

CASO 7

UNA GOTA DE AGUA SOBRE MI CABEZA: CUANDO EL TRABAJO EMPIEZA A CONVERTIRSE EN TORTURA

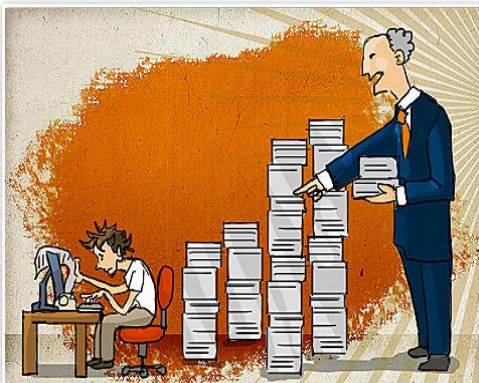
INSTRUCTIVO

- Elegir un moderador y un relator;
- Un compañero de la red hará de secretario del trabajo, anotando en el computador los avances de la discusión;
- Leer colectivamente el caso;
- Dispondrán de 1 hora para dar respuestas a las preguntas que les ha correspondido en su caso;
- Se sugiere intervenciones cortas para dar oportunidad a que todos(as) participen;
- El secretario, al final, hace un resumen de las ideas fuerza para que se presenten en plenaria;
- El relator hará la presentación de las ideas fuerzas surgidas durante el debate programado para el cierre del Seminario - Taller

RELATO DEL CASO

En este caso analizaremos cómo el acoso laboral o mobbing puede transformarse en un factor desencadenante de problemas de salud en el trabajo.

Adriana es una profesora de una escuela particular subvencionada. Tiene 45 años y trabaja desde hace más de 15 años en esta escuela, donde ella es destacada por sus pares y alumnos como una excelente profesional, al punto de ser galardonada como la mejor del establecimiento durante dos años seguidos en la ceremonia de cierre de actividades anuales. Ella siempre quiso ser profesora, viene de una familia en que varios ejercen la docencia, ama su profesión al punto de que muchas veces se quedaba trabajando hasta muy tarde, corrigiendo pruebas, preparando material educativo y actividades para sus alumnos. Su familia más de una vez le dijo que sus alumnos parecían ser casi más importantes que sus hijos. Además, Adriana es delegada local del Colegio de Profesores.



Su vida laboral, que tantas satisfacciones le daba, empezó a transformarse hace un poco más de 2 años. Poco antes de eso, la Escuela tuvo algunos cambios en el cuerpo directivo, con un nuevo Director. Adriana tenía una buena relación con la antigua directora, quien la valoraba mucho. El Director entrante, un colega con quien tenía muy buenas relaciones en el trabajo, en sus primeros meses de gestión se apoyaba mucho en Rosa María. Sin embargo, a partir de un cierto momento, comenzó a tener algunas actitudes desagradables, en forma aislada al principio, hasta que empezaron a hacerse repetitivas, casi cotidianas.

Cuando ella recordaba qué hecho o situación marcó un “antes y un después”, con relación a los problemas que tenía con el directivo, identificaba un hecho clave: El director de la Escuela la llama a su

“El mal-estar en el trabajo: ¿otro riesgo para la salud?”

oficina y le dice que ella “tiene que pasar” a un cierto alumno de curso, a lo cual ella se niega puesto que ya están las notas en el libro de clases y que el niño no merecía pasar al siguiente año porque no tenía la madurez y porque tenía muchos problemas. En ese momento su antiguo colega y ahora director le dijo que él se lo ordenaba... Luego de ese encuentro, Adriana ya nunca tuvo una buena relación con su jefe, lentamente se enfrió el trato, hasta el punto de que ya no había sino comentarios desagradables hacia su trabajo. Las reuniones de profesores se tornaron en una verdadera tortura para ella puesto que las críticas eran constantes, incluyendo comentarios groseros sobre su forma de vestir (Adriana es una mujer que viste bien y se ve joven y atractiva a sus 45 años) y sobre su vida privada (es separada hace varios años). A menudo ella se preguntaba qué había hecho mal, puesto que no podía entender por qué este proceso le estaba sucediendo.

Después de un tiempo de experimentar este trato por parte de su jefatura, Adriana se decidió a plantear esto en su gremio para ver cómo podían apoyarla. El director se enteró de esto y, en represalia por lo que estimó una “actitud desleal”, la traslada a la Biblioteca de la Escuela, ubicada en un edificio anexo, frío y mal mantenido, que tiene muy baja actividad de consulta por parte de los alumnos. Al cabo de unos meses ella, que no faltaba casi nunca al trabajo por años, tuvo que pedir una licencia médica, puesto que era incapaz de levantarse en las mañanas, no tenía energía, se sentía cada vez más triste, con angustia y sensación de vacío casi constante; se le diagnosticó una depresión. Su licencia, inicialmente por 15 días, tuvo que prolongarse. Actualmente lleva más de 5 meses con licencia.

En el texto clásico de Heinz Leymann, el primer investigador que habló de este concepto, se recalca que el mobbing es una forma sofisticada de violencia psicológica que no llega a materializarse en agresiones físicas.

Leymann, señala que una de las formas más comunes de mobbing es el aislamiento de la víctima del resto del entorno laboral. Este aislamiento generalmente se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que el empleado-víctima es desperdiciado en su potencial profesional. La mayoría de los afectados son mayores de 40 años y por lo tanto les cuesta re-ubicarse en el mercado laboral. Esto significa que el mobbing no sólo margina al afectado dentro de su ambiente laboral, sino que también lo hace del mercado del trabajo.

“El psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes...”

En un estudio con una muestra de 3.000 trabajadores (CEM, 2011), se revela que un 13% de los encuestados considera que “mi superior tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí”. A su vez, un 8,6% de los hombres y 12,6 % de las mujeres fueron víctimas de acoso psicológico.

El 8 de agosto del 2012, luego de varios años que el proyecto de ley estuvo estancado, se publica la Ley 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Algunas preguntas para el debate

- ¿Cómo piensas que el mobbing o acoso laboral en el trabajo afecta a tu salud?
- ¿Cuáles crees que son las causas del acoso laboral?
- ¿Qué ocurre en tu sector con estos temas? ¿es más o menos frecuente que en otros?

“El mal-estar en el trabajo: ¿otro riesgo para la salud?”

- ¿Cuál es la visión de la empresa respecto de cómo tratar el acoso laboral? ¿Qué hace o no hace al respecto la empresa? ¿y qué hace el Sindicato?