

**VII CONGRESO IBEROAMERICANO SOBRE ACOSO LABORAL E
INSTITUCIONAL**

I Encuentro Uruguayo sobre violencia en el trabajo

**Observatorio sobre Violencia, Acoso y Discriminación en las Organizaciones. Facultades
de Derecho, Psicología y Medicina - Udelar**

**Eje temático: 5. Experiencias del mundo sindical y organizaciones sociales en relación a
la violencia laboral.**

¿Protegiéndonos de la violencia?

La experiencia de la Secretaría de Salud y Seguridad Laboral UTMIDES

- Martina Celiberti Aguayo

macelagua@gmail.com

UTMIDES; (Uruguay)

- Mariangel Paredes De Mello

marapdm@gmail.com

UTMIDES; (Uruguay)

- Chiara Di Fabio Pereda

difabiochiara@gmail.com

UTMIDES; (Uruguay)

- Nancy Rodriguez Resende

naro7378@gmail.com

UTMIDES; (Uruguay)

I. Introducción

El presente trabajo analiza cómo la Secretaría de Salud y Seguridad Laboral (de ahora en más SSSL) de la Unión de Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social (de ahora en más UTMIDES) ha tomado medidas sindicales para intervenir en el medio ambiente de trabajo del Ministerio de Desarrollo Social (de ahora en más MIDES), para la reducción riesgos y daños en la salud de sus afiliadas.

Se parte del supuesto que UTMIDES es un sindicato joven, que, sin desconocer la tradición y el peso del movimiento sindical, ha desarrollado su propia impronta, generando de forma permanente espacios de sistematización y reflexión de la tarea sindical. Lo antedicho ha permitido la creación de diversas herramientas sindicales las cuales generan impactos en la cotidianeidad de las trabajadoras, produciendo, de forma estratégica, la disminución de los efectos de la violencia en sus diferentes dimensiones hacia trabajadoras del MIDES.

La intención de este escrito, es reflexionar acerca de las diferentes integraciones, trayectorias y aportes que viene desarrollando el sindicato y en específico la SSSL, articulados con los distintos conocimientos que se han generado en torno al mundo del trabajo y el ejercicio de la violencia en el mismo. En este sentido, este texto oficia como registro del trabajo colectivo que se viene realizando por parte de la SSSL, y de UTMIDES en general.

A su vez, se realiza un análisis del contexto actual, identificando la especificidad de las violencias en la atención a la ciudadanía y en las Oficinas Territoriales en particular (de ahora en más OT), en su función de atención y orientación a la ciudadanía, por ser un espacio clave respecto de los efectos de la violencia en el trabajo; para finalmente plantear las estrategias desarrolladas por UTMIDES para erradicarlas o minimizar, al menos, algunos de sus efectos.

II. Desarrollo

II a. Contexto

Desde su creación en 2005, el MIDES tiene dentro de sus cometidos “implementar, ejecutar y coordinar programas de Atención a la Emergencia Social, mediante la cobertura de las necesidades básicas de quienes se hallan en situación de indigencia y de extrema pobreza,

buscando el mejoramiento de las condiciones de vida y su integración social (y) proporcionar información y asesoramiento sobre los programas disponibles para quienes se encuentren en dicha situación”(Cometidos, s. f.). A través de los diferentes períodos de gobierno estos cometidos se ejecutaron de acuerdo a las políticas sociales que cada administración propuso.

Las OT, se distribuyen en todo el territorio nacional como puerta de entrada de las demandas de la ciudadanía y del Estado en general, en cuanto a recursos orientados a la vulnerabilidad socioeconómica. Durante el periodo de gobierno 2015-2020, se constituyeron en herramienta del Proyecto de Gobierno de Cercanía y ensayaron respuestas a la demanda en los intersticios entre los cierres y aperturas de los diferentes programas que se han implementado en las diferentes administraciones. Las OT, como dispositivos de la Dirección Nacional de Gestión Territorial (de ahora en más DNGT) del MIDES, intentan desplegar un modelo de atención a la ciudadanía de acceso a la red de protección social, que concibe al territorio como trama organizacional, económica, cultural y humana, con capacidad de movilización para la resolución de problemas que en él acontecen (MIDES, 2015). Las OT deberían establecer canales de articulación y acciones implementadas por el MIDES en el territorio, contemplando tres ejes de trabajo: la atención ciudadana, la articulación territorial de redes intra e interinstitucionales de protección local y la promoción de la participación ciudadana (MIDES, 2019).

