

# Brusquedad, transgresión, agobio y degradación: formas del acoso laboral en la minería del cobre chileno

## Roughness, transgression, burden, and degradation: shapes of workplace harassment in Chilean copper mining

Jose Matamala<sup>1\*</sup>, Alba Barrera<sup>2</sup>

**\*Correspondencia:**  
Jose Matamala  
Jose.matamalapizarro@gmail.com

RECIBIDO: ABRIL 2023 | PUBLICADO: JULIO 2023

### Resumen

El acoso laboral es una forma de violencia que tiene por objeto la degradación moral y psicológica. En el ámbito de la minería, la temática ha sido escasamente investigada. **Objetivo:** Analizar las formas del acoso laboral a partir de las vivencias de trabajadores/as de la minería del cobre y su vinculación con las características de la organización del trabajo. **Método:** Investigación cualitativa con un diseño narrativo, desde la Psicodinámica del Trabajo. **Resultados:** se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas de las que emergieron cuatro formas de acoso laboral: 1) Disciplinar la subjetividad productiva, 2) Agobiar el trabajo vivo, amenazar con ser sobrante 3) Incitación a la transgresión de la seguridad prescrita y 4) El rechazo y la degradación de la fuerza de trabajo femenina. **Discusión:** La organización del trabajo minero recurre a la brusquedad para sobrellevar las exigencias del trabajo, la promoción de la desvalorización del factor humano, la restricción de los límites morales a través de las acciones paradójales sobre la seguridad en el trabajo o la predominancia del cinismo viril como vía de la competencia hostil hacia las mujeres. Estos aspectos constriñen la subjetividad minera y demarcan su sufrimiento en el trabajo.

**Palabras claves:** violencia laboral, minería, riesgo laboral.

### Abstract

Workplace harassment is a phenomenon that affects workers across the world. According to that, this study pretends to analyze the shapes of workplace harassment in copper mining in Chile. **Aim:** To analyze the shapes of workplace harassment from the experiences of copper mining workers and its entailment with the work characteristics of the sector. **Method:** Qualitative inquiry with a narrative design, conducted by Psychodynamic of work's theory. **Outcomes:** 20 semi-structured interviews were carried out. Before the thematic analysis, fourth themes emerged related to the shapes of workplace harassment: 1) Disciplining the productive subjectivity, 2) Overwhelming the living labor, 3) Inciting the violation of prescriptive security, 4) Rejecting and degrading the female workforce. **Discussion:** The organization of work presents elements that promote the suffering of workers, such as: resorting to roughness due to the demands of work, promoting the devaluation of the human factor, the restriction of moral limits through paradoxical actions or the primacy of virility as a way of hostile competition against the women miners.

**Keywords:** workplace violence, mining, occupational risk.

1 Universidad del Bío Bío

2 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso



## INTRODUCCIÓN

La minería corresponde a un proceso industrial que tiene por objeto el perfeccionamiento del mineral a través de la sumisión de capitales en cada uno de los bloques de procesos. Allí, intervienen trabajadores y trabajadoras que movilizan sus atributos productivos con la finalidad de animar el proceso industrial. En el despliegue de sus destrezas, los y las trabajadoras se enfrentan a condiciones ambientales y una organización del trabajo que pone a prueba y en riesgo su integridad física y mental, situación que hace que el trabajo les resulte demandante y peligroso. Una de las circunstancias que contribuye a lo anterior, tiene que ver con las dinámicas de violencia en el trabajo, en específico, el acoso laboral.

En el presente artículo, se aborda esta problemática desde las vivencias de trabajadores y trabajadoras de la minería del cobre chileno que, en el transcurso de su experiencia laboral, fueron objeto de hostigamientos y malos tratos, intentando destacar las formas que tomaron sus vivencias y su vinculación con aspectos de la organización del trabajo.

## Revisión de Literatura

### EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral (en adelante AL) es una forma de violencia en el trabajo caracterizada por agresiones soterradas, insidiosas y casi invisibles que se manifiestan por acciones hostiles. De acuerdo con Hirigoyen (2016) estas conductas hostiles pueden ser agrupadas en cuatro categorías: 1) aislamiento y rechazo de la comunicación (u ostracismo); 2) ataques personales, a través de tratos humillantes, descalificativos u ofensivos; 3) atentados contra las condiciones de trabajo y 4) la intimidación o manifestación de hostilidad que pretende aterrorizar o someter. Estas conductas son prolongadas y repetidas en el tiempo, provenientes de uno o más colegas, y dificultan la defensa personal frente al maltrato, lo que allana la persistencia del abuso y el sometimiento al perpetrador (Branch, Ramsay y

Barker., 2013; Nielsen y Einarsen, 2018). Asimismo, estos comportamientos pueden ser dirigidos hacia colegas del mismo rango, hacia subordinados y hacia superiores (Caamaño y Ugarte, 2014). El objeto de estas acciones es el daño, destrucción y degradación de las personas, con el objeto de minimizarlas, cambiarlas de puesto de trabajo o expulsarlas de la organización (Leymann, 1996; Leymann, 1990).

Las consecuencias del AL pueden ser una pauperización de la salud mental, como ansiedad o depresión (Duru et al., 2018); asociación con dolencias musculoesqueléticas (Vignoli et al., 2015); mediación en riesgos psicosociales (como el ISOSTRAIN y el desbalance esfuerzo-recompensa) y aumento del distrés (Palma et al., 2022); y otras alteraciones a la salud, tales como enfermedades cardiovasculares, fibromialgia, o una disminuida percepción del estado de la salud general (Nyberg et al., 2021). Igualmente, el AL puede estimular la rotación (Yeh et al., 2020); el absentismo laboral (Nielsen et al., 2016); el perjuicio de la performance y la productividad (Cullinan et al., 2020) o el desapego con las actividades y la organización (Goodboy et al.2020).

