

Reclaman una ley contra el acoso moral

Los encargados de atender a las víctimas de acoso moral-laboral (mobbing) concuerdan con que la reglamentación actual no es suficiente. Además, destacan que los funcionarios públicos son los más perjudicados.



GABRIELA CORTIZAS09 feb 2014

"La legislación vigente es insuficiente para resolver las situaciones de acoso moral-laboral. A mi criterio no puede decirse que la legislación vigente sea perjudicial para los trabajadores, sino que es inadecuada, insuficiente y se halla desacompasada con la realidad del mundo laboral de nuestros días", dijo a El País la abogada María Soledad de Franco.

En el país los casos de acoso moral-laboral se rigen por otras leyes, ya que no hay una normativa específica como sí lo hay para el acoso sexual.

Justamente, esta es la primera crítica que hacen los entendidos. Afirman que se desperdició una gran oportunidad para legislar sobre este terreno, refiriéndose exclusivamente al acoso sexual y no extendiéndolo al resto de los casos. "Uruguay enfrenta la realidad laboral actual, con leyes inespecíficas, anticuadas y en consecuencia ineficaces para restablecer el equilibrio de derechos en casos de hostigamiento laboral", agregó.

Para la experta en mobbing, desde el punto de vista práctico los trabajadores privados cuentan con el despido indirecto y el despido abusivo. Los públicos no tienen esta posibilidad, por lo que se encuentran desamparados.

Esta preocupación se vio removida tras conocerse las últimas cifras que brindó la Inspección Nacional de Trabajo a El País. Tras varios años de un pronunciado crecimiento, las denuncias por acoso comenzaron a desacelerarse. En 2009 se habían presentado solamente 11 denuncias, cifra que creció en 2010, cuando hubo 87. En 2011 esta cifra trepó hasta 150 y a 258 en 2012. El pasado año, sin embargo, se presentaron 290 denuncias.

La psicóloga Silvana Giachero, organizadora del Congreso Internacional de Mobbing y Bullying, dijo que la clave del acoso es que sea una conducta repetida en el tiempo. Y esta característica es la que la hace más peligrosa para la salud mental de los trabajadores.

Las personas, que hasta el momento funcionaban bien y amaban su trabajo, recurren a tratamiento psiquiátrico y hasta medicación. Y esto último hace que su acosador tenga una herramienta más: trata a la persona como "loca" y le quita seriedad a su reclamo.

"El pacto de silencio que se genera en el trabajo por temor hace que la persona no pueda darse cuenta del acoso laboral", y agrega: "Cuando ya no tiene más vuelta".

Grave.

Giachero no recomienda la denuncia por el desgaste psicológico que ésta puede traer y por las dificultades que hay para probar el acoso. "Cuando una persona llega es casi una situación irreversible porque está en la etapa final, de aislamiento final y satanización. Para mí lo más importante es que la persona recupere su vida. Tratar de sanarla y sacarla de esa situación", dijo.

En su consultorio llegan a tratar a los pacientes con EMDR (Desensibilización y reprocesamiento por movimientos oculares, por sus siglas en inglés). Este tratamiento es utilizado en pacientes con traumas severos víctimas de catástrofes y muchas veces son necesarios para que las víctimas de mobbing superen la situación. "Hay una negación de las empresas. Dentro de las mejores salidas se consigue una desvinculación con un despido indirecto, que no es lo adecuado. Lo ideal es que se reconociera el acoso laboral", concordó Giachero. Muchas veces, agregó de Franco, las personas concurren a consultarla sin saber lo que les sucede. Sin un diagnóstico claro. "El acompañamiento médico es de vital importancia, ya que además de los daños psíquicos y emocionales que con frecuencia se presentan, no son menos los casos en que las repercusiones somáticas se manifiestan con cuadros de hipertensión arterial, dislipemia, dorso y cervicalgias, cefaleas".

Normativa.

En los últimos años se prepararon tres proyectos de ley para regular el mobbing. El último se presentó en julio del año pasado en el Parlamento y fue la propia de Franco la encargada de redactarlo. Sin embargo, ninguno de estos textos vio la luz.

Según de Franco, los motivos pueden ser varios. Por un lado, argumenta, "la falta de conciencia respecto a la severidad de los daños que causa el acoso moral-laboral no sólo para los trabajadores, sino para las empresas y la sociedad toda a través del incremento de prestaciones de seguridad social, responsabilidad estatal y la retroalimentación de los circuitos de violencia social". Además, la existencia de asuntos "menos prioritarios pero más tangibles". Actualmente se están recolectando firmas para que el proyecto sea aprobado. "Buscamos que la sociedad demuestre al Parlamento su interés", afirmó. Ya se juntaron 1.000 firmas.

Perfil del acosador

El perfil del acosador puede ser variado. El más peligroso es el del psicopático narcisista, que se cree superior al resto. En general crecen rápidamente en las empresas, como burbujas. Otro perfil del acosador es el del psicopático con tinte paranoide. Son los que llegan a determinado cargo y creen que los quieren boicotear. En general no están capacitados.