto de las transformaciones recientes. Así, la flexibilización de las relaciones de producción significa invariablemente la precarización de la relación salarial, en cuanto la flexibilización en las relaciones de producción puede significar mayor autonomía del proceso de trabajo. De cualquier forma, los cambios que el capitalismo mundial continúa experimentando afectan el relacionamiento entre las dos categorías referidas. (RAMOS FILHO, 2009).

La precarización laboral, a partir de entonces, se constituye en estrategia organizacional cuyo objetivo es, sobretudo, político, en el sentido de que comprende un incremento en la dominación, por medio de dos nuevas técnicas, complementarias entre sí, de organización del trabajo, la calidad total y la evaluación individual de desempeño, ambas dirigidas al aumento de la productividad y la capacidad de lucro.

La primera técnica gerencial, la calidad total, instituye complejos sistemas internacionales de certificación y de gestión por proyectos, acompañados de la alteración en la modulación de la estipulación salarial (pago por resultados, por productividad, innumerables modalidades atípicas de remuneración, desde variadas formas de salario in natura hasta la constitución de un complejo sistema de premios por primas o en el sistema de stock-options). De acuerdo con los cánones de estas teorías normativas las empresas deberían mantener un núcleo estratégico de trabajadores considerados como esenciales y subcontratar, terciarizar, o como prefiere la jerga de los ejecutivos “externalizar” buena parte de las actividades empresariales. Esta nueva técnica asociada a tal modelo de gestión se funda en la búsqueda de trabajadores más competentes, flexibles, creativos y autónomos, para ser dirigidos por un coordinador, no por un jefe, como en los dos espíritus del capitalismo anteriores. Ese nuevo líder es el manager, que auxiliado por coachs o team leaders¹⁵ y por experts¹⁶ referenciados en sistemas informatizados de control, introducen los mecanismos sofisticados destinados a mantener a los funcionarios en un permanente estado de ansiedad productiva, garantizada por evaluaciones individuales, que se constituyen en la otra técnica de inducción de la dominación de la precarización laboral.

La segunda técnica, la evaluación individualizada de las performances, permite la maximización de los resultados, un mayor control parcelario de los tiempos en el proceso productivo, y un compromiso, motivado por la ansiedad, con las metas y objetivos fijados teniendo en vista la satisfacción de los clientes y de los detentores de los medios de producción, preferentemente vinculados a procesos

15 “Le team work ou travail en groupe constitue le cœur du système dans l’organisation du travail. Il repose sur la responsabilité collective du groupe, la polyvalence des membres du groupe, l’invention du team leader [...] Le team leader nommé parfois moniteur, chef de groupe, responsable d’unité est un collègue, choisi par le groupe ou l’encadrement, qui assure l’interface avec le reste de l’usine ou du service, sans avoir un pouvoir hiérarchique sur ses pairs. Il répartit les tâches, assure le suivi de production et de la qualité, gère les arbitrages entre différents indicateurs de performance affichés dans l’atelier [...] Il existe également des tableaux d’indicateurs communs à différents groupes d’un même process.” (ROCHEFORT, 2007: 56-57).

16 La visión de los líderes posee “las mismas virtudes que el espíritu del capitalismo, porque garantiza la adhesión de los trabajadores sin tener que recurrir a la fuerza, y otorga un sentido al trabajo de cada cual.” El término ejecutivo cae en desgracia, vinculado a burocracia, substituido por manager, designando “todos aquellos (con) gran capacidad para la animación de un equipo y el manejo de las personas, en contraposición con los ingenieros, más centrados en la técnica”, preparados para las incertidumbres y para la complejidad de los tiempos actuales. “Extraen la autoridad que hace de ellos unos ‘líderes’ de sus cualidades personales y no de una posición estatutaria. (...) Los managers son intuitivos, humanistas, inspirados, visionarios, generalistas y creativos.” Existen aún los coachs – que desarrollan los potenciales del personal de la organización – y los experts – que cuidan de saberes muy especializados e imprescindibles (BOLTANSKI, CHIAPPELLO, 2002: 125).

de remuneración variable como porcentajes de participación en los lucros y resultados.¹⁷

Este sistema, más allá de secuestrar la subjetividad de los trabajadores vinculando sus intereses a los intereses de la propia empresa, permite la sustitución de empleados más experimentados y con salarios más altos por trabajadores más jóvenes, recién salidos de las escuelas técnicas o de las universidades, que no detentan el conocimiento general de la producción y, en consecuencia, son más fácilmente controlables.¹⁸ Las competencias y habilidades que cada trabajador consiga demostrar en esta evaluación individualizada pasan a ser más importantes que los diplomas universitarios específicos, surgiendo el concepto de empleabilidad¹⁹ como atributo personal, a ser individualmente buscado, sea por trabajadores menos cualificados, sea por aquellos con mayores responsabilidades en la estructura funcional de las empresas, ampliando el malestar en el trabajo, aunque propiciando el bienestar de los dueños del capital.

La estandarización de los procesos y su formalización, que caracterizaban el segundo espíritu, pasan a sufrir innumerables críticas, incluso por posibilitar la existencia inconveniente de un contrapoder sindical capaz de influir en los ritmos de la producción y por haber conducido a las empresas a una indeseable estructuración burocrática y jerarquizada en la cual todo debería ser planeado, nada relegado al acaso. La transparencia empresarial, el establecimiento de reglas impersonales en los reglamentos internos de las empresas, el combate a la discriminación por la introducción de mecanismos de combate a la discriminación (igualdad salarial, trato igualitario) y de solución democrática de las inevitables controversias derivadas de las relaciones de trabajo, de trato sucesivo y continuado, con base en el Derecho del Trabajo, pasan a ser percibidas por los teóricos del capitalismo globalizado

17 En Brasil, la participación en los lucros y resultados, bajo el nombre de PLR, “se introdujo definitivamente en los sectores más dinámicos de la economía brasileña. En las montadoras de automóviles es un ítem recurrente en las negociaciones sindicales, capaz de rivalizar en importancia con la fijación de reajustes salariales en la respectiva data-base. Tanto los órganos de representación de los trabajadores (sindicatos y comisiones de fábrica), como las empresas analizadas, son unánimes en señalar sus beneficios, aunque muchas veces por razones diversas. Para los primeros, la PLR es una oportunidad de ganancia extra, capaz de compensar en cierta medida las dificultades de un aumento salarial, más allá de propiciar una mayor aproximación por parte del sindicato de las cuestiones internas a las empresas, bien como de los propios trabajadores. Para las empresas es la oportunidad de reducir costes, de flexibilización del sistema remuneratorio y, también, de articulación de la forma de retribución del trabajo con los mecanismos de gestión típicos de las empresas modernas” (CAMPINHO, 2008: 154).