### EL ACOSO LABORAL PARA LA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO

Existen diferentes modelos comprensivos sobre el AL. Por ejemplo, Rai y Agarwal (2016) destacan, en su revisión de literatura sobre el tema, algunos de ellos. Mencionan el Modelo de Leymann que repara en 4 fases del AL: incidentes críticos, hostigamiento y estigmatización, administración del personal y expulsión (Leymann, 1996); el Modelo de escalada de Zapf y Gross (2001) con sus tres fases sobre el AL: racionalización y control, ruptura de las relaciones, agresión y destrucción; y el Modelo de ciclo de abuso emocional de Lutgen (2003) de 6 fases: incidentes iniciales, disciplinamiento, repetición e inflexión, ambivalencia organizacional, aislamiento, silenciamiento y expulsión.

En general, los modelos subrayados consideran al AL como un proceso secuencial y repetitivo, el cual puede provocar bajas en la dotación del personal o

azuzar el sufrimiento. En este aspecto, la Psicodinámica del Trabajo (en adelante PdT) se refiere a la violencia bajo las dinámicas del sufrimiento que no logran tramitarse y que terminan con la descompensación psíquica (Dejours y Gernet, 2014). En este sentido, el AL puede ser entendido desde la PdT como una forma de sufrimiento en el trabajo prolongado y recurrente por acción de la primacía de una organización del trabajo que busca atosigar, degradar o dañar al trabajo vivo a través de la competencia agresiva y hostil; así como de la ruptura de sus límites morales y físicos. Dejours (Dejours, 2009a) menciona que la violencia surge en la organización del trabajo por la inequidad, injusticia y la degradación del entorno social del trabajo, lo que obliga a la resignación e indiferencia frente al padecimiento y la desgracia del Otro. Asimismo, la violencia puede reforzarse gracias a las ideologías defensivas existentes en los ámbitos del trabajo, las cuales tienen por objetivo sostener las acciones colectivas para enfrentarse a una ansiedad, algún peligro u amenaza real en el trabajo (Dejours, 2009b).

Por la acción de un riesgo que insiste, la ideología defensiva adquiere eficacia y se torna fundamental, una obligación que debe cumplirse siempre, pues de otra manera el colectivo podría quedar llano e indefenso a la amenaza que lo acecha. Por esa razón, el grupo de trabajadores y trabajadoras puede echar mano a la violencia para disciplinar a cada individuo sobre el deber ser del oficio en la organización del trabajo, alinearles en el status quo que supone lo inaceptable sea tolerable (Vázquez, 2019). Esta perversión de la cooperación tiene que ver con lo que Wlosko y Ros (2019) denomina disfunción de la cooperación en los colectivos por suspensión de la actividad deóntica, donde la violencia eclosiona porque no hay posibilidad de construir acuerdos y reglas de convivencia.

Por dichas razones, la violencia restringe las posibilidades sublimatorias en el trabajo, así como la cooperación, forzando a los y las trabajadoras a utilizar estrategias defensivas contraproducentes. Algunas de estas disposiciones defensivas pueden ser la banalización de la injusticia, la virilidad defensiva,

culto a la performance, exhibicionismo de la eficacia, entre otros (Molinier, 2010). Las defensas pueden ser frágiles o contradictorias, pero facilitan participación de los y las trabajadoras en el proceso de trabajo. De esta manera, el afrontamiento de la violencia asegura la reproducción de los y las trabajadoras, pero a costa del predominio de lo que Dejours llama como “normalidad en el sufrimiento” (Dejours, 2009b). En parte, el carácter recurrente y repetitivo del AL se debe a ésta, por cuanto la organización el trabajo opera con arreglos a la necesidad de apropiarse incesantemente del trabajo vivo y transgredir sus límites morales y físicos para acrecentar las ganancias, aun cuando aquello pueda dañar su subjetividad y salud. Por esa razón, se constriñe a los y las trabajadoras a convivir con dicha paradoja y resolverla vía modificación perceptiva (Rolo, 2018). Las dinámicas productivas, las formas de gestión del personal y las relaciones de poder e interpersonales ayudan a aquello (Neffa, 2021).

La organización del trabajo es fundante de las situaciones de AL, puesto que tiene que ver con la división social del trabajo, la división de personas, las formas de gestión de los recursos humanos y materiales, las jerarquías y distribución del poder (Dejours y Deranty, 2010), entre otros aspectos que caracterizan el contexto en el cual los y las trabajadoras movilizan sus recursos para desempeñar sus tareas. En efecto, organizaciones centradas en la producción, que desvalorizan el reconocimiento, con liderazgos tóxicos, que precarizan el trabajo o animan la competencia, etc. propenden a producir daños y perturbaciones en los y las trabajadoras (Neffa, 2015).

## LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CHILE

En el país, son varias las publicaciones que han indagado sobre la violencia en el trabajo. Algunas han destacado las dimensiones organizacionales de la violencia laboral en diferentes sectores productivos (banca, retail y manufactura) (Ansoleaga et al., 2017); los factores asociados a la violencia laboral en personal sanitario y de emergencia (enfermeras, médicos, etc.) (Palma et al., 2018); las consecuencias

del acoso en trabajadoras del ex Servicio Nacional de Menores (SENAME) Matamala, 2021); así como en materias relacionadas con la discriminación y violencia de género en el trabajo (Díaz et al., 2017) y discusiones relacionadas con la persecución y sanción del ilícito del acoso en el trabajo (Dominguez, et al., 2014).

