

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Existe creciente conciencia social sobre las diferentes formas en que se atenta contra la dignidad o se viola los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En un marco de reconocimiento de los derechos humanos, las personas identifican y ponen en el debate público problemas que han permanecido largo tiempo indiferenciados en la experiencia personal o que han sido naturalizados como una dimensión frecuente de las relaciones de poder que se establecen entre grupos sociales o personas. Pensemos en el caso del acoso sexual que exigió tiempo, esfuerzo y el desarrollo de argumentos convincentes para mostrar que era una expresión de las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres, que constituía un delito y que debía ser castigado. La Ley N° 20.005 de 2005 se refiere a este abuso y modifica el artículo 2 del Código del Trabajo.

Es el caso de otros tipos de acoso que ocurren en distintos espacios sociales, las escuelas, la política o los espacios laborales. En todos estos casos, aunque pueden intervenir dimensiones de carácter personal el acoso surge al interior de contextos institucionales que se caracterizan por formas específicas de organizar el poder y las relaciones interpersonales.

Argumentos para el cambio quiere analizar el acoso moral en el trabajo, un problema frecuentemente silenciado, pero que puede ser enfrentado de mejor modo si se lo entiende no sólo a partir de la personalidad de los individuos, sino al interior de las formas de organización del trabajo, políticas de recursos humanos y de resolución de conflictos.

QUÉ ES EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

El acoso moral en el trabajo es una violencia sutil y silenciosa, ejercida de manera continua y prolongada, en pequeñas dosis. A las personas afectadas les resulta difícil reaccionar y a veces incluso advertir que no están frente a un conflicto interpersonal sino que son víctimas de una situación de hostigamiento laboral. Se trata de acciones tales como la humillación pública, la descalificación, la negación de oportunidades. Rasgos personales, formas de hablar y moverse pueden ser utilizados para ridiculizar a un trabajador o trabajadora. Asimismo se les puede acosar no asignándoles tareas, o atribuyéndoles actividades sin sentido o que ponen en riesgo su salud psicofísica.

Estas acciones dificultan la comunicación del trabajador/a y sus contactos sociales ya que muchas veces los compañeros/as le rehúyen por temor a ser también acosados/as. El acoso afecta la reputación personal, debilita el sentido y compromiso de las víctimas con el trabajo, deteriora la salud, el clima laboral y la productividad. Las víctimas de acoso laboral suelen presentar, entre otras, las siguientes alteraciones psicológicas: dificultades de concentración y memoria, irritabilidad, ansiedad, miedo al fracaso, sentimiento de amenaza, disminución de la autoestima, somatizaciones múltiples y depresión.

El acoso laboral no puede explicarse sólo a partir de rasgos de personalidad de los individuos sino que se entiende, sobre todo, en el marco de un determinado tipo de organización del trabajo, generalmente caracterizada por una carga laboral alta, estímulo excesivo a la competencia entre compañeros/as, falta de autonomía de los trabajadores/as, exclusión de las decisiones, bloqueo de la iniciativa y de la creatividad. En este tipo de organización los sistemas de comunicación internos son deficientes y no existen políticas adecuadas de gestión de los conflictos. Cualquier trabajador o trabajadora que critica las condiciones o la organización de trabajo se expone, entonces, a ser acosado. La amenaza y el temor impregnan los ambientes laborales erosionando las relaciones interpersonales y la identidad colectiva de los trabajadores.

Se pueden distinguir diferentes tipos de acoso laboral. Descendente, cuando es ejercido por el empleador o sus representantes, intentando, por ejemplo, forzar la renuncia y abaratar los costos de despido o para

Sabía que...

... el acoso produce trastornos de salud física y psíquica.

impedir que un o una trabajador/a ejerza sus derechos (tales como sindicalización, maternidad o paternidad, licencias médicas). Horizontal, cuando es llevado a cabo por personas de igual jerarquía o pares, movidas por la competencia excesiva, o sometimiento a la autoridad. Ascendente, cuando es realizado por uno o varios subordinados hacia una persona de un nivel jerárquico superior. Un caso típico es el acoso como resistencia a mujeres en cargos de jefatura.

Las mujeres son más vulnerables a sufrir acoso moral en el trabajo. Por las características de sus ocupaciones, frecuentemente ocupan puestos de menor nivel jerárquico; tienen un porcentaje más bajo de sindicalización y logran un menor poder de negociación. Se las hostiga o culpabiliza cuando hacen uso de sus derechos de maternidad o de licencias médicas por el cuidado de hijos, y se presume que tienen un menor compromiso con sus empleos por las responsabilidades familiares que asumen.

LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO EN CHILE

No existen en el país información sobre el número de personas que sufren acoso laboral ni un registro de las denuncias ante las Inspecciones del Trabajo. Tampoco se cuenta con una ley o reglamentos administrativos que señalen expresamente al acoso en el trabajo como un riesgo laboral.

No obstante, existen otras vías legales para abordarlo, en la medida que el hostigamiento constituye una situación de riesgo para la salud psíquica y física del trabajador/a, e implica incumplimiento del Artículo 184 del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo acoge y da curso a numerosas denuncias de acoso apelando a los derechos fundamentales constitucionales que tienen los y las trabajadores/as, tales como el derecho a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad, a la integridad física y psíquica y a la protección de la vida privada y pública. La ley 20.087 establece un procedimiento especial y rápido para resolver los casos en que se atente contra estos derechos fundamentales en el trabajo. Entró en vigencia en marzo de 2008 de manera progresiva y estará en pleno vigor en todas las regiones del país en octubre de 2009.

QUÉ HACER FRENTE AL ACOSO

- Poner en el debate público el acoso laboral como violación de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras.
- Generar información sistemática sobre la incidencia y prevalencia del acoso moral en el trabajo y de la solución a las denuncias recibidas.
- Hacer visible e identificable el acoso laboral al conjunto de los trabajadores y trabajadoras y dirigentes sindicales, así como a las jefaturas y directivos de los lugares de trabajo.
- Señalar la responsabilidad de la administración de las empresas sobre la organización del trabajo y el clima laboral para evitar el acoso laboral.
- Identificar, evaluar y mejorar los mecanismos legales y las acciones posibles para enfrentar el acoso laboral.

Sabía que...
... el acoso laboral
baja la
productividad por
el derroche de
recursos humanos
que produce.

Sabía que...
... existe un
proyecto de ley
presentado el 16
de octubre de
2007 que castiga
el acoso laboral y
que ya fue
aprobado por la
Comisión de
Trabajo de la
Cámara de
Diputados.



otros
Argumentos

¿comentarios?



Argumentos para el cambio ISSN 0717-2346

Una publicación del CEM (Centro de Estudios de la Mujer),
Purísima 353, Santiago, Chile,
teléfono: (56-2) 777 1194, fax: (56-2) 735 1230,
correo-e: cem@cem.cl,
<http://www.cem.cl>

Esta publicación cuenta con el apoyo de:

