



Juan Eduardo López,
El Mercurio

Mobbing: El bullying en el trabajo

El acoso laboral se puede realizar no solo con malos tratos, sino que también con cambios de funciones sin justificación o la asignación de las tareas más desagradables. Entérate aquí qué hacer para no afectar tu salud física y psíquica y qué se recomienda para afrontar esta situación en el trabajo.

Otro día más en el que tienes que ir a trabajar. Tu jefe te hace la vida imposible, y hasta un par de compañeros se encargan de arruinarte más la jornada con bromas pesadas, dando la impresión de que se han coludido con el dueño de la empresa para hacerte más pesado tu día. Si tu realidad es parecida a esta, tal vez no lo sepas, pero eres víctima de mobbing.

El término proviene del inglés "to mob" (asediar, acosar), y se refiere al acoso que un trabajador puede vivir, debido al comportamiento de una persona o un grupo, que con acciones, palabras o gestos le deterioran su clima laboral.

Hostigamiento verbal, no ser incluido en los beneficios de una empresa solo por la determinación arbitraria de la jefatura, un cambio de funciones sin justificación, horarios o puestos incómodos y la asignación de las tareas más desagradables, son algunos de los hechos que pueden estar contemplados en este tipo de bullying laboral. Y las formas de reaccionar ante éstas suelen depender mucho de quién sea el victimario del mobbing, si es el propio jefe, un compañero o un empleado.

Por su parte, las víctimas suelen ser personas con perfiles vulnerables, como trabajadores altamente rigurosos, miembros de minorías, con religiones o pensamientos culturales diferentes y mujeres, como lo ha señalado el jefe de la Unidad de Psiquiatría de Clínica Alemana, Alejandro Koppmann.

El médico agrega, que **una situación de mobbing puede generar síntomas físicos, tales como cefalea, lumbago, alergias cutáneas y trastorno digestivo funcional. En cuanto al aspecto psicológico, éste se expresa con la ansiedad, depresión e insomnio, algo que inevitablemente se traspasará al entorno familiar.**

Cualquier esfuerzo por adaptarse a una realidad como ésta, será solo una solución temporal, ya que "en la práctica, es imposible mantener en el tiempo el rendimiento, en presencia de un estresor constante", señala. "Adaptarse puede no ser tan eficiente si el costo involucrado implica el riesgo de enfermar o de usar de modo permanente fármacos ansiolíticos".

Una manera de sobrellevar el mobbing, indica Koppmann, es anticipándose a las situaciones difíciles con estrategias y ojalá, dedicarse a labores novedosas más que rutinarias, y en grupo, más que solitarias.

Por otro lado, las actividades extraprogramáticas, el ejercicio regular o las reuniones de carácter religioso suelen ser buenos escapes para el estrés que el acoso genera.

“La familia suele ser un buen complemento, pero también es cierto que si uno está estresado o irritable puede tolerar mal las normales demandas de la vida familiar, como las tareas, peleas entre los hijos, reuniones, compras, etcétera. El ideal es planificar actividades y ojalá destinarles el tiempo que éstas necesitan, más que hacerlas en los márgenes del día, con todo el cansancio acumulado”, aconseja.

Por su parte, la familia y los amigos de una víctima de mobbing deben estar dispuestos a escuchar, antes de juzgar, siendo un buen refugio al que se pueda acudir en busca de desahogo.

“Normalmente no terminamos de escuchar el problema cuando ya nos sentimos llamados a dar instrucciones sobre qué hacer o cómo actuar. Pero muchas veces, las personas solo buscan ser oídas (...) Una vez que se ha escuchado, y si el tipo de problema o la intensidad del cuadro lo permiten, se pueden dar indicaciones de autocuidado que, idealmente, eviten el conflicto directo”, dijo Koppmann, recordando que “la víctima del acoso suele estar en una posición de desventaja frente al agresor, por lo que un enfrentamiento frontal suele no ser el camino”.

¿Cómo ayuda la ley?

En Chile no hay una normativa que legisle y contemple el mobbing como tal, por ende, se hace difícil para un trabajador ver solucionado su problema, tal como lo indica la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, se aconsejan ciertos pasos a seguir cuando alguien se enfrenta a esta realidad, como dirigirse a la dirección de la empresa para informarle acerca de las actitudes que un jefe u otros trabajadores están realizando. “Esta opción es la que sería más conveniente para la empresa, si se considera el gran volumen de gasto en que incurrirá el empleador si no lo hiciera, como por ejemplo, (con) ausencias laborales del trabajador acosado, disminución de la productividad, pago de indemnización por años de servicio si se despide al trabajador afectado por el acoso, falta de motivación del trabajador, empeoramiento del clima laboral, etc.”, explican.

En caso de no haber respuesta, se puede acudir a la Inspección del Trabajo respectiva. “A pesar de no estar regulado el acoso laboral en su sentido estricto, las actuaciones indeseadas del acosador pueden vincularse a distintos tipos de conductas indebidas relacionados con la violencia psicológica (amenazas, injurias) o con la seguridad y salud en el trabajo (obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los

División Difusión y Comunicaciones

para Latinoamérica

trabajadores), o bien ser contrarias a los principios de respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona”.

Siempre que exista la evidencia, el trabajador puede demandar judicialmente a su empleador, y exigir la indemnización por “despido indirecto”, cuando es la propia persona la que renuncia debido a que no se cumplieron las obligaciones de su contrato en su trabajo.

Como última instancia, la Dirección del Trabajo recomienda que el acosado pacte su salida con su empleador.

Por Ángela Tapia F., Emol
Sa. 14 de abril de 2012, 07:00