En general, la literatura ha puntualizado en la preocupante incidencia del AL en distintos rubros, los factores relacionados y las consecuencias para los y las trabajadoras. En el reporte de un estudio internacional con población asalariada chilena (Pando, et al., 2016) se señaló que un 42.3% de los participantes reconoció una alta ocurrencia de acoso psicológico en sus trabajos; mientras que en los resultados de otra investigación Ansoleaga y Ensigna (2021) se precisó que un 11.63% de las mujeres trabajadoras chilenas reconoció haber sido víctima de acoso laboral, frente a un 8.55% de los varones. En ese mismo documento, los factores de riesgo, como liderazgo disfuncional, bajo apoyo social y sobrecarga fueron considerados predictores de la violencia laboral. Asimismo, el género y el tipo de empleo – como trabajar en el cuidado de otros- pueden suponer una mayor probabilidad de exposición a AL (Ansoleaga et al., 2017)

En el caso de la minería del cobre nacional, los estudios en la materia han sido más acotados. El trabajo de Salas, Fernández y Weigl (2015) subrayó que un 18% de los mineros chilenos participantes reconocieron haber enfrentado una situación de violencia laboral en sus trabajos dentro de los últimos 12 meses. El resto de los artículos no han abordado propiamente tal el problema, sino más bien a la violencia relacionada con las barreras para que las mujeres se incorporen al rubro (Angelcos y Ísola, 2017). Una revisión de literatura (Matamala, 2021) ilustró que el tema de la violencia laboral en la minería ha sido identificada como un estresor para la salud ocupacional de los mineros, afectando el desarrollo femenino en el rubro, así como el bienestar de los trabajadores subcontratados. Sin embargo, en la misma revisión, no se señalaron estudios realizados con mayor profundidad en la temática.

## **OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio tuvo por objetivo analizar las formas del acoso laboral a partir de las vivencias de trabajadores y trabajadoras de la minería del cobre y su vinculación con las características de la organización del trabajo minero.

## MÉTODO

Corresponde a una investigación de corte cualitativo, diseño narrativo y de paradigma de la Psicodinámica del Trabajo.

### CONTEXTO

De acuerdo con los aspectos referidos en la revisión de literatura de Matamala et al. (2021), los siguientes aspectos contextuales fueron necesarios de precisar en esta investigación:

- La minería es un proceso secuencial e incesante, por lo que organiza su jornada de trabajo de manera excepcional. Aquello se aprecia en los sistemas de turnos de trabajo.
- La minería divide su proceso y al personal que emplea. Esto puede apreciarse en las fases productivas y en la provisión de personal subcontratado y femenino.
- La minería emplea trabajadores que deben rotar entre ciudad-faena.
- La minería supone bastantes riesgos para la seguridad y la salud de los y las trabajadores. Estos pueden ser riesgos psicológicos, problemas psicosociales, dolencias físicas y peligros de accidentes o muerte, etc.

### ESTRATEGIA DE MUESTREO

El muestreo fue de tipo intencionado, accediendo a los y las participantes a través de la portería de dirigentes sindicales de dos grandes empresas de la minería nacional. Gracias a aquello, se pudo alcanzar a participantes de 7 empresas del rubro. Los criterios de inclusión fueron los siguientes: a) por lo menos un año de vinculación laboral con su compañía o en su defecto dos años de experiencia en el rubro minero b) que se desempeñaran en uno de los segmentos de la cadena de valor del rubro.

Aprobación ética

Esta investigación fue aprobada por el comité de bioética de la Pontificia Universidad Católica

de Valparaíso. Todos los participantes firmaron un consentimiento informado. Para preservar el anonimato, los fragmentos solo son atribuidos en este artículo a una letra aleatoria junto con un número, los cuales identifican a los y las participantes de la investigación.

### MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas. Todas ellas fueron efectuadas vía remota a través de Google Meet. En promedio, las entrevistas tuvieron un tiempo de duración de 1 hora y 30 minutos. Éstas fueron grabadas y guardadas en una carpeta encriptada para evitar el acceso ajeno al equipo de investigación.

Participantes: Participaron 13 varones, edad  $\bar{x}$ = 40.3 años y 7 mujeres, edad  $\bar{x}$ = 36.6 años. La mayoría de los y las participantes residían en la región de Antofagasta (40%), Región Metropolitana (30%), Región de Valparaíso (10%) y el resto en otras regiones. Los años de antigüedad fueron  $\bar{x}$ =12.2 años; mientras que el tipo de dependencia contractual fue mayoritariamente directa (60%), y el resto (40%) indirecta o subcontratada.

Procesamiento de datos: El análisis de los datos se realizó de acuerdo con lo propuesto por el análisis de contenido temático de Maguire y Delahunt (Maguire & Delahunt, 2017).

Tratamiento de datos: Los datos fueron analizados en el software QDA miner lite v2.0.6

Técnicas de veracidad: Se realizó triangulación con dos expertos en materia de Psicodinámica del trabajo para la construcción temática.

## RESULTADOS

Se construyeron cuatro temas que dan cuenta a las formas del AL a partir de las narrativas compartidas por los y las participantes, los cuales son a continuación descritos y referidos en función del análisis efectuado.

### 1. DISCIPLINAR LA SUBJETIVIDAD PRODUCTIVA

Este tema da cuenta de la articulación, construcción y vigilancia de la subjetividad en el trabajo a partir de la puesta en práctica del AL. La proliferación de la violencia persigue modificar el carácter, corregir los comportamientos, amilantar la personalidad, castigar la diferencia, sepultar la fragilidad, etc. La constricción y modificación del carácter aparece como una cuestión necesaria para trabajar en el rubro, toda vez que la minería se les presenta a los operarios con inclemencias, dificultades, riesgos, exigencias. La respuesta que encuentran para ello es la brusquedad (bruteo), tal como puede observarse en el siguiente extracto.