18 “*Pour les mettre en place, il faut se débarrasser de la conception traditionnelle de la qualité que est indissociable de la compétence et de l'expérience de métier. Le gens de métier seront donc 'mis au placard' pour neutraliser leur pouvoir critique et remplacés par des gestionnaires sans connaissances techniques, jeunes e malléables, de niveaux bac+2, censés contrôler chez les sous-traitants une qualité ... dont ils ne connaissent pourtant pas les ressorts techniques*” (DEJOURS, 2006 : 60).

19 “*Ainsi, surgit e se développe la notion de compétence en tant qu'outil de GRH. Le concept de compétence apparaît comme une combinaison dynamique et complexe de savoirs (connaissances théoriques) de savoir-faire (connaissances pratiques) et de savoir-être (comportements) concentrés dans une action et adaptés aux exigences d'une situation. C'est la possibilité pour un sujet de mobiliser ce qu'il sait et sait faire pour agir dans un contexte donné. De plus, les compétences professionnelles propres d'un individu doivent être transférables dans divers contextes d'emploi*” (GUERFEL-HENDA, 2007 : 146)

inspirado por el neoliberalismo como anacronismos perjudiciales (PERROT, PAS-QUIER, 2007)

En sustitución del modelo de estructuración y de gestión empresarial característico de la época en la que el capitalismo tenía la necesidad de justificarse, la doctrina normativa que instaura el tercer espíritu del capitalismo propone una visión adhocrática (gobernanza ad hoc de los processus) que pueda integrar lo aleatorio y la incertidumbre en los procesos decisorios. El orden preestablecido, fundado en el Derecho, es substituido por un orden sometido a las perturbaciones internas y externas probables, en el cual a aquella división vertical del trabajo se superponen el trabajo en equipo y la sobrevalorización de la polivalencia como atributos individuales de la empleabilidad y de la deseada "organización procesal".

La gestión por resultados, característica de la primera fase capitalista, y la gestión por objetivos, esencial al segundo espíritu del capitalismo, procesos para los cuales el derecho laboral cumple la funcionalidad de definir claramente los papeles, prerrogativas y deberes de las partes de los contratos de trabajo, pasan a ser cuestionadas en su eficiencia. En la ideología que preside el tercer espíritu capitalista ambas pierden prestigio enfrente de la gerencia por proyectos presentada como técnica más eficiente en la racionalidad de la satisfacción del cliente subordinada a una lógica de satisfacción del accionista, del dueño del capital.²⁰ En esta nueva forma de planeamiento el gerente del proyecto no necesita necesariamente ser empleado de la empresa, función muchas veces delegada a consultorías externas y, por eso mismo, ajenas a la tutela del derecho del trabajo.

El referencial de competencia de cada puesto de trabajo pasa a ser mediado por su contribución a la respuesta a la expectativa de los clientes²¹ y de los accionistas, dentro de procesos de creación de valor. Tal competencia, como gesto mental, se inscribe, mucho más como una perspectiva organizacional procesal que funcional. La satisfacción de las expectativas, tanto la de los accionistas como la de los clientes, guardan relación con el modelo de organización, aunque cada una induzca a actitudes mentales y comportamientos diferentes, puesto que la primera incide sobre los procesos productivos y sus resultados, mientras que la segunda lo hace sobre las funciones y los órganos dentro de la empresa, componiendo un nuevo sistema de producción, también denominado como acumulación flexible, caracterizado por la lean production.

20 "Il s'agit de 'désautocentrer' les actions individuelles (effet de la bureaucratie) pour les auto-eco-centrer en une action collective destinée à répondre au mieux aux attentes des actionnaires en répondant au mieux à celles des clients. A cet effet les postes de travail ont été revisités et réécrits en termes de signes de compétence distribués en niveaux selon les domaines d'activité requis par le poste, ce qui permet d'évaluer la manière dont le titulaire du post répond, à son poste, aux attentes des clients et au-delà des actionnaires" (BRICE, MARCQ, 2007 : 135)

21 Para los efectos aquí pretendidos, reténgase que la *corporate governance* que, con el postfordismo viene a caracterizar el tercer espíritu del capitalismo, se proponía controlar apenas los altos dirigentes, ya no en la base de sanciones o recompensas, sino con la motivación e implicación de las personas, en un proceso de movilización permanente en una de las variaciones posibles del llamado "foco en el cliente".

Estas nuevas formas de gestión y los deseos de mayor autonomía y responsabilidades, de forma ambivalente, poseen alguna capacidad seductora, ya que el aumento de autonomía significa una disminución en la subordinación, si no al nivel de la realidad, por lo menos al nivel de la percepción que el trabajador tiene respecto de su realidad. Pero incluso así, tal aumento de autonomía y de responsabilidad a pesar de que puedan permitir una idea del trabajo más interesante en comparación con el trabajo totalmente normativizado del espíritu del capitalismo anterior, vienen acompañados de altos niveles de estrés y de trastornos psico-sociales (CHAUVIÈRE, 2008), resultantes de verdaderos procesos de acoso moral empresarial como consecuencia de la frenética necesidad de que sean alcanzadas las metas y las expectativas de la empresa y de sus accionistas (ROCHEFORT, 2007: 57).