En su mayoría, los límites territoriales de las OT de todo el país corresponden con los delimitados por el tercer nivel de gobierno de cada departamento (MIDES, 2019). La composición de los equipos técnicos de las OT relevada en 2020-2021 es heterogénea, con un promedio de 4 a 8 profesionales del área social, en su mayoría mujeres (trabajadoras sociales, psicólogas y sociólogas), bajo la conducción de una jefatura técnica y/o gestora. Desde su creación, el MIDES ha establecido su plantilla de trabajadoras principalmente sobre la base de la precarización, la tercerización laboral y la designación directa. Entendemos que, en este periodo se ha profundizado esta realidad histórica, aumentando las designaciones de confianza en cargos que debieran de ser técnicos, especialmente en lo respectivo a las jefaturas de las OT, que se restringen a cargos de confianza de las direcciones departamentales, cuya formación no necesariamente se encuentra vinculada a lo social, instrumentadas a través de pases en comisión o contratos unipersonales. Respecto al equipo técnico, el perfil de ingreso de los llamados realizados en esta administración profundizan las

condiciones de precarización de las formas de contrato y de las condiciones laborales.

Las diferentes focalizaciones que impulsa el Estado respecto a cómo enfrentar la emergencia social redonda en programas formulados con poblaciones objetivo disímiles y/o problemáticas diferentes. Entendemos junto a Leticia Perez, que “el Estado, a partir de la gestión focalizada de la pobreza y la promoción de las redes autogeneradas comunitarias y productivas y las organizaciones de la sociedad civil, promueve la vida solo al nivel de mínimos básicos”(2013, p. 39). La autora plantea que tanto el Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES) como el Plan de Equidad de Mides son herramientas de **gubernamentalidad** enmarcada en la **focopolítica**. La gubernamentalidad forma parte de la red de técnicas de gobierno, que determinan prácticas sociales a partir de que intenta influir sobre los individuos mediante ciertas condiciones de legitimidad y de verdad (Foucault, 2006). El despliegue de **tecnologías políticas** tiene entre sus objetivos la regulación de la conducta, produce modos de existencia que coinciden con objetivos gubernamentales previamente fijados y que son vistos por los sujetos como provenientes de su libertad (Lazzarato, 2006). Por tanto, el despliegue de tecnologías políticas necesita de una **racionalidad técnica** que justifique tales objetivos. En concreto, se producen políticas públicas que radican en la minimización de los riesgos vitales de la vulnerabilidad, por fuera del acceso a derechos.

Ante el ‘desborde’ de los equipos técnicos frente a las diversas problemáticas sociales que presenta la población con la que trabajan y las exigencias de cumplimiento de objetivos de ésta política focalizada, los objetivos de las intervenciones tienden a reducirse al mínimo para darles concreción, ajustándose a protocolos, aplicación de formularios, mediciones, recolección y registro de datos, quedando postergada la dimensión política de las intervenciones, del diseño y de la ejecución.

Las tensiones existentes entre el **sujeto de la atención** y las estrategias de intervención de la política social (Fagundez, González, 2018) no forman parte de un proceso unidireccional entre el diseño, la ejecución y el sujeto de atención sino que dicho proceso resulta híbrido dada su composición heterogénea, a partir de acciones que traducen y transforman lo predecible diseñado en principio. El sujeto de la atención es quien se encuentra en situación de vulnerabilidad social y es hacia quien se hará foco y se definirán ciertas políticas y técnicas específicas para el abordaje de tal situación, diferenciadas del resto de la población.

Implica una **racionalidad de gobierno** específica para poder definir estrategias de intervención focalizadas. Está determinada por las posibilidades presupuestales y exige nuevas tecnologías con altos niveles de especialización y de clasificación de la población en situación de vulnerabilidad. Se prioriza a los más vulnerados de los vulnerados.

