

Acoso Laboral en centros de trabajo

Entre las manifestaciones más frecuentes de la violencia laboral en los centros de trabajo, se encuentra el acoso laboral definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere, la humilla u ofende”.

La violencia laboral está definida en el Código de Trabajo en el artículo 17, cuando menciona que los empleadores están obligados a: c) Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro; p) Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual; es decir que toda mujer que esté pasando por una situación de violencia laboral debe denunciar a su agresor.¹

La producción de las maquilas ya sea organizada en módulos o a nivel individual, donde cada persona debe cumplir altas metas de trabajo, se traduce a una fuente de violación a derechos fundamentales de las trabajadoras. Los principales resultados de un estudio realizado por el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra, en 2019, lo evidencian²:

Acoso Laboral
Fuente de Información: Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (MEC)
Resumen obtenido
<ul style="list-style-type: none">➤ El 26.8% de trabajadoras laboran entre 49 a más de 51 horas a la semana.➤ 19.5% de las trabajadoras trabajan más de 9 horas extras a la semana.➤ 31.8% de trabajadoras que laboran horas extras – de un total del 55.8% - lo hacen de manera exigida y/o solicitadas cordialmente, pero de forma obligatoria.➤ Un 27.4% de trabajadoras a veces o nunca cumplen las metas➤ Al 22% de ellas les devuelven piezas – cada día – por la mala calidad de las mismas; a un 22.6% menciona que les devuelven piezas cada 2 a 3 días.➤ Las empresas aplican sanciones al 20.5% de las trabajadoras que no cumplen las metas las que las medidas afectan sus ingresos (deducen salario, quitan viáticos cambian de puesto, la maltratan y amenazan con despidos.➤ El 21.5% de las trabajadoras les pagan menos del salario mínimo.
¹ Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra. Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil-vestuario, 2019. Nicaragua.

¹ Código de Trabajo Nicaragua, Ley 185, aprobado el 5 de septiembre de 1996.

<https://www.poderjudicial.gob.ni/cinejapa/image/codigo-trabajo.pdf>

² Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Pág. 23 y 24.

Otra forma de violencia laboral es el hostigamiento que enfrentan algunas trabajadoras durante su embarazo para obligarlas a que renuncien a su puesto, despidos por su estado y el desconocimiento o la invisibilización de problemas de salud reproductiva por efectos de la organización del trabajo³. Hay que tomar en cuenta que de concretarse el despido se convierte en una vulneración a la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada y no se reduce a acoso laboral.

Ciber acoso

Entre las formas más comunes de violencia laboral además del acoso laboral, está el ciber acoso, que consiste en el hostigamiento virtual, intencional y continuó contra una persona, a través de correos electrónicos, redes sociales, blogs, mensajería instantánea teléfonos móviles y sitios web.⁴ La facilidad o rapidez con la que pueden propagarse los mensajes degradantes de la imagen de las personas afectadas, convierten a redes sociales como el Facebook y el WhatsApp en verdaderas amenazas del entorno laboral.

Lo que ocurre en los centros de trabajo es que la persona directamente afectada no se entera de lo que está ocurriendo sino hasta que percibe las consecuencias, como miradas esquivas, frialdad entre colegas y amistades, la víctima se encuentra en una encrucijada entre conservar su empleo o soportar el maltrato.

³ Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil-vestuario. 2019, Nicaragua.

⁴ Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, serie Asuntos de Género, N°141, Santiago Chile,2016. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40754-otras-formas-violencia-mujeres-que-reconocer-nombrar-visibilizar>.