Cuando el neoliberalismo se vuelve ideología dominante, por lo tanto antes de la crisis capitalista de 2008 que desnuda sus inconsistencias, el proceso de legitimación del capitalismo se encontraba ya bastante modificado. Aquellos derechos y garantías que habían sido asegurados por los pactos populista y socialdemócrata pasan a ser considerados como superfluos. Los derechos sociales, entre los cuales se encuentra el Derecho del Trabajo, que resultaron ampliados como respuesta a las críticas anticapitalistas y a los movimientos sociales contestatarios de los años sesenta y setenta pasan a ser considerados innecesarios, y no pocas veces, hasta abusivos. Ahora, no existiendo alternativa, el empresariado pasa a defender abiertamente la necesidad de pasar del bienestar social al bienestar empresarial, al argumento ideológico de que el primero y más importante derecho a ser asegurado sería el derecho al trabajo y, para eso, sería necesario un fortalecimiento de las empresas. En todo el mundo se asiste a procesos de regresión en el Estado del Bienestar Social para la construcción de un acelerado proceso de competitividad entre las naciones en el sentido de “atraer inversiones” extranjeras, y dentro de cada país entre las ciudades que recibirían tales inversiones (LARROUTUROU, 2009: 70-125).

Aprovechando ese movimiento de reestructuración productiva que implicaba procesos de deslocalizaciones empresariales, eufemismo mediante el que se dieron a conocer los movimientos de cierre de fábricas en el centro capitalista y transferencia de unidades productivas para países de capitalismo periférico, en busca de lugares con costes de mano de obra más baratos, los países pasaron a precarizar aún más los derechos de los trabajadores, para hacer frente a la competitividad internacional. Con este fundamento, en Europa se han producido sucesivas reformas laborales, que han resultado en la creación de innumerables formas de contratos precarios, produciendo una importante dualización salarial, e influenciando la doctrina laboral en los países de economía periférica.

Este proceso de precarización de los derechos laborales, vislumbrable incluso en el Brasil no sólo en el plano legislativo (COUTINHO, 2009), sino principalmente en el plano de la jurisprudencia laboral, con el fin de ampliar el bienestar empresarial (RAMOS FILHO; NEGRISOLI: 2009) terminó por ampliar el malestar en el trabajo, multiplicando procesos de acoso moral empresarial, derivado de los métodos de gestión característicos del actual espíritu del capitalismo.

El malestar laboral en el capitalismo gerencial

Al tiempo en que se consideraba aconsejable justificar el capitalismo, en la búsqueda de legitimación de la legitimación permanente de este sistema, las relaciones entre las clases sociales posibilitaron la discusión ampliada de las condiciones de trabajo, en ellas incluidas no solamente las preocupaciones sobre la prevención de accidentes laborales y de los eventuales prejuicios a la salud frente de agentes insalubres, sino también preocupaciones sobre la salud mental de los trabajadores, aunque de modo restringido a los países del centro capitalista o a los polos capitalistas más desarrollados de cada país periférico individualmente considerado.

El malestar causado por los sistemas de vigilancia permanente del proceso productivo y de las conductas individuales de los trabajadores, el cual daba cadencia al ritmo de la producción característico de las relaciones capitalistas de trabajo hasta casi el final del siglo pasado, se vio ampliado por las nuevas formas de gestión peculiares del capitalismo gerencial.

Aquel malestar inherente a las relaciones de subordinación, resultantes de la compleja red de control de los empleados por parte de jefaturas y supervisiones superpuestas que caracterizaba la jerarquía empresarial fordista, se incrementó en el cambio de siglo en la medida en que agrega a tales factores nocivos a la salud de los trabajadores nuevos elementos, vinculados principalmente a su salud mental, resultante de la superposición de ansiedades, consistente en la fijación de metas individuales²² y colectivas a ser alcanzadas en cada unidad organizacional, siempre de modo competitivo, cobrando de los demás el cumplimiento de objetivos y padrones de calidad, todos vinculados a la satisfacción de los accionistas y de los clientes, preferentemente en este orden, como fue detallado en el tema anterior.

El control parcelar del tiempo y el acompañar las rutinas en la producción aliados al sistema de premios por productividad tenía la intención, en las fases anteriores del capitalismo, de mantener niveles controlados de ansiedad en los empleados para mantener el ritmo de producción.

Estimulados por la remuneración variable,²³ instrumento de manipulación subjetiva productor de ansiedad²⁴ introducido por el segundo espíritu del capitalis-

22 “Capté par une ‘liberté d’action’ entièrement vectorisée par l’entreprise, poussé para l’idéologie de croissance à toujours aller au-delà de résultats personnels mécaniquement et froidement mesurés sur des échelles arbitraires, et ainsi forcément débordé à terme dans ses capacités maximales, éventuellement surveillé dans son moindre clic par l’ordinateur incontournable que ‘isole de ses collègues, avec lesquels il se trouve en compétition de gré ou de force, le travailleur est enfermé dans sa solitude existentielle par la ‘guerre de tous contre tous’ ... C’est ainsi que le stress étend son empire, poussant déjà certains salariés au suicide” (MONESTIER, 2009 : 140).

23 Se cambia, por tanto, la propia forma de ser de la subordinación, que pasa a contar cada vez más con el de cada obrero o, en el nuevo léxico, colaborador. Las técnicas y los factores que impulsan esa mutación son diversas, pudiéndose incluir desde coacciones tradicionales relacionadas al amplio ejército industrial de reserva, hasta avances tecnológicos más recientes ligados a la microelectrónica, que posibilitan nuevas formas de control. Ahora, el énfasis mayor de este trabajo se relacionará con un aspecto específico: el cambio en el rígido padrón de remuneración fordista con la reciente regulación de una forma más flexible de pago, ligado principalmente al cumplimiento de metas por parte de los trabajadores (CAMPINHO, 2006: 61).

