

Acoso Laboral (Mobbing)

El mobbing es una conducta consciente y sistemática, repetitiva, de hostigamiento contra un trabajador. La más común es la que se da de un jefe a un empleado (descendente), pero también se puede dar entre pares (horizontal) o incluso de subordinados hacia sus jefes (ascendente).

Si bien puede darse en forma de gritos y amenazas, una de las formas más comunes se manifiesta aislando a la víctima de su entorno laboral. Pueden asignársele tareas inútiles, exponerlo a trabajos de alto riesgo o demasiado exigentes, cambiar frecuentemente sus tareas y responsabilidades, ridiculizarlo por alguna razón (discapacidad, herencia étnica, forma de hablar, entre otras), rehuendo contacto con él por parte de superiores, ya sea aisándolo físicamente o socialmente (no se le habla) criticando su trabajo o su vida privada, interrumpiéndolo cuando habla o evitando contacto visual con él, etc.

Son muchas las formas en que se puede dar el fenómeno, y muchas de ellas difíciles de probar. Incluso el afectado puede empezar a dudar de sí mismo y pensar que él es culpable de su propio maltrato. Además, normalmente el agresor logra implicar a otros miembros de la organización, quienes pueden ser o no conscientes de lo que pasa.

Heinz Leimann, académico de la Universidad de Suecia, reconocido internacionalmente por tipificar el mobbing, no quiso usar el término “bullying” que se aplica en el caso de los niños y adolescentes, porque este último suele traer aparejado violencia física.

“El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de

destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima o víctimas y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo”, según el académico.

Se empieza a producir un fenómeno de percepción negativa que afecta a la víctima. Todo lo que haga él o ella estará mal, se dramatiza y globaliza cualquier supuesto mal desempeño laboral o pequeños errores que no son de valor y se usan como argumentos para fustigar a la persona, la que finalmente cree que efectivamente es un mal elemento, no sólo a nivel laboral sino incluso como persona. Esto genera un círculo vicioso que hace que efectivamente baje su rendimiento, dando más bases para ser acosado.

Para que se configure una situación de mobbing, deben cumplirse al menos tres situaciones:

- 1.- Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo.
- 2.- Los efectos deben ser claros y evidentes a nivel físico y psicológico.
- 3.- Debe haber diferencias de poder formal o informal entre agresores y el o los agredidos.

LA REALIDAD EN CHILE.

Según la Dirección del Trabajo, el mobbing se da más frecuentemente cuando el trabajador ejerce derechos como tomar una licencia, afiliarse a un sindicato o denunciar a un empleador por alguna actividad ilegal.

Aunque no existen leyes que se refieran expresamente al mobbing, si se han aplicado fundamentos jurídicos que establecen principios generales de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En la Constitución Política de la República, artículo 5, inciso segundo: “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. En el mismo sentido, el artículo 19 N°1, asegura a todas las personas “El derecho a la vida y las integridad física y psíquica de la persona”.

En el Código del Trabajo hay normas que autores como Sergio Gamonal, José Luis Ugarte y Luis Lizama interpretan como aplicables para el caso del mobbing:

Artículo 2: relativo a la no discriminación y al no respeto de la dignidad del trabajador.

Artículo 5: establece los derechos fundamentales como límite a las potestades del trabajador.

Artículo 145-A: relativo a los contratos de trabajadores de artes y espectáculos, en que se señala que dichos contratos, no podrán facetar la libertad de creación del artista

Artículo 154, inciso final: establece que las obligaciones y prohibiciones del reglamento interno deben respetar la dignidad del trabajador.

Artículo 171: establece la posibilidad de recurrir a la figura del despido indirecto en caso que sea el empleador el que incurra en conductas contrarias al contrato de trabajo.

Artículo 184: relativo al deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores.

Artículos 485 y siguientes: se establece el Procedimiento de Tutela Laboral.

Además hay un proyecto de Ley que es el más avanzado en el tema, que se encuentra en su segundo trámite constitucional en el Senado.

Fuente: www.bcn.cl

CUANDO SE ESTÁ GOZANDO DE FERIADO ANUAL Y SOBREVIEENE UNA LICENCIA MÉDICA... ¿SE SUSPENDE EL FERIADO?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra.

Ahora bien, en el evento de que a un trabajador que se encuentra gozando del beneficio de feriado le sobrevenga una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica, la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 6256/279 de 09.10.95, que resulta procedente la suspensión del feriado legal, sustentando su doctrina en que los fines del feriado son distintos a los de la licencia médica.

En efecto, los objetivos del feriado son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, en cambio la licencia médica cumple un objetivo distinto, toda vez que supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico.

Así las cosas, el beneficio de feriado legal se suspende mientras el dependiente hace uso de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

(www.dt.gob.cl/consultas)



Una versión actualizada del Código del Trabajo está disponible en nuestra web.

ELECCIONES SINDICALES

EL actual Directorio Sindical está compuesto por 5 dirigentes.

Presidente: Arturo Rodríguez Bravo
Secretario: José Mario Albomoz Delgado
Tesorero: Pedro Valencía Fritz
Director: Félix Reyes Flores
Director: René Ceballos San Martín

El directorio tiene una duración de 3 años; periodo que se cumple el próximo 2 de Noviembre.

PROCESO ELECCIONARIO.

- Todo el proceso está normado por el Título III del estatuto sindical.
- Podrán participar todos los socios del sindicato.
- El secretario emitirá oportunamente un comunicado informando la fecha de la elección y los plazos para la inscripción de candidatos.
- Concluido este plazo, el secretario sindical informará los nombres de los candidatos.
- El día de la Votación, cada socio puede marcar hasta tres preferencias en el voto.

ESCRUTINIO.

Resultarán electos dirigentes las 5 primeras mayorías.
En caso de empate en el último cargo, será electo el socio con mayor antigüedad.

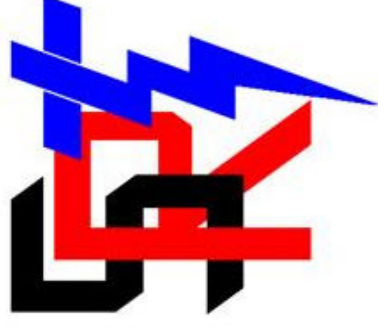


CONSTITUCIÓN DEL DIRECTORIO.

Cinco días después de la elección, los dirigentes electos se reunirán para constituirse y designar de entre las tres primeras mayorías, los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero



Cartilla de Formación Sindical Nº 2 - 2014



Sindicato Regional de Trabajadores
Endesa Chile

www.sindicatoregionalendesa.cl