

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Tan antiguo como el trabajo, el acoso moral -o "mobbing"- continúa actualmente existiendo entre nosotros, habiéndose intensificado en su gravedad.

Definido como el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y su subordinado, el "mobbing", término derivado de "mob" (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima.

Una persona trata de humillar a otra para fortalecer su autoestima y demostrar poder. Restringe a la víctima de la posibilidad de hablar, aísla a la misma de sus colegas, no considera sus opiniones, no le asigna tareas, critica permanentemente, establece el terror telefónico, ataca creencias religiosas y políticas, grita, insulta, habla "a espaldas", difunde rumores y comentarios injuriosos. Estas son algunas de las prácticas puestas en marcha por la jefatura que abusa del poder y realiza una manipulación perversa, muchas veces

con el consentimiento de la empresa. Esta desconoce que la jefatura, además de ser peligrosa para la víctima, es peligrosa para todo el grupo. En un comienzo es algo inofensivo y el(la) trabajador(a) agredido(a) no quiere mostrarse ofendido(a), tomando todo en broma. Con la permanencia de este cuadro y la repetición de las agresiones, la víctima es acorralada y sometida a una situación degradante, y cuando protesta es llamada "paranoica". Los compañeros de trabajo permanecen complacientes y no hacen nada por miedo a ser los siguientes, lo cual crea un "pacto de tolerancia y silencio".

La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hipervigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El(la) trabajador(a) queda desestabilizado(a), ridiculizado(a), debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de "difícil convivencia", "mal carácter" y "loco"(a).

La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar

depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, siendo muchas veces responsabilizado(a) por los mismos.

Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje).

La sociedad en, general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo.

Como respuesta al cuadro descrito, es recomendable realizar un buen análisis. Es decir, si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral. El(la) trabajador(a) debe reaccionar lo más pronto posible y realizar la denuncia, buscando ayuda dentro de la empresa en Recursos Humanos o externamente en su sindicato.

