

Acoso laboral atenta contra la salud física y mental de trabajadoras

El acoso laboral es una serie de conductas u comportamientos que salen de la esfera regular en cuanto a la manifestación de la persona en el trabajo. Tomando en cuenta la continuidad, la permanencia en el tiempo y que esa conducta que se sale de lo regular incluya acciones degradantes, humillantes, de aislamiento, de afectación a la dignidad e imagen de la persona trabajadora. También podría definirse como un conjunto de acciones repetitivas que pueden estar originadas por conductas físicas, psicológicas, verbales o no verbales y que generan un daño a la dignidad humana de la persona trabajadora, dentro del contexto del trabajo.

El acoso laboral puede ocurrir de diferentes formas

Las manifestaciones tienen que ver con la conducta como tal, ya que estas pueden ser agresiones físicas, de carácter psicológico o de carácter sexual. Se puede dar todo tipo de esa violencia dentro del trabajo: violencia física, sexual y psicológica.

Algunas manifestaciones pueden ser de carácter sexual, físico o psicológico, negativo para la persona quien la recibe; en este caso podrían ser gritos, llamados de atención no justificados, asignación de sobrecarga de trabajo. Otro aspecto puede ser aislamiento de reuniones (no tomarla en cuenta), no tener un espacio físico donde realizar el trabajo, la exclusión total de la persona trabajadora o no proporcionarle herramientas de trabajo, con el fin de obstaculizarla.

De acuerdo con la Licda. Rhina Juárez, abogada del Centro de Atención Legal de ORMUSA, la mayoría de agresiones tienden a ser de carácter psicológico, ya que de esta forma logran afectar la autoestima y el poder decisorio de la persona empleada, hasta el punto que influir para que esta se sienta incapaz de poder presentar la denuncia respectiva. De esta forma se puede generar zozobra, intimidación, ansiedad, incertidumbre o miedo. Otros síntomas que pueden presentar las personas que sufren de acoso laboral son dolores de cabeza frecuentes, fatiga constante o ansiedad.

Relaciones de poder y confianza

Según la experiencia de la abogada, los motivos que dan lugar al acoso laboral son diversos, “uno de ellos es, de manera genérica, el deseo de generar un ambiente hostil, intimidatorio o un mal ambiente laboral; querer evitar que una persona ascienda dentro del trabajo porque de alguna forma se siente amenazada debido a los méritos que la persona acosada pueda estar ganando. Otro elemento importante en este tipo de delitos son las relaciones de poder y confianza, principalmente en las mujeres, que es el grupo mayormente afectado. “Cuando hablamos de la violencia en el trabajo, no se limita a la violencia que se origina tradicionalmente por quien tiene los medios de producción y la

Qué es el acoso laboral

Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona empleada, trabajadora por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (ORMUSA, Mujer y Mercado Laboral 2016).

persona empleada, sino que aparte de eso es una persona que ejerció violencia contra la mujer en ese entorno y que también tiene poder de decisión”.

En cuanto a las relaciones de poder y de confianza, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina que el acoso laboral o sexual puede ser vertical u horizontal, puede ser entre los mismos compañeros de trabajo. “Alguien puede decir que no hay acoso laboral por ser compañeros de trabajo, por el hecho que ganen lo mismo o tienen el mismo nombramiento, pero generalmente el acoso laboral o sexual se da de hombres contra las mujeres. Socialmente se enseña que el hombre es superior a la mujer, es algo que no está escrito, pero nos han acostumbrado a vivir en una sociedad machista y patriarcal, por tanto, no lo dicen, pero así se ejerce”.

El acoso laboral tiene que ver con las relaciones de poder porque la persona acosadora no lo hace con cualquier persona, sino que selecciona a una en especial, que también puede ser por sus características personales. Hay una serie de aspectos donde entra en juego el machismo y la misoginia. Esto es cuando se ejerce violencia contra las mujeres y en otras ocasiones, contra personas LGTBI, es decir lesbianas, gay, transexuales, bisexuales o intersexuales.