Y, por último, también creo que está también el tema como de la brusquedad, como que en el fondo un trabajo muy bruto también va generando gente muy bruta. Entonces, a pesar de que yo he tratado de que esta cuestión como que no me afecte como en mi forma de relacionarme con los demás, a veces igual me pasa que tiendo como, como a disminuir... Como a mirar en menos los dolores ajenos (F9, p.4)

La organización del trabajo requiere de estas mudanzas de carácter para que los y las trabajadoras puedan sobrellevar las presiones y hostilidades del medio, afincándose en el deber ser minero. Este deber ser toma como referencia “la brusquedad” (bruteo) que ensalza la potencia física, la eficacia, el desapego afectivo y la dominancia que funcionan como corazas subjetivas que protegen al yo del riesgo residual, de la inseguridad, del temor, de la fragilidad, la duda, etc. La brusquedad funciona acá

como ideología defensiva, contribuyendo a movilizar las defensas colectivas que facilitan la participación en el proceso colectivo. Por esa razón, los y las trabajadoras novatos, así como aquellos que se resisten a las presiones y la dominancia del bruteo, son disciplinados, coaccionados o castigados a través del AL. Todo lo que contradiga el deber ser puede ser objeto de presiones, hostigamientos o malos tratos, tal como se percibe en el siguiente fragmento.

Un tercero a veces no tiene la misma sutileza, o el mismo trato que hayan tenido contigo. Y son personas, te digo, muy duras, muy déspotas, son muy tajantes para decir las cosas, son hirientes en varios aspectos. Pero, al fin de cuentas, vamos a trabajar y eso es lo que debemos tener claro (Cl15, p.6)

A través del AL, se busca que las personas resignen y acepten el funcionamiento del proceso productivo, reduciendo sus resistencias y reparos sobre las impropiedades derivadas de la actividad laboral. Quien personifica la violencia tiene por delante la tarea de preservar este estatus quo. Aquello no es más que la reificación del funcionamiento cotidiano de la organización del trabajo a la manera de una primacía del principio de realidad inmutable y duradero. Esta naturalización del funcionamiento productivo se entronca en rasgos de carácter que promueven tanto la subjetivación bajo el deber ser como su defensa. Los paladines de este principio de realidad son quienes toman las armas de la destrucción psicológica, moral y social que implica el AL, sin importar razones o sutilezas.

### 2. AGOBIAR EL TRABAJO VIVO, AMENAZAR CON SER SOBRANTE

Este segundo tema abarca la finalidad del AL para degradar la subjetividad productiva, menospreciando o desvalorando la contribución del trabajo particular. El trabajo vivo se agobia por una demanda incesante de ser consumido, por la carga de trabajo y las exigencias colectivas. La

organización del trabajo requiere de una continua sumisión de fuerza de trabajo, donde se demanda insistentemente a los y las trabajadoras para que realicen actividades orientadas a tal fin, ya que de otra manera perjudicaría el decurso del proceso. El AL les alecciona sobre su papel restringido en el proceso, dándoles a entender que son un apéndice más del proceso productivo, un número o una pieza móvil, tal como se puede apreciar en el fragmento siguiente.

Allá arriba, uno es menos que una herramienta, uno no es nada. Simplemente, no hay ninguna valorización hacia el trabajador. Es como... Menos que una tuerca, porque si nosotros no giramos para el lado que ellos quieren, nos sacan y colocan a otro más...no más poh', alguien que sí quiera girar, como dicen, a la velocidad que digan... (E5, p.3)

La vorágine productiva tiende a deshumanizar el vínculo de trabajo, pues de lo que se trata es que los y las trabajadoras produzcan. Esta reducción constriñe la identidad y modela los aspectos de valorización social. Quienes no se ajustan a estos preceptos -desapego, eficiencia, eficacia, tosquedad, etc.- son combatidos mediante el AL. Al infundir terror, se amenaza el vínculo de trabajo, aumentando el temor por ser excluidos del mercado de trabajo, esto es, se fomenta el miedo al desempleo, a ser sobrante del proceso productivo. En otros casos, tal como se ilustra en el siguiente extracto, se busca que los y las trabajadoras piensen en desertar.

Hay jergas, hay códigos, hay formas de ascender y hacer carrera que no son las mismas que en otros rubros. Y que eso, para una persona con una alta sensibilidad como la mía, podía, claro, o sea, era una bomba... Y que, si yo no sabía enfrentarlo, o sea, lo mejor era salirme de ese lugar (D2, p.5)

La posibilidad de salir del mercado de trabajo es vivenciada con gran sufrimiento, puesto que la pérdida del trabajo impide que accedan a un salario

que generalmente es más alto que en otros rubros del país, por lo que su nivel de vida se malogra. Por su parte, la participación del trabajo social en la producción de un trabajador de la minería supone que algunos de sus atributos productivos sean complejos, por lo que su especialización en algunas de las funciones de la minería no puede ser reproducidas en otros ámbitos laborales. Salir del ámbito de la minería significaría en la práctica el pago de su fuerza de trabajo a la manera de un trabajo simple, sin el reconocimiento de dicha complejidad que les asiste en su formación y práctica.