24 “La ansiedad responde entonces a los ritmos de trabajo, de producción, a la velocidad y, a través de

mo, se esperaba que los empleados superasen el agotamiento y continuasen produciendo, al ritmo y en las condiciones que les habían sido determinados. Ese modo de gestión aliado a la red de protección social de la cual el derecho del trabajo es una de las manifestaciones, caracterizaron a lo largo del siglo XX el modelo fordista de producción fundado en la intensificación, en la productividad y en la economicidad.²⁵

En los nuevos modos de gestión implementados en el cambio de siglo persiste la repetitividad del trabajo taylorista-fordista, pero de forma “desespecializada” por la adopción del principio de la polivalencia de los empleados, capturando la subjetividad de los trabajadores, por el compromiso de éstos con los objetivos empresariales,²⁶ y no apenas en los ambientes fabriles, sino en todos los sectores económicos, incluso en los sectores de prestación de servicios, induciendo lealtades mediante un sistema sofisticado de coacciones diversas.²⁷

Aunque continúen provocando ansiedad por la posibilidad de pérdida de los empleos en caso de que las expectativas de los empleadores no sean alcanzadas, como en las fases capitalistas anteriores, los modernos sistemas de control amplifican tal ansiedad fundamentalmente por dos motivos, ambos configurando acoso moral institucional. Primero a razón del aumento de la intensidad del trabajo.²⁸ Después, en función de las posibilidades de control difusas por la introducción de nuevas tecnologías y de sistemas informatizados de gestión.

esos aspectos, al salario, a los premios, a las bonificaciones. La situación del trabajo por producción es completamente impregnada por el riesgo de no acompañar el ritmo impuesto” (DEJOURS, 1992: 73)

25 “La intensificación consistía en reducir el tiempo de producción, con la utilización rápida de los componentes y materias primas y la inmediata disponibilización de la mercadería para la compra. La productividad se traducía en la optimización de la capacidad productiva de cada trabajador, o sea, principalmente acelerar el trabajo con la imposición del ritmo por la cinta. Y la economicidad pretendía reducir el volumen de la materia en curso, con la oferta y venta de mercadería antes del pago de los salarios y de las materias primas” (ARAÚJO, 2006: 49).

26 El postfordismo utiliza nuevas técnicas de sumisión, entre las cuales se encuentran los programas de incentivos a la creatividad de los empleados y a las sugerencias para el aumento de la productividad, dando la idea de que el trabajador está insertado en la empresa, formando parte del proceso productivo y con “conocimiento” de la producción, configurándose en “nuevo nivel de apropiación gratuita de las fuerzas naturales de trabajo social, sin ningún coste para el capital” (ALVES, 2000: 35).

27 La nueva economía provoca un alto grado de competitividad y de inseguridad en la empresa. Entretanto, por la uniformidad que demanda, genera una intolerancia hacia la diferencia, como aquel que se aleja del patrón esperado por la empresa, que discuerda, contesta, denuncia, pues es del nuevo estado de las cosas la sumisión y la obediencia. Por otro lado, hay una acumulación de atribuciones, de nuevas tareas, a un mismo empleado, del que se espera polivalencia; fuente de economía de costes, a la vez que evita la contratación de otros obreros para que cumplan la actividad por él desarrollada (MENEZES, 2003: 293)

28 “En effet, depuis le début des années 1980, à la suite d’innovations dans les organisations de travail, les pénibilités déclarées par les salariés sont en augmentation très nette, tan sur le plain des efforts physiques (port de charges lourdes, mouvements répétitifs, expositions à des nuisances, etc.) qu’en termes de charge mentale (vigilance constante, polyvalence imposée, situations de tensions avec les collègues ou le public ...). Contrairement à une représentation du travail moderne comme ‘dématérialisé’ et allégé grâce aux progrès technologiques, ces résultats rappellent que les pénibilités sont loin d’avoir disparu. Dans nombre de secteurs, elles s’accroissent même, sous l’effet de la règle d’urgence et du resserrement drastique des contraintes de temps (raccourcissement des délais, fréquentes interruptions des tâches, obligations de toujours se dépêcher, exigence de réponse immédiate à la demande du marché)” (HÉLARDOT, 2009 : 22).

Al privilegiar la contratación de trabajadores polivalentes, volcados a la atención de los intereses de los propietarios de los medios de producción y de los clientes, las condiciones de la prestación laboral implican unas tasas de ansiedad más altas en comparación al periodo anterior, por la intensificación del trabajo implícita en tal sistema. De hecho, más allá del cliente externo y sus protocolos de calidad, auditores y controllers, nuevos métodos de gestión construyeron el concepto de cliente interno, por lo que cada unidad productiva es considerada como proveedora de la siguiente, de modo que eventuales atrasos o imperfecciones en el trabajo perjudican el cliente interno y, algunas veces, al sistema de remuneración de los integrantes de aquella unidad productiva consumidora del resultado del trabajo de la unidad productiva proveedora.²⁹ Teniendo en cuenta que cada unidad productiva es al mismo tiempo cliente interno y proveedora de varias otras unidades productivas, queda amplificado el sistema interno de cobro de resultados, intensificando no solamente el trabajo de cada empleado y de su equipo, sino también los niveles de estrés y de ansiedad difusos en todo el proceso productivo.

El aumento de la ansiedad en el trabajo es garantizado también por la instalación de sistemas integrados de gestión, como las varias versiones de los llamados enterprise resource plannings, más conocidos por la sigla ERP,³⁰ y también por innumerables formas sofisticadas de contraste de la productividad, desde la individual, pasando por la medición de la productividad de los sectores, de las unidades productivas hasta el nivel más general de la rentabilidad a los accionistas. Estas herramientas de gestión acaban induciendo decisiones empresariales bajo el manto de la racionalidad científica, como si “el sistema” estuviese imponiendo comportamientos y deliberaciones, de entre las cuales las relativas a la “violencia del poder privado” (BAYLOS; PÉREZ REY, 2009 : 44), al despedir trabajadores en nombre de los intereses de la empresa, amplificando la ansiedad de los empleados, los niveles de estrés (CATALDI, 2002) y el malestar laboral.

El acoso moral y la moral del acoso empresarial.

El conjunto de consecuencias para la salud mental de los trabajadores derivadas de las nuevas prácticas que caracterizan este capitalismo gerencial que prescinde de legitimación, ha recibido y recibe variados apodos, como mobbing, acoso moral organizacional, síndrome de burn-out,³¹ acoso psíquico empresarial, bossing, bullying,

²⁹ “*Chaque unité de production devient ‘fournisseur’ de la suivante qui est son ‘client’ et qui manifeste donc ses exigences, impose ses contraintes et formule ses récriminations*” (DANIELLOU, 2006 : 30).

³⁰ ERP es la denominación genérica de programas que permiten la integración de los diversos sistemas informáticos de varias unidades productivas en un banco de datos común, permitiendo un rápido intercambio de informaciones con el objetivo de ampliar el retorno financiero. Cada sector se transforma en cliente interno y proveedor de otros sectores, generando rutinas preestablecidas no solo para acelerar los procesos productivos, disminuyendo la burocracia, traza de mensajes, procesos decisorios sin importancia estratégica, pero también para controlar la calidad de los trabajos prestados http://wnews.nol.com.br/site/noticias/materia_especial.php?id_secao=17&id_conteudo=452

³¹ “Burn Out”, expresión inglesa: aquello que dejó de funcionar; derivado del argot, significa aquél que se estropeó por el uso. Esta enfermedad se caracteriza por el agotamiento físico, psíquico y emocional, resultante de trabajo en condiciones muy estresantes, provoca disturbios mentales y psíquicos que tienen como efecto consecuencias como: estrés, hipertensión arterial, pérdida de memoria, aumento de peso y

Siendo así, tampoco tiene mucho sentido buscar elementos psicológicos que permitiesen un estudio victimología³² en el acoso moral empresarial. Aunque tuviese algún sentido inquirir sobre una eventual posibilidad de la víctima de sufrir algún tipo de manía persecutoria en los casos de acoso moral perverso, tal investigación no tendría sentido en el acoso moral empresarial principalmente por tres razones. Primeramente, porque si el acoso moral empresarial resultara de características enfermizas de las víctimas, como esquizofrenia o depresión, se haría necesario concluir la existencia de una epidemia de esas enfermedades en la sociedad capitalista contemporánea. Después, aunque hubiese tal epidemia de esquizofrenia no bastaría simplemente con constatarla, manteniéndose la necesidad de buscar sus causas. Finalmente, porque de la misma forma que no se puede culpabilizar a las víctimas de otros tipos de violación de derechos fundamentales vinculados al trabajo (como la neo-esclavitud³³ y el constreñimiento sexual³⁴), por sus eventuales conductas permisivas, tampoco se puede atribuir a las víctimas de acoso psíquico empresarial la culpa por haber sido molestadas. La violencia en el caso del acoso moral empresarial es estructural, resulta no sólo del poder directivo de los empleadores, sino sobre todo, deriva de los modos de gestión característicos del capitalismo contemporáneo.

Estas nuevas formas de gestión implican prácticas institucionales reiteradas y la ampliación de los niveles de ansiedad en los empleados, sea en cuanto al establecimiento de metas, sea en cuanto a la intensidad impuesta en la prestación laboral y sus consecuentes mecanismos de control, que terminan por causar serios trastornos de salud de los subordinados. En este sentido, el propio modo de gestión, caracterizado por micro-traumatismos a lo largo de un determinado período,³⁵ configura la reiteración inherente al concepto de esas prácticas empresariales antijurídicas, aquí denominadas como acoso moral empresarial.

Tampoco contribuye a la comprensión del carácter casi universalizado de los procesos de acoso moral empresarial, en la actualidad de las relaciones de trabajo fundadas en los modernos métodos de gestión, la tentativa de diluir su existencia en la historia, como siendo algo que siempre existió en el capitalismo. Es evidente que

depresión, entre otros problemas.

32 En Francia, la victimología pasó a ser una especialidad en el área médica, y consiste en analizar las razones que llevan un individuo a volverse víctima, los procesos de victimización, las consecuencias a las que inducen y los derechos que pueden pretender (PAMPLONA FILHO, 2003).

33 BRASIL CÓDIGO PENAL: Art. 149. Reducir a alguien a condición análoga a la de esclavo, sea sometiéndole a trabajos forzados o a jornada exhaustiva, sea sometiéndole a condiciones degradantes de trabajo, sea restringiendo, por cualquier medio, su locomoción a razón de la deuda contraída con el empleador o precasto: Pena-reclusión, de dos a ocho años, y multa, además de la pena correspondiente a la violencia.

34 BRASIL CÓDIGO PENAL: Art. 216-A. Constreñir a alguien con el objetivo de obtener ventaja o favoritismo sexual, prevaleciéndose el agente de su condición de superior jerárquico o ascendencia inherente al ejercicio del empleo, cargo o función: Pena – detención, de 1 (un) a 2 (dos) años.

35 “Cualquiera que sea la definición adoptada, el acoso es una violencia subrepticia, no señalable, pero que, aún así, es muy destructiva. Cada ataque tomado de forma aislada no es realmente grave; el efecto cumulativo de los micro traumatismos frecuentes y repetidos es lo que constituye la agresión” (HIRIGOYEN, 2002: 17).

las relaciones de trabajo capitalistas, fundadas en el poder directivo derivado de la violencia económica, desde siempre causaron ansiedad, estrés, y desaliento a aquellos que se veían en la contingencia de necesitar vender la fuerza de trabajo para sobrevivir. Todavía, en los actuales métodos de gestión empresarial, esta violencia psíquica se reviste de características muy diferentes, por constituirse en estrategia empresarial fundada en el miedo³⁶ para inducir la sumisión de los empleados a los objetivos de la empresa, con el objetivo de maximizar lucros.