Los sujetos de la atención, transitan por esos dispositivos en una especie de “puerta giratoria”, quedando en evidencia que el diseño de la política y el logro de ciertas metas y objetivos de inclusión social no logran que las trayectorias de las personas en el programa cumplan con los mismos (Chávez, Riet, 2016). Tales diseños y planificaciones, surgen a partir de visiones de la cuestión social que tienden simplificar los procesos inherentes a la gestión de la política pública, a la complejidad de composición de dispositivos gubernamentales y a los procesos de subjetivación implicados en ellos. Según Gosta Esping-Andersen(1993), en América Latina se establecen **Estados residuales**, esto implica que la matriz de protección social (no sólo) responde a visiones de la cuestión social sino a modelos de intervención estatales en este y en todos los temas. El modelo residual es aquel que sólo interviene cuando la población objetivo “cae” de la malla social, pero no trata de proteger ni promover. En ese sentido, es muy difícil (sino imposible) que el MIDES sea promotor de derechos y no una malla que ofrece un umbral mínimo luego de verificar que “te caíste”.

Con el inicio del periodo de gobierno actual y la irrupción de la pandemia global en marzo de 2020, el entramado interinstitucional que conformaba las redes microterritoriales del Proyecto de Gobierno de Cercanía se desdibuja. Los recursos humanos de diferentes instituciones como ASSE -Administración de Servicios de Salud del Estado-, ANEP -Administración Nacional de Educación Pública-, INAU -Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay- y MIDES dejan de estar disponibles en los barrios al tiempo que la crisis sanitaria profundiza la crisis económica y social de la población más afectada por la inestabilidad laboral y el riesgo de pauperización. MIDES desplegaba varios dispositivos en este sentido: los espacios de Servicio de Orientación y Consulta -SOCAT- tercerizados a través de Organizaciones de la Sociedad Civil, los de intervenciones familiares como los programas Uruguay Crece Contigo y Equipos Territoriales de Atención Familiar -ETAF-, y otros Programas de base territorial con acompañamientos y seguimiento de usuarios como Jóvenes en Red. A excepción de los SOCAT, el resto de los dispositivos cambiaron su propuesta y continúan con diferentes formatos de intervención. Siguiendo a Baraibar :

“Pero el gobierno, consecuente con su impronta neoliberal, ha tendido a trasladar a las personas la responsabilidad por las consecuencias sanitarias y sociales de la pandemia, reduciendo la intervención estatal. Las respuestas implementadas -ayudas monetarias en su mayoría- son acotadas en términos de monto y tiempo de duración, y han estado acompañadas de un discurso de sospecha hacia las poblaciones receptoras.” (2022).

Si bien desde un análisis temporal, la emergencia sanitaria y el repliegue territorial de las políticas públicas parecen estar interrelacionados, tanto durante la emergencia y luego de decretado el fin de ésta, las estrategias de intervención, la planificación y la comunicación de las políticas sociales en este periodo parecen mostrar el repliegue de los dispositivos de abordaje, planteando una forma de organización del trabajo basada -con algunas excepciones- en intervenciones puntuales. Por otra parte, las modificaciones respecto de criterios políticos para las prestaciones no son comunicados internamente sino que las personas que trabajan en las oficinas conocen los lineamientos de las políticas a través de los medios de comunicación, a veces, a través de las personas beneficiarias, una vez que ya sucedieron.

II. b. Violencias en el marco de las políticas públicas.

A partir de 2017, UTMIDES en el marco de la SSSL y junto a trabajadoras/es de las OT coloca en la agenda de la negociación colectiva la necesidad de un procedimiento para atender las situaciones de violencia hacia trabajadoras/es en el marco de la tarea.

El convenio 190 de la OIT plantea que:

“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.”(*Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*, s. f.)