### **3. LA INCITACIÓN A LA TRANSGRESIÓN DE LA SEGURIDAD PRESCRITA**

El tercer tema involucra al AL para incitar a los y las trabajadoras para que reduzcan sus medidas de seguridad o se expongan a comportamientos de riesgo, con objeto de cumplir los objetivos de una tarea. La organización del trabajo presenta al cuidado de la seguridad como uno de sus estándares, sin embargo, puede tener un comportamiento paradójal, puesto que su incesante necesidad de producir choca con los límites que demarcan la seguridad en los procedimientos. Una detención prolongada puede traducirse en una pérdida de ganancias, algo que la organización quiere a evitar a toda costa. Y como en la minería la posibilidad de fallas o alteraciones es una constante, los operarios pueden ser presionados a transgredir sus límites de seguridad, tal como se aprecia en el siguiente extracto de relato.

(En una falla catastrófica de un molino) La gente se metió sin casco, o sea, poco menos les faltó a los chiquillos meterse en calzoncillos (...) No había ninguna garantía de seguridad. Y, lamentablemente, ese trabajo es muy poco hecho a nivel mundial, porque generalmente no falla y a nosotros nos falló. Se enteró todo Chile de eso, porque todas las faenas de Chile se enteraron de la falla. Y resulta que, qué pasa, que si a ti... Si tú te caías adentro, te quebrabas... Las penas del infierno te iban a caer a ti porque, finalmente, uno

como trabajador es la última barrera de seguridad. Pero, entonces, ahí caís' en una contradicción, porque si, ya, tú no podís entrar sin tus elementos de protección personal, ¿ya? Pero en este trabajo, tú no podías entrar con elementos de protección personal porque podís' dañar el equipo. Entonces... O sea, más te vale que no te caigas... (D2, 10)

La incitación a la transgresión se realiza gracias a las tácticas subterráneas del AL, de tal forma que aparece con cierta razonabilidad la necesidad de transgresión frente a la necesidad de operar. En este caso, el AL presiona a la violación de los límites de la seguridad, sobrepasando las directrices prescritas; así como el límite moral subjetivo. Generalmente, estas incitaciones a la violación aparecen en momentos de alta demanda operativa o cuando en los equipos de trabajo hay una fatiga en la seguridad. En ambos casos, el AL conmina a la violación o sanciona cuando hay resistencias sobre aquello.

Sabes que estás expuesto (a riesgos). Pero no tenís' la valentía pah' parar, decir: "oye, no puedo hacer esto porque tengo miedo de que me pase algo. Ser cuestionado". Porque pueden incluso hasta decir que no uno quiere trabajar, ¿cachai? Y muchas veces, cuando tú lo haces, te empiezan a aislar porque no querís' trabajar, o no lo querís' hacer... O porque viene otro compañero, lo hace y te quita el piso... Y lo hizo y se arriesgó no más poh', no le pasó nah' poh (C3, p.9)

Verse interpelados a transgredir la seguridad supone una dolorosa experiencia, por cuanto los y las trabajadoras son conscientes de los daños y riesgos posibles, tales como accidentes, sanciones o modificaciones de puesto de trabajo. Esto les deja en evidencia el desprecio del factor humano y la falta de reconocimiento de su valía en el proceso. Pero aún más: los deja en abandono frente a una paradoja que tiene grandes costos para su estatuto moral. De forma anodina, la duda se abre hacia el polo de la transgresión de las normas, por las presiones exteriores que doblegan el juicio o el propio vigor

que lleva al propio borramiento del peligro real. Este cercenamiento de la realidad puede tener como consecuencias no solo la omisión de las normativas de seguridad, sino que también una proximidad temerosa hacia el daño o muerte.

#### **4. EL RECHAZO Y LA DEGRADACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA**

Finalmente, el cuarto tema envuelve la violencia hacia las mujeres en el rubro. El AL se despliega como una forma de competencia hostil por motivos de género, toda vez que en la organización del trabajo hay una primacía de la configuración identitaria viril. Esto contribuye a exacerbar los comportamientos de rechazo, agresión y menosprecio hacia las figuras femeninas, empleando prácticas de AL y sexual para reafirmar su posición de poder. El AL funciona como prueba de fuego, como exigencia de mudanzas de carácter, como comunicación del desprecio, lo que merma la subjetividad femenina, tal como se puede apreciar en el siguiente relato.

(Mis colegas) Se burlaban mucho de que yo no podía hacer ciertas fuerzas, que con el tiempo fui desarrollando otras habilidades y mañas que las pude lograr hacer, pero al principio yo no sabía nada. Entonces... Ahí como: "no, voh no servís pah esto. Ah, no, así como pucha la weá, eh..." Si yo hacía algo mal: sus caras, portazos, comentarios. Entonces, en todos esos aspectos mi autoestima se vio muy afectada (A1, p.4)

Por su parte, el acoso sexual en el trabajo intenta doblegar y reducir a las mujeres al designio de los deseos viriles por consecuencias de un menosprecio o concepción servil de lo femenino. La virilidad se moviliza para atacar, poseer y aprisionar la libre voluntad de las mujeres, socavando sus atributos productivos y sexuales con tal de objetivarlas o degradarlas a tal punto de obligarlas a salir del mercado del trabajo, tal como puede apreciarse en el siguiente fragmento.

De hecho, a mí en mi primera experiencia laboral me pasó con mi jefe (el acoso sexual). Y ahí yo me fui. Y el tipo me llamó y dijo que no, que no. Pues yo también cometí un error, era mi primera vez trabajando, que no fui...Tampoco lo denuncié, no lo... no lo hablé, no le informé ante la jefatura, sino que renuncié (P13, p.17-18)

La brusquedad avanza hacia las mujeres para desanimarlas, perjudicarlas u obstruirlas de abrirse caminos en el rubro, así como mantenerse. El cinismo viril propaga acciones violentas para combatir a través del odio y el desprecio, a la nueva camada de trabajadoras que se están afincando en el rubro. Esta oposición a la renovación genérica de la fuerza no es más que una repulsión abierta por la competencia del puesto de trabajo, azuzada por la fuerte narcisización y la defensa omnipotente masculina frente al peligro que supone el ingreso y permanencia de las mujeres en el rubro.