Por otro lado, si en las demás clases de acoso moral la intencionalidad es fundamental, no ocurre lo mismo en el acoso moral empresarial. De hecho, en las hipótesis de acoso moral estratégico, resulta razonable la exigencia de la comprobación del dolo del sujeto activo del acoso, en el sentido de constreñir a la víctima a solicitar su autoexclusión de la empresa. Del mismo modo, en el caso del acoso moral perverso, parece natural que la víctima deba comprobar que la actitud del pretense asediador pretendiese causarle trastornos psíquicos, destruyendo o proponiéndose destruir su salud mental. Ya en el acoso moral empresarial esa discusión sobre la intencionalidad carece de importancia. Lo que causa el daño físico no es ni la perversión del agente, ni una estrategia patronal que pretenda excluir el empleado de la empresa, sino la manera mediante la cual la empresa es dirigida. No se está sustentando que los empleadores no tengan derecho al lucro en el ámbito de relaciones de trabajo capitalistas. Esto sería una incongruencia una vez que tales relaciones se basan exactamente en la autorización concedida por el derecho del trabajo para que la mayor parte del resultado del trabajo del empleado sea apropiada de modo gratuito por el empleador, bajo la forma de plusvalía. Lo que se pretende subrayar es que el aumento de la intensidad del trabajo y de los niveles de ansiedad que de él resultan, en las condiciones preconizadas por los métodos de gestión contemporáneos del neoliberalismo y del capitalismo que prescinde de justificación, por su reiteración, genera circunstancias de acoso moral empresarial. Siendo así, no tiene sentido indagar sobre la eventual intencionalidad de causar el daño. El daño es objetivo, resultante del capitalismo gerencial, cuya moral se configura por la búsqueda del aumento de la productividad y la rentabilidad. Estas nuevas formas de gestión permitieron que, en los últimos treinta años, el incremento de la productividad de las empresas fuese mayor que el los doscientos años anteriores, periodo durante el cual la participación de los salarios en el PIB de los países fuese significativamente reducida, a merced de innumerables precarizaciones (LARROUTUROU, 2009: 102 e segs.) y del aumento del malestar laboral, con graves consecuencias para la salud de los trabajadores.

36 “En muchas empresas reina un clima de indiferencia o sospechas recíprocas, cuando no de miedo [...] aún cuando las direcciones se esfuerzan para crear una atmósfera de colaboración, casi siempre la convivencia tiene un aire artificial, forzado; fiestas de trabajo y reuniones son siempre un poco patéticas. Los grupos, las alianzas, el bando de lameculos, son siempre grupos minados por la desconfianza, la transitoriedad y la pretensión de hacer carrera. Muchos colaboradores pasan toda la vida como uña y carne con los jefes y compañeros de trabajo, sin abdicar del trato formal solo por una cuestión de compostura exigida por la jerarquía y por el clima de impersonalidad impuestos por la empresa. No son raros los casos en que alguien se vuelve el blanco de persecuciones, chivo expiatorio, objeto de mobbing” (DE MASI, 2000: 210).

Un esfuerzo significativo es desarrollado por parte de la doctrina para sustentar que el ejercicio arbitrario del poder directivo sería algo esencialmente distinto del acoso psíquico empresarial. Según esta línea de argumentación, aunque ambos puedan causar daño al empleado, no caracterizarían acoso moral empresarial las prácticas empresariales arbitrarias, aunque se reconozca que las mismas “tienen un papel preponderante en la salud psicológica del ambiente de trabajo, y ya está científicamente probado que un ambiente de trabajo donde reina la denominada ‘administración por estrés’ es laboratorio de prácticas éticamente nefastas, creadores de chivos expiatorios para desahogo de las frustraciones colectivas e individuales (GUEDES, 2003: 163), por considerar distinta y diversa la motivación de la violencia practicada. Al pretender construir una teorización unitaria para las varias clases de acoso moral, tales esfuerzos doctrinarios acaban invisibilizando ciertas prácticas patronales que atentan a la salud mental de los empleados confundiendo dos clases diferentes del género acoso moral. El acoso moral perverso, consistente en la administración por injuria, agrediendo verbalmente a los subordinados jerárquicos, creando un ambiente de trabajo hostil y tenso, difiere bastante del acoso moral empresarial. En este, los métodos de gestión implantados pretenden un mayor aprovechamiento de la mano de obra, imponiendo condiciones de trabajo más favorables a los intereses de la empresa y de sus accionistas o controladores. En la otra clase, en el acoso moral perverso, el abuso de poder directivo aunque también pretenda, por medio de insultos, aumentar la intensidad del trabajo, resulta no de los métodos de gestión, sino del ejercicio arbitrario del poder directivo.

Las perspectivas teóricas que confunden las dos primeras clases de acoso moral con el acoso moral empresarial, no entienden que en aquellas el objetivo del acoso sería “molestar a la víctima”, sea para obligarla a desligarse de la empresa (estratégico), sea para destruirla psíquicamente (perverso) practicando violencia psíquica.³⁷ En el caso de acoso moral empresarial, el objetivo sería otro: sólo aumentar la productividad de los negocios, en beneficio de los detentores de los medios de producción y de los clientes, a costa del aumento del malestar laboral. Esa sería “la moral del capitalismo gerencial” (GAULEJAC, 2009: 236).

Siendo así, tanto la intencionalidad de causar daño como la motivación del agresor al practicar los actos que alcanzan la esfera de la salud mental de los empleados no son significativos para la materialización del acoso moral empresarial o del derecho a la reparación derivada. El acto es antijurídico cualquiera que sea la motivación de la empresa que practica o permite que se practique en su nombre el

37 “La violencia psíquica en el trabajo puede ser descrita como un conjunto de comportamientos que ofende y humilla, una vez que es constituida de actos o procesos agresivos, los cuales transgreden las reglas que garantizan la armonía y la convivencia social en el contexto del trabajo, en determinada cultura. Se origina en una relación social de imposición, con uso del poder, en forma de amenaza, o como hecho concreto, en la práctica de acciones abusivas o omisiones en el ámbito de las relaciones de trabajo [...] La violencia psicológica en el trabajo se caracteriza mediante instrumentos coercitivos (explícitos y sutiles) o por hechos y situaciones de uso intenso y desproporcionado de fuerza, permeadas de exageraciones, abusos, malos tratos, aislamiento, persecución, humillación, intimidación, manipulación, amenazas, constreñimientos y presiones exageradas” (SOBOLL, 2008: 141-142)

acoso moral empresarial, o sea, aunque esté “solamente” pretenda el aumento de su eficiencia o de su capacidad de lucro, a diferencia de lo que ocurre en las otras modalidades de acoso moral. Tanto en el acoso estratégico que busca forzar a la víctima a auto-desligarse de la empresa, como en el acoso perverso, por intermedio del cual se busca destruir psicológicamente a la víctima, el derecho a la reparación resulta de la motivación y de la intencionalidad en el acto agresor y de su comprobación. En el acoso moral empresarial la intención y la motivación son irrelevantes. Lo que importa es el resultado, el ambiente laboral con potencialidad de crear y desarrollar enfermedades psíquicas por el incremento en los niveles de ansiedad, de frustración y de estrés, resultante de los modos de gestión empleados.

En consecuencia, en el caso del acoso moral empresarial, la prueba del daño efectivo tampoco es esencial, o sea, no es la existencia efectiva del daño lo que transforma un acto lícito de gestión en práctica ilícita de acoso psíquico empresarial.

Lo que caracteriza el acoso moral empresarial es la propia práctica de métodos de gestión que se configuran como acoso por parte del empleador o de sus prepuestos, aunque por mediación de prácticas empresariales impersonales. Así, es la conducta concreta de la empresa que configura el acoso empresarial y no el efecto de tales prácticas en la subjetividad de los empleados,³⁸ de modo que, aunque ineficiente para destruir psíquicamente algunos de entre sus empleados, el acoso psíquico empresarial será siempre antijurídico.

Finalmente, parte de la doctrina pretendiendo dificultar o invisibilizar la reparación de los daños causados por los “modernos” métodos de gestión pasa a sustentar la necesidad de comprobación por parte de la víctima de la relación entre el efecto y la causa, entre las conductas de acoso moral empresarial y el resultado generado en cada empleado individualmente considerado,³⁹ de modo a verificar si de la acción del empleador derivan las consecuencias para la esfera psíquica del empleado. Aunque para las demás clases de acoso moral el nexo causal y la compro-

³⁸ En cuanto al último elemento (daño psíquico), nosotros lo consideramos indispensable, con la venia de innumerables posiciones contrarias. El concepto de acoso moral deberá ser definido por el comportamiento del asediador, y no por los resultados dañinos. Además, la Constitución vigente protege no sólo la integridad psíquica, sino también moral. Al exigirse el elemento alusivo al daño psíquico como indispensable al concepto de acoso moral, tendríamos un mismo comportamiento caracterizando o no la figura ilícita, conforme al grado de resistencia de la víctima, quedando sin punición las agresiones que no hayan conseguido doblar psicológicamente a la persona. Y más, al admitirse el daño psíquico como elemento del acoso moral, el terror psicológico se convertiría en un ilícito sujeto a la mente y a la subjetividad del ofendido (BARROS, 2006: 890).

³⁹ Según esta línea de pensamiento, para que se configurase el nexo causal entre los trastornos de salud del trabajador y los métodos de gestión empresarial, además del examen clínico (físico y mental) y los exámenes complementarios, cuando fueran necesarios, el médico que actuase como perito judicial debería considerar aspectos como “la historia clínica y ocupacional, decisiva en cualquier diagnóstico y/o investigación de nexo causal; el estudio del local de trabajo; el estudio de la organización del trabajo; los datos epidemiológicos; la literatura actualizada; la ocurrencia de un cuadro clínico o subclínico en el trabajador expuesto a condiciones agresivas; la identificación de riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos, estresantes y otros; la declaración y experiencia de los trabajadores; los conocimientos y las prácticas de otras disciplinas y de sus profesionales, sean o no del área de la salud” (DARCANCHY, 2006: 24).

bación de las consecuencias en la esfera psicológica de la víctima tengan algún sentido, en el caso del acoso moral empresarial tales exigencias son inadmisibles, puesto que no es la existencia del daño efectivo en todas las víctimas lo que caracteriza el psicoterrorismo empresarial, sino la mera existencia de prácticas de gestión volcadas al incremento de los niveles de estrés y ansiedad lesivos a la salud mental de los empleados. En este tipo de acoso moral institucional, las prácticas impuestas por el capitalismo gerencial endosadas a los empleados sujetos a aquellas directrices podrán tener impactos e intensidades distintas en cada trabajador, individualmente considerado, causando no solo enfermedades emocionales, como el estrés, la depresión o el síndrome de burnout, sino también enfermedades de otra naturaleza, como problemas glandulares, digestivos o de alimentación, como la anorexia o la obesidad.⁴⁰

En resumen, aunque el acoso moral empresarial sea una de las clases de acoso moral que viene caracterizando las relaciones capitalistas de trabajo en el inicio del siglo presente, por resultar de las prácticas gerenciales unilaterales de amplitud colectiva, con naturaleza jurídica de regulación de empresa y como manifestación de la violencia del poder privado, no contribuye a la disminución de la complejidad de su análisis la tentativa de construcción de una dogmática unitaria para todas sus manifestaciones concretas. Las demás clases de acoso moral laboral, sea el estratégico, sea el perverso, objetivan interferir en la salud psíquica del empleado o de un número restringido de personas, en el ámbito laboral. En lo que se refiere al acoso moral empresarial, analizado a lo largo de este artículo, por resultar de métodos de gestión fundamentados en la ideología neoliberal e instrumentalizados por el capitalismo gerencial, su dogmática implica consideraciones de orden diverso, comprendiendo el fenómeno en su dimensión colectiva, para explicar la intrigante cantidad de denuncias de practicas de acoso moral empresarial en la contemporaneidad.

Referencias Bibliográficas

ALVES, Giovanni. O novo (e precário) mundo do trabalho : reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. A Era da Informatização e a época da informalização. In ANTUNES, Ricardo (org). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Ed. Boitempo, 2006;

ARAÚJO, Adriana Reis de. Assédio Moral Organizacional. 230 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontificia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://btdt.ibict.br/>>. Acesso em: 10.05.2008.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho . 2ª ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006.