En consideración de esta declaración, si bien es usual para las organizaciones sindicales pensar la violencia desde la perspectiva del acoso, en tanto el mismo es intrínseco a la organización laboral, también es importante pensar sindicalmente las violencias inherentes al trabajo específicamente en las políticas públicas.

b. 1 Violencia estructural

Las definiciones político técnicas respecto a los objetivos, alcances, las metas y herramientas utilizadas por las políticas públicas impactan en lo que se ha denominado **sufrimiento ético** o sufrimiento moral de quienes las desarrollan. Quienes trabajan con las situaciones de vulnerabilidad más acuciantes del país se enfrentan al sufrimiento que el trabajo en esas condiciones implica, existe siempre un “desgaste emocional” asociado al sufrimiento del otro con el que nos encontramos cotidianamente. Quien llega a buscar respuestas del Estado, lo hace desde el reconocimiento de una carencia y un sufrimiento asociado y es con ese sufrimiento con el que debemos trabajar para dar respuestas o construirlas. En este sentido, en el marco del deterioro de las condiciones sociales -aumento de la pobreza, inseguridad alimentaria, entre otras- y el repliegue del Estado en general -políticas sociales, políticas de salud, políticas de vivienda, educativas, entre otras- se genera el aumento de la demanda y la menor disponibilidad de herramientas. El sufrimiento ético se produce ante la falta de posibilidades de intervenir efectivamente ante las demandas de la población con las herramientas disponibles, siendo en su mayoría situaciones de vulnerabilidad extrema. Las/os trabajadoras/es se enfrentan a un puesto de trabajo donde es posible desplegar cierta autonomía, pero ésta es forzada “por las falencias en las consignas formales y la falta de conocimientos brindados por el empleador para aplicarlas {generando} la imposibilidad de realizar un trabajo de calidad según sus propios parámetros”(Henry, 2018, pp. 143-46). Se genera así un espacio de contradicción entre la misión del Ministerio, las herramientas técnicas disponibles, los recursos estatales y la demanda pública enfrentada, que van horadando la salud de las trabajadoras.

b.2 Violencia institucional

El MIDES se funda sobre la ausencia de estructura, la tercerización y precarización laboral, generando un funcionamiento híbrido entre las organizaciones de la sociedad civil y el Estado. En la cultura organizacional, no se visualiza el conocimiento cabal o adecuado del Estado como base de funcionamiento. Por otra parte, se prioriza la voluntad o el compromiso frente a la profesionalización de la tarea y en el mismo sentido desde una exigencia “militante” a sus trabajadoras/es. Este aspecto se tornó base constitutiva de la cultura organizacional, en consecuencia, el planteo de la precarización de las condiciones de trabajo,

ha sido y es valorado por todas las administraciones, y en muchos casos por las/os mismas/os trabajadoras/es, como desmedido en consideración de las condiciones de vida de la población objeto de las políticas. Asimismo, se naturalizan condiciones de trabajo inadecuadas tanto en el medio ambiente como en lo referido a la organización, es decir, la ausencia de canales formales para conocer y articular las políticas públicas de la cartera, priman los vínculos personales por sobre los procesos institucionales. La información fluye por caminos informales frente a la ausencia de vías adecuadas de acceso a procesos y articulaciones. El acceso real de la ciudadanía a las políticas públicas queda supeditado a la voluntad y las posibilidades de acceder a contactos e información de cada trabajadora/or.

Asimismo, la pérdida de especificidad en los puestos de trabajo y en particular, la designación directa de cargos de confianza en puestos de jefatura, los cuales debieran ser un rol técnico, genera sobrecargas en el trabajo por falta de dirección técnica. En este marco, los riesgos psicosociales en el trabajo se ven acrecentados, abriendo la posibilidad a la aparición de situaciones de acoso moral y sexual laboral.

En este sentido, dicha pérdida de especificidad acarrea dificultades en la organización del trabajo: falta de normas y responsabilidades claras, asignación inadecuada de tareas; falta de establecimiento de objetivos y de planes estratégicos; discrecionalidades; comunicación intrainstitucional deficiente, modalidades manageriales que generan climas competitivos, precarización de la carrera profesional (ausencia de estructura, escasez de llamados internos y de concursos de ascenso, ausencia de rotación en puestos de trabajo con alta demanda); pasaje de una cultura de servicio público a una gestión focalizada de servicios (prestaciones). En relación a las formas contractuales (precarización contractual, contratos BID, CND), no existe estructura organizacional, todos los salarios son compensados; en cuanto a gestión del rendimiento, presencia de digitalización de tareas (sistema de atención a la ciudadanía mediante Chatbot). Aumento de certificaciones médicas. Respecto a este último punto, el impacto de los problemas de la gestión organizacional en la salud mental de las/os trabajadoras/es, es evaluado como ajeno a la situación laboral.