## DISCUSIÓN

El presente artículo tuvo por objeto analizar las formas que tomó la violencia en las vivencias de trabajadores y trabajadoras de la minería del cobre chileno. A partir del análisis temático, cuatro temas fueron destacados. El primero fue nombrado como disciplinar la subjetividad productiva. Aquí se mencionó que la organización del trabajo requiere de la brusquedad para que los y las trabajadoras puedan sobrellevar las exigencias e inclemencias del trabajo. El segundo tema fue nombrado como agobiar el trabajo vivo, amenazar con ser sobrante; destacándose que la organización del trabajo promueve la desvalorización del factor humano, acechando a los y las trabajadoras a partir del miedo o el temor a ser desvinculados de sus funciones. El tercer tema fue señalado como la incitación a la violación de la seguridad prescrita; donde la organización del trabajo tiene un actuar paradójico que avanza restringiendo los límites morales, en beneficio de objetivos productivos. Y finalmente, el cuarto tema fue sindicado como el rechazo y la

degradación de la fuerza de trabajo femenina, donde la organización del trabajo permite la competencia hostil hacia las mujeres, por la dominancia de la virilidad.

Estos cuatro temas son discutidos a partir del paradigma de investigación empleado en esta investigación. Tal como se señaló, el AL se entiende desde la PdT como una forma de sufrimiento extenso y repetido donde la organización del trabajo busca degradar o dañar al trabajo vivo por acción de la competencia violenta, así como de la transgresión de los límites morales y físicos de los y las trabajadoras. Dejours y Gernet (2014) recalcan a la violencia laboral como fuente de sufrimiento en el trabajo; indicando que su prolongación tiene efectos en la configuración de la subjetividad y de psicopatologías. En efecto, la violencia restringe las potencialidades sublimatorias en el trabajo, lo que impide la movilización subjetiva para transformar la resistencia de lo real del trabajo en placer. Así, la violencia denuesta las potencialidades creativas, la inteligencia práctica; coarta la identidad y tiende a someter a los operarios a la normalidad sufriente.

Molinier (2010) señala que las defensas utilizadas para sobrellevar el sufrimiento pueden sostenerse en ideologías defensivas que son esencializantes, esto es, que consideran un amplio rechazo a la alteridad. De esta manera, la virilidad defensiva descrita previamente en la competencia hostil con las mujeres y en su disciplinamiento identitario tiene por fundamento la ideología defensiva de la brusquedad. De acuerdo con Dejours (2009b) una ideología defensiva es un artilugio colectivo que ayuda a los y las trabajadoras a lidiar con un peligro real constante. De no obedecer a los principios que sostienen la ideología defensiva, una consecuencia derivada podría ser el derrumbe con la posterior aparición de la fatalidad. Por esta razón, el desarrollo de la brusquedad, tanto en la subjetivación personal, como en el enlazamiento del trabajo colectivo, implica poner a raya lo diferente, lo que pueda romper el estatus quo.

La brusquedad promulga el odio, agresión y violencia contra lo Otro: lo rechazado, lo

estigmatizado, el enemigo común, lo prohibido, lo temido. Asimismo, avanza contra el reconocimiento en el trabajo, toda vez que destruye las posibilidades para que el juicio de utilidad y de belleza, necesarios para la sublimación (Amaral et al., 2018), trasuntan en placer por la vía del vínculo social. Así, el componente social de la sublimación se obstruye, puesto que el AL tiene por objeto ataques directos al desenvolvimiento particular en el proceso productivo, así como el menosprecio de la contribución personal y el aislamiento/exclusión del colectivo de trabajo. A esta sublimación (Dejours, 2010) se les constriñen los juicios estéticos y el reconocimiento por la pulcritud, el celo; así como la utilidad de la participación particular en el proceso productivo. En efecto, el AL, por la vía del ostracismo (Hirigoyen, 2013), conmina a que el trabajador aislado recurra a defensas individuales, dejándolo a la deriva del abandono y la persecución. Para acceder a percepciones de calma y tranquilidad, el trabajador debe recurrir a la fórmula de depositar todo lo malo en la fuente del AL, mientras que su bondad en sí mismo. Evidentemente, esta respuesta defensiva es agotadora, por cuanto constantemente los nuevos ataques quieren destrozarse los muros de su propia valía personal.

Esta cuestión evidenció su crudeza en los aspectos destacados en la incitación de la violación de la seguridad y en el rechazo y degradación de la fuerza de trabajo femenino. En cuanto a esto último, las formas del AL descritas en este estudio avanzaron por la vía de una perversión de la cooperación. Efectivamente, el proceso industrial fuerza a los y las trabajadoras a coordinarse; así como a movilizar su inteligencia práctica para subvertir las prescripciones. De acuerdo con Dashtipour y Vidaillet (2017) esto se logra gracias a la cooperación, que conlleva una actividad deóntica. Esta producción de reglas, del saber-hacer, permite que los trabajadores efectúen modificaciones en lo prescrito o superen las dificultades de lo real del trabajo. El compromiso y el acuerdo son sustanciales para alcanzar aquello. En ese sentido, el AL emerge como un avance del lado oscuro en la producción colectiva, que responde a necesidades particulares de la organización del trabajo -como el consumo

incesante e intensivo de fuerza de trabajo- pero que produce bajas y perjuicios en segmentos de trabajadores. Este puede ser el caso de aquellos grupos, como las mujeres, que, al estar situadas en una inferioridad de poder, valía e idoneidad profesional respecto con los varones, son blancos de violencia laboral. De cierta forma, el cinismo viril, la brusquedad, requieren de un estrecho acuerdo, correspondencia y tutela por parte de aquellos que identifican su potencia y funcionalidad en las relaciones de trabajo.