Acceso a la justicia para víctimas de acoso laboral

La abogada considera que cuando una persona es víctima de acoso laboral en los centros de trabajo podría temer denunciar, dependiendo del poder que tenga la persona acosadora, ya que puede sentir que la pueden despedir, pero si no denuncia eso genera impunidad, a parte de exponer un poco más a la víctima a situaciones más graves de violencia dentro del centro de trabajo.

Quienes deciden denunciar pueden acudir a diferentes instancias, dependiendo del sector en el que se encuentren trabajando o del tipo de contratación que tengan. Generalmente, pueden acudir a la Dirección de Inspecciones del Ministerio de Trabajo a solicitar una inspección de trabajo, con el fin de que se corrobore la violencia dentro del centro laboral. También se puede poner la denuncia en la Fiscalía General de la República, por discriminación de género o por razones sexuales, si es el caso, ya que quienes reciben acoso laboral más a menudo son las mujeres y en el caso de los hombres, no es cualquier tipo de hombre. Por ejemplo, son personas que se encuentran dentro de la población LGTBI, por tanto, tienden a ser más acosados dentro del ámbito del trabajo los hombres jóvenes.

En una situación de acoso laboral, se puede presentar la denuncia en la Fiscalía General de la República, por los delitos de discriminación laboral (en este caso, debe determinarse en los motivos se basa la discriminación), o por expresiones de violencia contra las mujeres, específicamente las que se generan en los centros de trabajo.

Dónde acudir

En el país, las personas afectadas por acoso laboral pueden acudir al Ministerio de Trabajo o a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República, para iniciar un proceso de denuncia, dependiendo del tipo de discriminación dentro del centro de trabajo; a los Juzgados de lo Laboral, Tribunal del

Servicio Civil (dependiendo del servicio) o a la Fiscalía General de la República y los También pueden acercarse a la Unidad Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de la Procuraduría General de la República. Otra instancia a la que pueden ir es la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos la cual hace una investigación y genera un informe recomendable hacia la institución que en este caso se está denunciando. Además, después de agotar las instancias judiciales y administrativas nacionales, si éstas no resuelven se pueden demandar a nivel internacional ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Los Juzgados Especializados de Instrucción y Sentencia para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, ya están funcionando en San Salvador, y su razón de ser es dar respuesta a delitos de violencia contra las mujeres. Uno de los objetivos de estos tribunales es emitir medidas de protección a mujeres que están sufriendo algún tipo de violencia, incluido el ámbito laboral.

Una víctima de acoso laboral, puede ser beneficiada con medidas de protección consideradas en el Art.57 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en caso del delito de expresiones de violencia contra las mujeres. De hecho, se deberían dictar medidas de traslado inmediato si así se requiere por actos de hostigamiento o persecución de la víctima”. La LEIV solo puede ser aplicada en casos de violencia contra las mujeres. Por lo tanto, si la persona que está recibiendo acoso laboral es un hombre no puede ser protegido bajo esta figura, pero siempre debe acudir a las otras instancias como el Ministerio de Trabajo, Unidad de la Defensa de los Derechos del Trabajador, Fiscalía General de la Republica y la Procuraduría de Derechos Humanos.

Centro de Atención Legal

Hasta agosto de 2017, tenemos un aproximado de 20 casos de acoso laboral y de acoso sexual, que se han atendido desde el Centro de Atención Legal de ORMUSA. En tres o cuatro de ellos ha precedido el acoso sexual al acoso laboral. En la mayoría se trata de acoso laboral, la mayor parte de las denuncias proviene de instituciones públicas, pero hay varias del sector privado, sobre todo el rubro de servicios. Si bien, el proceso de denuncia puede generar algún tipo de inconvenientes para la persona trabajadora, es importante hacer uso de todos los mecanismos y que las instituciones también accionen sus mecanismos para erradicar esta práctica.