Este atravesamiento de las violencias en los cuerpos genera riesgos en la salud integral de las/os trabajadoras/es, evidenciándose en la presencia de un conjunto de síntomas vinculados al malestar en el ámbito laboral como: cansancio físico, ansiedad, pérdida de interés o displacer por tareas vinculadas a lo laboral, consumo de psicotrópicos, ansiolíticos,

antidepresivos.

Las tensiones presentes en los procesos de atención a la ciudadanía, dan cuenta de los efectos de las tecnologías de gobierno y las **prácticas** gubernamentales en la **biopolítica** y la **producción de subjetividad**. La organización del trabajo se tensa en relación a la cantidad de tareas, la diversidad de demandas (algunas no acordes al cargo), el tiempo que requieren, la cantidad de trabajadoras/es y la falta de comunicación de los criterios de intervención. En este sentido, se prioriza la atención al público, entendida como un acto administrativo en detrimento de lo técnico. Ésto acarrea la pérdida de objetivos y metas de las OT como dispositivos vinculadas al fortalecimiento de la protección social.

Desde la SSSL entendemos que, la pérdida de espacios de intercambio, formación, y actualización en relación a la tarea (encuentros, capacitaciones, cursos, reuniones de trabajo, de coordinación y articulación para la ejecución de las políticas) y la ausencia de canales formales para la comunicación de las políticas (sustituidos por prensa o redes sociales), se materializan en un clima laboral complejo, en donde los vínculos interpersonales se deterioran, las certificaciones médicas y el estrés laboral aumentan. Resulta necesario aclarar que a pesar de visibilizarse el aumento de estos indicadores, no se cuenta en el espacio bipartito de Salud y Seguridad Laboral (COSYSO) con estadísticas formales para poder medir en forma cabal su impacto, esto se ha solicitado siempre a la Administración en el marco de los cometidos establecidos en el decreto 291/07 y las competencias dadas en el decreto 127/014 pero a la fecha nunca se han entregado los mismos.

b.3 Violencia en la atención al público

Con el fin de la emergencia sanitaria, las OT se convirtieron en la primera línea directa de atención al público, sin los recursos humanos ni materiales que dejaban ausentes los programas cerrados. Las oficinas multiplicaron exponencialmente el flujo de personas atendidas, que demandaban una respuesta a su situación de emergencia alimentaria. La implementación de las canastas de alimentos de emergencia produjo un cambio en la dinámica de la atención, burocratizando y empobreciendo las gestiones posibles. Las tensiones generadas en el cruce de estas líneas produjeron situaciones de violencia como una vía posible de resolución del conflicto.

Entendemos que el impacto de la violencia estructural e institucional en el cuerpo de los

beneficiarios y el ejercicio de poder que implica el rol técnico en el marco de las políticas sociales, impactan en la emergencia del acto violento como respuesta. Esta concepción, nos lleva en ocasiones a la falsa premisa de que en tanto la violencia emergente en el marco de la atención sucede como respuesta a un hecho violento y un ejercicio de poder desigual del Estado hacia la población más vulnerable, que se hace carne en cada beneficiario, y que en ocasiones explota de forma extrema -amenazas, gritos, insultos, golpes, entre otras- debe ser justificada o tolerada por parte de las/os trabajadoras/es. Estas se encuentran en una encrucijada, entre la comprensión de estas expresiones de la violencia, la no estigmatización de la persona que la ejerce, y ser el cuerpo depositario de tal acción. Sobre el cuerpo de las/os trabajadoras/es hay una tercera violencia que emerge y se suma a las otras formas menos bulliciosas o explosivas.