Lo expuesto anteriormente abre un interesante flanco de discusión en el terreno de las investigaciones que hoy se realizan en el campo del incivismo en el trabajo. De acuerdo con la revisión de literatura emprendida por Schilpzand, de Pater y Erez (2014) uno de los componentes aludidos en las investigaciones sobre incivismo en el trabajo es la rudeza (o en inglés rudeness). De acuerdo con McCarthy (2016) la rudeza en el trabajo corresponde a las conductas insensibles e irrespetuosas, pero que tienen bajo potencial antisocial y que no necesariamente tiene una intencionalidad de daño, pero que es percibido por quien es el blanco como un comportamiento rudo. Este comportamiento insensible e irrespetuoso es desbordado por la brusquedad destacada en esta investigación. La brusquedad, tal como se identificó, es insensible, irrespetuosa, degradante y destructiva. No es solo un comportamiento, porque éste es su exteriorización, sino que también es subjetivante, modifica el carácter y constriñe las relaciones interpersonales. Por esa razón, la brusquedad en el trabajo no podría asimilarse a la rudeza en el trabajo.

Junto con lo anterior, la brusquedad aquí destacada no fue presentada como una potencialidad antisocial, sino más bien como un deber ser predominante en el rubro. Esto quiere decir que la brusquedad contribuye a la fijación de la normalidad, y más específico, a la normalidad en el sufrimiento. De esta manera, la rudeza en el trabajo es presentada como una consecuencia que merma la convivencia positiva; mientras que la brusquedad es un punto de partida para la constitución de la subjetividad y los vínculos interpersonales, fijándose como ideología

defensiva, como acervo cultural que define lo que representa un trabajador en el rubro. Es a la vez que medida que aparece exteriorizada, como también un contenido que se inmiscuye en lo interior de la personalidad. Por ese motivo, la brusquedad es forma de carácter, es pensamiento de sí por el grupo, es un comportamiento exteriorizado como medida del ajuste a lo esperado que debe presentarse en un rubro determinado.

Tras lo discutido, en esta parte se sugiere avanzar en mayores precisiones sobre lo correspondiente a la brusquedad en el trabajo, a partir de nuevos estudios que permitan no solo avanzar en dicho campo, sino que profundizar las discusiones con los ámbitos de investigación antes señalados. Evidentemente, lo emergente en este estudio abre nuevas posibilidades de estudio y reflexión. Por ejemplo, el disciplinamiento de la subjetividad productiva entrega una nueva luz sobre la configuración de la identidad en el trabajo minero; la amenaza de ser sobrante avanza sobre los temores y sufrimientos particulares por ser objetos de despido; la incitación a la violación de la seguridad prescrita; abarca una dimensión del campo de estudio de las conductas inseguras en el trabajo; así como el rechazo de la femineidad, sobre las violencias, barreras y perjuicios en el ingreso y mantención de las mujeres en el rubro. Todas estas cuestiones, profundizadas, pueden ayudar a comprender de mejor forma no solo las dinámicas del AL en el rubro, sino que aquellas que profundizan las vivencias de sufrimiento y placer de los y las trabajadoras, así como la misma brusquedad destacada.

## REFERENCIAS

- Amaral, G. A., Mendes, A. M. B., Chatelard, D. S., y Carvalho, I. S. (2018). O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Polis e Psique*, 7(3), 200. <https://doi.org/10.22456/2238-152x.66740>
- Angelcos, N., y Ísola, E. (2017). Violencia y táctica en los procesos de integración de la mujer a la minería del cobre en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1019>
- Ansoleaga, E., Ensignia, A., Campos, D., Villarroel, C y Ahumada, M. (2021). *Violencia laboral: aportes para su reconocimiento, prevención e intervención*. Superintendencia de Seguridad Social. [https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/01/guia\\_violencia\\_laboralv2.pdf](https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/01/guia_violencia_laboralv2.pdf)
- Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A., y Toro, J. P. (2017). *Violencia en el trabajo en Chile. El lado oscuro de las organizaciones*. Universidad Diego Portales. <http://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2017/06/Cartilla-Violencia-en-el-trabajo.pdf>
- Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A., y Toro, J. P. (2017). *Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile. Considerando diferencias ocupacionales y de género*. Centro de Estudios de la Mujer. 1-61. <http://www.cem.cl/publica/dovt.pdf>
- Branch, S., Ramsay, S., y Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>
- Caamaño, E., y Ugarte, J. L. (2014). El acoso laboral: Tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20(1), 67-90. <https://doi.org/10.1002/smi.1203>
- Cullinan, J., Hodgins, M., Hogan, V., y Pursell, L. (2020). The value of lost productivity from workplace bullying in Ireland. *Advance Access publication on*, 70, 251-258. <https://doi.org/10.1093/ocmed/kqaa067>
- Dashtipour, P., y Vidaillet, B. (2017). Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. *Organization*, 24(1), 18-35. <https://doi.org/10.1177/1350508416668191>
- Dejours, Ch. (2009a). *Trabajo y Violencia*. Modus Laborandi
- Dejours, Ch (2009b) *El desgaste mental en el trabajo*. Modus Laborandi
- Dejours, Ch (2010) *Trabajo y suicidio*. Modus Laborandi
- Dejours, Ch y Deranty, J. (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons*, 11(2), 167-180. <https://doi.org/10.1558/crit.v11i2.167>
- Dejours, Ch y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del Trabajo*. Miño y Davila
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. y Toro, J (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 42-48. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>

