Semanario Universidad • 21 de setiembre del 2006

Trabajan proyecto para penalizar acoso laboral

◆ *Un fenómeno que puede llevar a sus víctimas al suicidio, es más común de lo que pensamos en nuestros centros de trabajo y estudio.*

JAVIER CORDOBA MORALES
jcordoba@semanario.ucr.ac.cr

La doctora Hernández tiene muchos años de trabajar como dentista en un hospital y un buen día al regresar de sus vacaciones, sin saber por qué, nota que es blanco de extrañas miradas y solapadas burlas de sus compañeros.

Poco tiempo después, la doctora se da cuenta de que el responsable de tan mal ambiente es su jefe, quien ha dicho a todos que su lugar de trabajo será cerrado porque pacientes de la doctora Hernández se han quejado, y ahora todos perderán su empleo.

Pero además de esta mentira, el jefe ha desplazado a la doctora de sus funciones habitua-

mamente graves en lo económico, profesional, pero sobre todo, en lo personal, donde las personas se ven sometidas a altos grados de estrés, ansiedad, depresión y baja autoestima, entre

el país no existe una legislación específica para el acoso laboral y por tanto, se debe recurrir a diferentes leyes para afrontar estos casos.

Para Romero, el acoso laboral es una situa-

ante consejeros judiciales fue de 625 572 entre abril de 2.002 y marzo de 2.003. De estos, 5,1%, o cerca de 32.000, estuvieron relacionados con acoso e intimidación, mientras que de abril a setiembre de 2003, de las 51 444 consultas, 9,6 % estaban relacionadas con acoso e intimidación", detalla el estudio de OIT.

En cuanto a costos económicos el acoso laboral es un mal negocio para los empleadores. En Australia se han estimado los costos del "mobbing" entre 6.000 y 13.000 millones de dólares australianos, casi 10.000 millones de dólares estadounidenses.

"Lo del acoso laboral estaba muy calladito, pero con esto del acoso del diputado como que se ha puesto de moda, aunque la gente confunde el acoso sexual y el laboral. Nosotros queremos hacer algún tipo de encuesta o estudio porque en Costa Rica no hay datos, solo algunos casos que conocemos", comentó Ramírez. ❑

Las conductas hostiles

Esta es parte de una lista de conductas hostiles que caracterizan al acoso laboral. Si usted siente que sufre de esta situación, puede ponerse en contacto con la ASCALP al correo electrónico acoso_mobbing@yahoo.com.

Lista de conductas hostiles

les, le ha trasladado de cubículo y durante dos años no ha permitido que toque a un solo paciente. Como este ejemplo de la vida real, son muchos los casos de acoso laboral en nuestro país que aún no conocemos.

A pesar de ser un viejo problema, el acoso laboral en Costa Rica es un tema casi desconocido, y que por demás carece de estadísticas o legislación, lo que ha motivado a organizaciones y grupos de profesionales a organizarse para tratar de que no que quede impune lo que ellos llaman "el crimen perfecto".

PARA COMBATIR EL ACOSO

El Acoso Laboral Psicológico, Psicoterror Laboral o también conocido como "mobbing" es la persecución artera y alevosa, dada desde una situación de poder contra una víctima, con el propósito de destruirla psicológica, social, laboral y físicamente.

No siempre se da desde puestos de poder, también existe el "mobbing horizontal" donde un grupo de compañeros, o desde los subordinados hacia la jefatura se provoca un mal ambiente de trabajo que puede llevar a la víctima al abandono de su empleo, a la renuncia, a la pensión temprana, a la enfermedad y hasta al suicidio.

"Existen dos tipos de acoso: uno es que por un periodo de al menos seis meses se sobrecarga a la persona excesivamente de trabajo; y la otra variante es que, por el contrario, se le discrimina, se le aísla de los grupos de trabajo; y lo peor es que los compañeros generalmente se ponen de parte del jefe, al menos al inicio", comentó Cecilia Ramírez integrante de la Asociación Costarricense contra el Acoso Laboral Psicológico y el Daño Moral en Costa Rica (ASCALP).

Las consecuencias del "mobbing" son su- otros síntomas que por lo general obligan a un tratamiento médico.

"Incluso se persigue a la víctima fuera del trabajo para impedir su empleo futuro. Sus vías favoritas son la calumnia, el chisme y la conspiración, que involucra muchas veces a grupos de compañeros en papel de cómplices", explica Magda Zabala, también integrante de la ASCALP.