En este sentido, las afectaciones laborales dentro del Ministerio se encuentran en línea con las investigaciones académicas llevadas a cabo en el continente, respecto al riesgo asociado a la tarea de atención, sobre todo en relación al funcionariado estatal. Henry, en el vecino país, ha planteado que “los riesgos (...) de los trabajadores ya no son solo físicos sino que están cada vez más vinculados al plano psicosocial en el marco de las transformaciones del sistema productivo en las últimas décadas(...)el trabajador se ve compelido a movilizar sus capacidades intelectuales, emocionales y relacionales para alcanzar los objetivos que le son impuestos.”(Henry, M., 2018, pág. 5).

II. Herramientas de reducción del impacto de las violencias

Desde la Secretaría se han estructurado diferentes estrategias y herramientas para erradicar o minimizar el impacto de las violencias en el marco del trabajo. La primera necesidad identificada refiere con la difusión de la normativa, tanto nacional como ministerial, que da marco de seguridad a las trabajadoras. La difusión de los diferentes cursos de formación sindical que se dictan desde el Instituto Cuesta Duarte y de la Secretaría del PIT CNT fueron la base para disponer de compañeras/os formadas en la materia. La generación de espacios de intercambio y difusión sobre la salud y la seguridad se tornó sustantiva para aumentar el alcance de sus efectos. Por esto se generaron espacios, tanto presenciales como virtuales o mixtos -presencial y virtual- que permitan intercambiar aportes en la elaboración de

protocolos presentados para negociación bipartita. Este año se instaló, además, el mes de abril como mes de la Salud y la Seguridad Laboral, generando tres actividades centrales que posibilitaron abordar la temática desde diferentes perspectivas, pensando el vínculo entre organización del trabajo y salud, a través de un pequeño cine foro; poniendo el cuerpo en juego a través de un aula de biodanza con la consigna “¿Cómo afecta el trabajo nuestra salud? “Herramientas de cuidado”; y, finalmente, con un conversatorio sobre “Qué herramientas tenemos los trabajadores y trabajadoras, frente a una organización del trabajo que precariza la salud y la seguridad”.

Sindicalmente se han planteado y negociado tres protocolos para la salud y seguridad laboral. El 30 de junio de 2022 el Ministerio de Desarrollo Social aprueba por resolución de la Directora General de Secretaría, el Protocolo para la Prevención y Acción ante casos de Acoso Moral en el Trabajo, luego de un proceso instalado en 2019 de negociación y elaboración bipartita del mismo. A partir de su promulgación se trabaja en la reglamentación de la Comisión Bipartita de Acoso Moral en el Trabajo (CAMT) y en la formación necesaria para quienes la integrarían. En marzo de 2023 la CAMT inició su gestión generando como una de sus primeras acciones un acuerdo con el Departamento de Psicología Médica del Hospital de Clínicas de la Universidad de la República para la elaboración de un mapa de los factores de riesgo psicosocial de todo el Ministerio, utilizando la herramienta COPSQ-ISTAS21. Actualmente nos encontramos aplicando la herramienta en las diferentes oficinas a nivel Nacional y estamos recibiendo los primeros resultados. Este mapa posibilitará generar de forma bipartita recomendaciones respecto de la organización del trabajo a fin de minimizar la violencia institucional y evitar en mayor medida la existencia de situaciones de acoso moral y/o sexual en el marco del trabajo. Asimismo, esta comisión recibe las denuncias de situaciones de acoso moral en el trabajo y las procesa de forma bipartita. Se busca en todos los casos (y no exclusivamente cuando se pueda constatar una situación efectivamente de acoso), aportar recomendaciones para la mejora de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, El MIDES cuenta con un protocolo de procedimiento para el acoso sexual en el trabajo aprobado por resolución ministerial del 30 de junio de 2017. Sin embargo, éste no surge de la negociación bipartita ni está integrado por representantes de ambas partes. Desde la Secretaría entendemos que esto limita la acción, no genera las necesarias acciones de prevención y al no ser bipartito, reduce las garantías necesarias. Es por esto que desde la

Secretaría planteamos y acordamos una fecha para comenzar a trabajar en un grupo dependiente de COSYSO una actualización de éste protocolo que armonice con el planteado para el acoso moral en el trabajo.

