

Violencia laboral

Esta acción es ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su **dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso y acoso sexual propiamente dicho.-**

¿Qué quiere decir entonces "violencia laboral"? Implica a todas aquellas acciones que, durante un tiempo prolongado, afectan la dignidad del trabajador, su derecho a no ser discriminado, el respeto de su honra y su integridad física, psíquica y moral. En casos extremos, desencadenan daños psicológicos graves, pérdida del empleo y hasta suicidios. Hay víctimas que se ven tan afectadas que terminan renunciando y les resulta muy difícil reintegrarse al mercado laboral. En cualquier caso, tanto la empresa como la sociedad pierden a una persona capacitada

Es un fenómeno que **se conoce a nivel mundial por una palabra en inglés, "mobbing", traducida como "ataque, atropello".**

El origen del término mobbing en inglés se refiere a la conducta de los animales de arrinconar al más débil del grupo. Esta acción es intencional.-

Que quede muy en claro que **no se trata de un caso típico de estrés.-**

¿Cómo se manifiesta entonces esta nueva forma de acoso? En ataques permanentes contra la persona, persecuciones tendientes a provocarle "aislamiento, pérdida de la autoestima, descalificación, desmerecimiento, violación de la intimidad, difamación, supresión de derechos, intimidación, falsa denuncia, afectación a tareas irrelevantes, quita de personal, intromisión en la computadora, utilización de influencias e indiferencia a sus reclamos.-

¿A que nos referimos cuando hablamos de acoso? El acoso refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su, nacionalidad, edad, sexo, color, religión, origen étnico, capacidades diferentes, virtudes, aspecto físico, estado civil, elección sexual, preferencias o situación familiar, entre otros.

El psicólogo alemán Heinz Leyman (pionero en el estudio del mobbing) resaltó que el acosador "le asigna a la víctima tareas inútiles, absurdas, peligrosas y humillantes; no le permite comunicarse; la interrumpe continuamente cuando habla; le critica su trabajo; se burla de su vida privada; le niega el contacto mediante gestos de rechazo o menosprecio; ignora su presencia; la aísla de sus compañeros; le grita, la amenaza, la injuria; le atribuye una enfermedad mental".

Porque el maltrato es psíquico y social? Porque se manifiesta como una hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Por ejemplo:

-cambio de funciones u horarios,

- sobrecarga de trabajo
- demanda de una tarea para la que no está capacitada,
- indicaciones contradictorias,
- sanciones injustificadas
- Constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador/a.
- prohibir hablar con compañeros/as.
- promover el complot sobre el/la subordinado/a.
- ejercer cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano.
- obligar a realizar tareas denigrantes.
- corregir o reprobar permanentemente las tareas realizadas
- juzgar de manera ofensiva su desempeño.
- asignar tareas sin sentido con el fin de humillar.
- encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- amenazar con despidos sin fundamento real

—¿Cómo influye el acoso a la víctima en los demás empleados?

—Mucho, porque el acosador busca aislar a la víctima del grupo y termina generando un silencio deliberado de los compañeros hacia la persona acosada. Se convierten en cómplices no intencionales. Por eso es difícil para el damnificado conseguir el apoyo de sus pares, que tienen miedo de hablar. El silencio de los

testigos es una doble victimización que potencia el desgaste.

¿Por qué se produce?

—Hay factores psicosociales —como la envidia hacia una persona que se destaca sea por su imagen sea por su capacidad y se vuelve una amenaza—, organizacionales: cuando hay que reducir personal y se quiere evitar pagar las indemnizaciones. Y por último de posición: cuando se desea sacar a la víctima del cargo ocupado legítimamente, para ser ocupado por un aliado, amigo, o familiar del acosador.-

En el ámbito privado, el método más eficiente para producir el cese de la violencia y la protección psicológica del damnificado es mediante la interposición legal de un recurso de amparo, atento a la falta de una ley nacional sobre mobbing. También se ha utilizado como método de resolución de conflicto la mediación pública o privada, a fin de que en audiencia

las partes se presenten ante mediador y intenten primero reconocer el hecho y luego, arribar a una solución.-

En el ámbito público el presidente Néstor Kirchner firmó el decreto 214/06, en cuyo artículo 124

http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/fondo/docs/Decreto_214-2006.pdf apunta a la "erradicación de la violencia laboral" definida como "toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de autoridad... que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral". Es una norma nueva, que muchos empleados todavía desconocen y que define a este "hostigamiento moral" como una "falta grave".

La violencia laboral es un hecho muy nuevo, no porque antes no ocurriera, sino porque recién ahora está siendo tratado, y ante los altos niveles de desempleo y competitividad, la violencia es una expresión de conflicto. Hoy, una persona conflictiva en las organizaciones es separada de la organización.