Esta asociación, la primera que en su tipo se forma en Costa Rica, nació el año anterior por iniciativa de un grupo de pensionados de la Universidad Nacional, quienes vivieron incómodas situaciones en su trabajo, y se identificaron con un proyecto sobre Acoso Laboral del exdiputado del Partido Restauración Nacional, Carlos Avendaño.

Cecilia Ramírez, otra integrante de la asociación, relató que el grupo inició como una comisión coordinadora de algunos foros sobre el tema, y desde el 7 de setiembre se conformó como una asociación con fines y funciones más amplias.

Con el fin de dar apoyo a las víctimas de acoso laboral, ASCALP creó tres comisiones: Legal, de Medicina y de Información e Interrelación con centros e instituciones; esta última debido a que se conocen muchos casos de "mobbing" en las instituciones públicas.

"Conocemos casos en la UNA, en la UNED, en la Caja Costarricense del Seguro Social, en el Ministerio de Educación, y hace poquito conocimos a un muchacho del Instituto Tecnológico", añadió Ramírez.

EL CRIMEN PERFECTO

El director del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad de Costa Rica, Jorge Enrique Romero, explicó durante una conferencia dada en la Facultad de Derecho que en cion muy difícil de probar por parte de la víctima, lo que deja muchos casos en la impunidad y merece el calificativo de "crimen" perfecto.

Si bien considera necesaria una regulación, Romero consideró necesarios cambios sociales más profundos, pues las leyes por sí solas no resuelven nada.

"No hay una ley que regule, pero es absurdo pensar que la ley es una varita mágica y que va a resolver el problema, eso es mentira, las leyes son puro papel", comentó Romero.

El proyecto de Ley sobre Acoso Laboral se viene trabajando desde hace algunos meses por parte de la ASCALP con la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según Cecilia Ramírez, se trabaja sobre la base del proyecto presentado por Carlos Avendaño, al cual le han encontrado serios vacíos, sobre todo en materia de penas para los acosadores.

EPIDEMIA MUNDIAL

Aunque el tema del acoso laboral parece nuevo en Costa Rica, en los países desarrollados existe preocupación por las altas cifras de casos que se han encontrado desde que el tema empezó a difundirse.

Un estudio de OIT recién publicado muestra que en el caso de la Unión Europea, el *mobbing* es una práctica muy [illegible].

En Alemania una encuesta del 2002 permitió estimar que más de 800 000 personas sufren de acoso laboral. En España se calculó que cerca de 22% de los funcionarios públicos eran víctimas de "mobbing"; mientras que en Francia, el número de acciones de agresión contra los trabajadores del transporte, incluyendo taxistas, subió de 3.051 en 2001 a 3.185 en 2002.

"En Japón, el número de casos presentados

Atentados contra las condiciones de trabajo.
- Se le retira su autonomía a la víctima.
- No se le transmiten las informaciones útiles para la realización de una tarea.
- Se replican sistemáticamente todas sus decisiones.
- Se critica su trabajo injusta o exageradamente.
- Se le niega el acceso a los instrumentos de trabajo: teléfono, fax, ordenador.
- Se le retira el trabajo que solía realizar habitualmente.
- Se le dan constantemente tareas nuevas.

Aislamiento y rechazo de la comunicación
- Se interrumpe constantemente a la víctima.
- Sus superiores jerárquicos o sus colegas dejan de hablarle.
- La comunicación con ella se realiza sólo por escrito.
- Se rechaza incluso el contacto visual con esa persona.
- Se la instala apartada de los demás.

Atentados contra la dignidad
- Se utilizan observaciones despectivas para calificarla.
- Se la desacredita ante el resto de compañeros, sean éstos superiores o subordinados.
- Se hacen circular rumores relativos a ella.
- Se le atribuyen problemas psicológicos (se la tilda de enferma mental)

Violencia verbal, física o sexual
- Se cohíbe a la víctima con amenazas de violencia física.
- Se la arremete físicamente, aunque de forma leve: se la empuja, se le cierra la puerta en las narices.
- Se le grita.

(Tomado de: El acoso Moral en el Trabajo (Distinguir lo verdadero de lo Falso). Marie-France Irigoyen)