En lo que refiere específicamente a la Seguridad en el Trabajo, UTMIDES ha llevado a negociación, la elaboración de dos protocolos que resultan fundamentales para el Trabajo de ésta cartera. Por una parte en 2018, a raíz del aumento de las explosiones de violencia que vivían las/os trabajadoras/es en el trabajo en territorio (en barrios y hogares de las personas beneficiarias) y de la respuesta sindical que se desencadenaba ante la falta de garantías dada por el empleador a la seguridad de las/os trabajadoras/es, luego de varios meses de medidas sindicales y de negociación, se logra un primer acuerdo de “Criterios para la intervención en situaciones de alto riesgo en el Trabajo Territorial” que se encuentra vigente. Desde UTMIDES hemos solicitado la instalación de un grupo de trabajo dependiente de COSYSO que pueda trabajar en una nueva versión de éste, partiendo de la base de que se trata de un gran aporte, que en la medida que se actualice cubriendo los aspectos que no pudieron ser identificados en la primer versión, puede dar mejores respuestas y armonizar de mejor manera con los acuerdos generados posteriormente.

Por otra parte, a partir del 2021, debido al incremento de los hechos de violencia ocurridos en las oficinas territoriales, UTMIDES inicia la aplicación de medidas sindicales como el cierre de la atención, ante la falta de un procedimiento que protegiera al funcionariado y a todas las personas involucradas en la situación. Es entonces que las autoridades ministeriales habilitan un espacio bipartito para retomar el documento en construcción del 2017. Es de este modo, que en 2022 se aprueba la primera “Guía de actuación ante situaciones de violencia hacia trabajadoras/es que desarrollan sus actividades laborales en las OT del MIDES”. La guía ofrece a las personas violentadas mecanismos de resguardo para su salud, la reducción del impacto de la violencia y la producción de indicadores de esta problemática. Este instrumento protege a trabajadoras y trabajadores del ministerio, aun cuando no impacta sobre la cantidad de hechos de violencia recibidos. Para la redacción de esta Guía el sindicato convocó a quienes se desempeñaban en esos puestos para recabar información sobre las características de la violencia y los recursos de protección que se entendían posibles. En las instancias de intercambio fueron perfilándose algunas características de la violencia que excedían a las situaciones de atención directa y se vinculaban a las otras violencias en el trabajo: la

organización de las tareas dejaba en claro que en muchos espacios de trabajo las responsabilidades institucionales quedaban personificadas en un/a trabajador/a, la falta de recursos humanos y/o materiales se naturalizaba y no generaba acciones de adecuación a corto ni mediano plazo, las condiciones edilicias precarias también se habían naturalizado como parte de la cultura organizacional, etc.

Es en este sentido, entendemos que la Guía reconoce e interviene en la afectación a la salud y el estado emocional que provoca la violencia, no sólo protocolizando un accionar cuando esta se desata, sino también ligando la noción de riesgo psicosocial a la concepción misma de la salud laboral en la atención a la ciudadanía. Algunas de las acciones que establece la guía son: la obligatoriedad de las reuniones de equipo semanales así como la mejora en la comunicación interna, condiciones que afectan a la organización misma del trabajo y a la salud de los equipos, en un marco institucional en el que lo que se prioriza es la productividad antes que los espacios de reflexión y escucha sobre la tarea. El principal aporte de este protocolo es acercar un sentido de orden ante el caos y desborde que genera la irrupción de una situación de violencia en el marco laboral, con el fin de erigirse en un elemento más de seguridad.

Los impactos en la salud del funcionariado produjeron la necesidad de un espacio institucional de “Bienestar PsicoEmocional” que tiene como objetivo prevenir las situaciones de estrés laboral y burnout. Dicho espacio surge a partir del reclamo sindical que visibiliza la necesidad de cuidado de los equipos, aún cuando no pudimos incidir en la forma de concreción de éste. Entendemos desde la SSSL que la psicologización del sufrimiento puede fácilmente sostener la idea errónea de que la salud mental es una responsabilidad individual y su afectación un error de criterio en la práctica laboral. A pesar de que el sindicato ha considerado desde hace varios años la necesidad de espacios de cuidado de equipo y se ha llevado a negociación, no hemos tenido injerencia en las características particulares de la oferta de cuidados psicoemocionales actual.