BIDET, Jacques et DUMÉNIL, Gérard. Altermarxisme: un autre marxisme pour un autre monde. Paris : Ed. PUF, 2007.

40 “El terror psicológico provoca en la víctima daños emocionales y enfermedades psicósomáticas, como alteraciones del sueño, trastornos alimentarios, disminución de la lívido, aumento de la presión arterial, desánimo, inseguridad, entre otros, pudiendo acarrear cuadros de pánico y de depresión. En casos extremos, tales cuadros mórbidos pueden llevar a la muerte o al suicidio” (CAIXETA, 2002: 65).

BOLTANSKI, Luc. y CHIAPPELLO, Ève. “El Nuevo Espiritu del capitalismo”. Madri : Ed. Akal, 2002

BRICE, Hélène et MARCQ, Joël. Une passage difficile vers logique competence : cas Enercop. In: LE ROUX, Serge et MARCQ, Joël. LE TRAVAIL, Formes récentes et nouvelles questions. Dunkerque: L’Harmattan, 2007, pp.125-143).

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10. Região . Brasília, DF, v.11, n.11, p-.60-70, (jan./dez. 2001 a jan./dez. 2002);

CAMPINHO, Fábio de Almeida Rego. Participação nos lucros ou resultados: subordinação e gestão da subjetividade, dissertação de mestrado, UFPR: 2006, <http://dspace.c3sl.ufpr.br:808/dspace/bitstream/1884/4803/1/Disserta%C3%A7%C3%A3oF%C3%A1bioCampinjo.doc.pdf>

CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

CHANDLER, Alfred. Ensaio para uma teoria histórica da grande empresa. Rio de Janeiro: FGV, 1998.

CHAUVIÈRE, Michel. Trop de gestion tue le social. Paris: Desclée de Brouwer, 2008.

COUTINHO, Grijalbo. O Direito do Trabalho flexibilizado por FHC e Lula. São Paulo: LTr, 2009 ;

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Responsabilidade civil no Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DANIELLOU, François. Les mondes du travail, in Théry, Laurence. Le travail intenable. Paris : La Découverte, 2006, pp. 19-82 ;

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v.22, n.262, p. 24-33, out. 2005.

DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho . 5. ed. ampliada São Paulo: Cortez, 1992.

_____. La flexibilité, ou l’autre nom de la servitude. In : HUSSON, Michel. Travail flexible, salariés jetables. Paris: Ed. La Découverte, 2006, pp. 53-63 ;

DRUCKER, Peter F. O Melhor de Peter Drucker: o Homem, a Administração e a Sociedade. São Paulo: Ed. Nobel, 2001.

FUKUYAMA, Francis. O fim da história e o último homem. Rio de Janeiro: Ed. Rocco 1992;

GALBRAITH, John Kenneth. O novo estado industrial. São Paulo: Editora Pioneira, 1983, 2º edição.

GAULEJAC, Vincent de. La société malade de la gestion: ideologia gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social. Paris, Éditions du Seuil, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

GUERFEL-HENDA, Sana. Validation des acquis d’expérience: source de

développement des compétences et d'innovation au niveau de la gestion des ressources humaines (GRH). In: LE ROUX, Serge et MARCQ, Joël. LE TRAVAIL, Formes récentes et nouvelles questions. Dunkerque: L'Harmattan, 2007, pp.145-164;

HÉLARDOT, Valentine. Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé, Paris: Revue Mouvements, numéro 58, abril-junho, 2009, pp. 21-28 ;

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JEAMMAUD, Antoine. Les Fonctions du Droit du Travail, in Droit Capitaliste du Travail, Grenoble, 1980

LARROUTUROU, Pierre. Crise: la solution interdite. Paris: Desclée de Brouwer, 2009.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Revista LTr - legislação do trabalho . São Paulo, v.67, n.3 (março/2003), p.291-294;

MONESTIER, Jean. Aux racines de tous les stress. Paris: Revue Mouvements, numéro 58, abril-junho, 2009, pp. 136-144 ;

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho. Revista LTr, São Paulo, a.67, maio 2003.

PERROT, Marie-Dominique; PASQUIER, Jean- Noël du. Ordres et Désordres de l'esprit gestionnaire. Lousanne: Realités Sociales Ed., 2007;

RAMOS FILHO, Wilson. O Fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a Arbitragem. São Paulo: Ltr, 1999;

_____. Direito, economia, democracia e o seqüestro da subjetividade dos juslaboralistas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, páginas 147 a 166, 2001;

_____. Delinquência patronal, repressão e reparação. Revista Trabalhista Direito e Processo, ano 7, número 28, outubro a dezembro, 2008, pp. 129 a 148;

_____. Crise capitalista, duração do trabalho e gestão empresarial. Revista Direitos Fundamentais et Justiça, Programa de mestrado e doutorado em Direito da PUCRS, Ano 3, número 6, janeiro a março de 2009, pp. 177 a 205;

RAMOS FILHO, Wilson e NEGRISOLI, Fabiano. Monitoramento e rastreamento do e-mail do empregado pelo empregador: precarização judicial aos direitos fundamentais de privacidade e de sigilo de correspondência. São Paulo: 2009;

ROCHEFORT, Thierry. Nouveau modèle productif et crise du travail: une approche sociologique en terme de configurations productives conflictuelles. In : LE ROUX, Serge et MARCQ, Joël. LE TRAVAIL, Formes récentes et nouvelles questions. Dunkerque: L'Harmattan, 2007, pp. 43-76;

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. Paulo: LTr, 2006.

EL ACOSO MORAL EMPRESARIAL COMO ACTO DE VIOLENCIA DEL PODER PRIVADO: BIENESTAR
EN LAS EMPRESAS Y MALESTAR LABORAL EN BRASIL

SIMM, Zeno. Acoso psíquico no ambiente de trabalho. Manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo Livraria e Editora, 2008.

SUPLICY, Eduardo Matarazo. Sobre o legado de John Kenneth Galbraith. Revista de Economia Política, vol.26, no.4, São Paulo: 2006;

WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.