- Dominguez, A; Mella, P y Walter, R. (2014). El acoso en el trabajo: algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile. *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(10), 13-67. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.42583>
- Duru, P., Ocaktan, M. E., Çelen, Ü., y Örsal, Ö. (2018). The Effect of Workplace Bullying Perception on Psychological Symptoms: A Structural Equation Approach. *Safety and Health at Work*, 9(2), 210-215. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.06.010>
- Goodboy, A. K., Martin, M. M., y Bolkan, S. (2020). Workplace Bullying and Work Engagement: A Self-Determination Model. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(21-22), 4686-4708. <https://doi.org/10.1177/0886260517717492>
- Hirigoyen, M.F (2013) El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós
- Hirigoyen, M. F. (2016). Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne. *Annales Medico-Psychologiques*, 174(7), 575-579. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2016.05.004>
- Leymann, H (1990). Mobbing and Psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2278952/>
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-188. <http://www.workpsychologyarena.com/books/Mobbing-and-Victimization-at-Work-isbn9780863779466>
- Lutgen, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and Regeneration of Workplace Mistreatment. *Management Communication Quarterly* 16-4, 472-501. <https://doi.org/10.1177/0893318903251627>
- Maguire, M., y Delahunt, B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step. *The All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 8(3), 3351-33514. <http://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/335>
- Matamala Pizarro J., Aguayo Fuenzalida F. (2021). Mental health in mine workers: a literature review. *Industrial health*, 59(6), 343-370. <https://doi.org/10.2486/INDHEALTH.2020-0178>
- Matamala, J. (2021). Cuerpo y silencio en el acoso moral en el trabajo: una reflexión desde la clínica del trabajo. *Ágora: Estudios em Teoria Psicanalítica*, 24(1), 62-71. <https://doi.org/10.1590/1809-44142021001008>
- Matamala Pizarro J., Aguayo Fuenzalida F., Ascorra, P y Ansoleaga, E. (2021). Occupational Health in Chilean Copper Mine Workers: A Scoping Review of Literature (2008-2019). *Salud Uninorte*, 37(3), 801-825. <https://doi.org/10.14482/SUN.37.3.613>
- McCarthy, K. A. (2016). Is rudeness really that common? An exploratory study of incivility at work. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 26(4), 364-374. <https://doi.org/10.1080/10919392.2016.1228362>

- Molinier, P. (2010). Souffrance, défenses, reconnaissance. Le point de vue du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10(2), 99. <https://doi.org/10.3917/nrp.010.0099>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CEIL-CONICET. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Neffa, J (2021). *Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Nacional de la Administración Pública. INAP
- Nielsen, M. B., y Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/J.AVB.2018.06.007>
- Nielsen, M. B., Indregard, A. M. R., y Øverland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 42(5), 359–370. <https://doi.org/10.5271/SJWEH.3579>
- Nyberg, A., Kecklund, G., Hanson, L. M., y Rajaleid, K. (2021). Workplace violence and health in human service industries: a systematic review of prospective and longitudinal studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(2), 69–81. <https://doi.org/10.1136/OEMED-2020-106450>
- Palma, A., Ansoleaga, E., y Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista médica de Chile*, 146(2), 213–222. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>
- Palma, A., Gerber, M. M., y Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhē*, 31(1), 1–18. <https://doi.org/10.7764/PSYKHE.2019.22383>
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J. G., y Torres, T (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>
- Rai, A., y Agarwal, U. (2016). Workplace Bullying: A Review and Future Research Directions. *South Asian Journal of Management*, 23(3), 27
- Rolo, D. (2018). O trabalho: entre prazer e sofrimento. *Quality, Methodologies and, December*, 28–39. [https://publicacoes.riqual.org/ficheiros/N\\_ESPECIAL\\_2018/N\\_ESPECIAL\\_2018.pdf#page=28](https://publicacoes.riqual.org/ficheiros/N_ESPECIAL_2018/N_ESPECIAL_2018.pdf#page=28)
- Salas, M. L., Quezada, S., Basagoitia, A., Fernandez, T., Herrera, R., Parra, M., Moraga, D., Weigl, M., y Radon, K. (2015). Working Conditions , Workplace Violence, and Psychological Distress in Andean Miners: A Cross-sectional Study Across Three Countries. *Annals of Global Health*, 81(4), 465–474. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.06.002>
- Schilpzand, P., de Pater, I., y Erez, A. (2014). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 57–88. <https://doi.org/10.1002/job>

Vignoli, M., Guglielmi, D., Balducci, C., Bonfiglioli, R., y Sauter, S. L. (2015). *Workplace Bullying as a Risk Factor for Musculoskeletal Disorders: The Mediating Role of Job-Related Psychological Strain*. <https://doi.org/10.1155/2015/712642>

Wlosko, M y Ros, C (2019) Aportes de la Psicodinámica del Trabajo al análisis de la violencia laboral: análisis del caso de enfermería. En Wlosko y Ros (cords) El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento aportes desde la psicodinámica del trabajo. 71-117. EdunLa

Yeh, T. F., Chang, Y. C., Feng, W. H, y Yang, C. C. (2020). Effect of Workplace Violence on Turnover Intention: The Mediating Roles of Job Control, Psychological Demands, and Social Support. *Inquiry (United States)*, 57. <https://doi.org/10.1177/0046958020969313>

Zapf, D., y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522. <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>