Como Secretaría Sindical, entendemos que tanto el sufrimiento ético como las situaciones de violencia en la atención, impactan en la salud de las/os trabajadoras/es del MIDES, por tanto, se tornan temas impostergables a la hora de pensar en la Seguridad y la Salud Laboral. Éste Sindicato intenta pensarse y dar respuesta, aunque esta sea parcial, a una situación sufrida cotidianamente por sus afiliadas/os.

III. Consideraciones finales

Desde la SSSL hemos definido una trayectoria de trabajo que problematiza varias de las violencias a las que las/os trabajadoras/es se ven expuestas/os en el marco de su tarea. Entendemos que este sindicato también debe constituirse como un elemento de salud y seguridad en el trabajo. Nuestra propuesta se basa en la relevancia de la participación sindical en los espacios colectivos, para desnaturalizar las prácticas que se han tornado habituales, así como la negociación colectiva de los protocolos y otros elementos normativos que se adecúen como herramientas institucionales. Este trabajo requiere una actualización permanente que acompañe los cambios en las tareas y los recursos y se adapte a las modificaciones que presenta el mundo del trabajo en el sector público. Es así que la planificación bipartita potencia las herramientas disponibles y permite poner en la agenda del Ministerio, las acciones necesarias para atender la protección de las/os trabajadoras/es.

Así, el nexo entre violencia en el trabajo e impacto en la salud laboral se legitima y no es banalizado o atribuido a las personas, lo que posibilita un espacio de negociación hacia la mejora permanente de los recursos y la adjudicación de responsabilidad institucional para generar respuestas adecuadas a los factores de riesgo asociados a nuestras tareas laborales cotidianas.

SALUD Y REVOLUCIÓN SOCIAL

A UTMIDES LO CONSTRUIMOS ENTRE TODES

Referencias Bibliográficas

BARAIBAR RIVERO, Ximena, 2022. *Yo te avisé y vos no me escuchaste: Pobreza y desigualdad en tiempos de pandemia en Uruguay*. *Propuestas Críticas en Trabajo Social - Critical Proposals in Social Work*, 2(3), 31-50. DOI: 10.5354/2735-6620.2022.63606)

Chávez, J., Riet, L. (2016) Equipos técnicos en acción. Estudio de políticas públicas desde la Teoría Actor Red. En: *Psicología, tecnología e sociedade: controversias metodológicas e conceituais para uma análise das práticas de subjetivação*. Río de Janeiro: Ed. NAU.

Cometidos. (s. f.). Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado 7 de junio de 2023, de <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/institucional/cometidos>

Convenio C190—Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). (s. f.). Recuperado 29 de junio de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del estado del bienestar*. Alfons el Magnanim.

Fagundez D'Anello, Daniel, y González García, Diego (2018). *Definir para gobernar: políticas dirigidas a niños, niñas y adolescentes en situación de calle en Uruguay*. *RLCSNJ*, 16(2), 995-1008. <https://doi.org/10.11600/1692715x.16223>.

Foucault, M. (2006a). *Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France 1977-1978*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Henry, María Laura, 2018. IMPLEMENTACIÓN DE LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRABAJADORES DE LA ANSES DE ARGENTINA: reflexiones metodológicas sobre una experiencia de investigación sustentada en la cooperación entre academia y factores sindicales. en BIBLIOTECA RED LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST-LA), N° 14 , Buenos Aires.

Lazzarato, M. (2006). *Políticas del acontecimiento*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). Dirección Nacional de Gestión Territorial. (2015). *Manual de orientaciones técnicas para la atención ciudadana*. Eurososocial (Programa para la

Cohesión Social en América Latina). Montevideo. Uruguay. MIDES.

Ministerio de Desarrollo Social. (2019) *Informe de transición de Gobierno*. Diciembre de 2019. Montevideo. Uruguay. Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/informe-transicion-del-ministerio-desarrollo-social>

Organización Internacional del Trabajo, 2019 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

PEREZ, L., & MIDAGLIA, C. (2013). *Entre el reconocimiento y la consolidación: La focopolítica en Uruguay: un estudio comparativo de casos*. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES. DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Quintela Pereira, G. (2017.). *Prácticas profesionales de la psicología: la construcción del operador social*. Tesis de maestría. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Psicología.