

Trabajo y hostigamiento

“Yo sufrí acoso laboral, hasta que dije basta”¹

De manera sutil o explícita, los juegos de poder en los vínculos laborales muchas veces derivan en relaciones tortuosas. Dos mujeres cuentan cómo superaron esas experiencias.



En el trabajo, además de la capacidad de producir, se pone en juego la autoestima, la solidaridad, la creatividad... El poder. Los jefes mandan y las manipulaciones están a la orden del día. Y también las injusticias. Las distorsiones en estas tramas de vínculos llegan a veces hasta el acoso. ¿Qué salida tienen quienes caen en esos pantanos de arbitrariedad? Hay muchas maneras de reaccionar en estas circunstancias. Algunos, como Silvia -53 años, divorciada tras tres décadas de matrimonio- se animan y dicen “basta”. Ella -que por razones obvias prefiere mantener en

¹ Fuente: https://www.clarin.com/entremujeres/trabajo/sufri-acoso-laboral-dije-basta_0_BJ-Vplqw7e.html

reserva su apellido- cuenta que nunca antes había trabajado. Una amiga le propuso ser su mano derecha en un organismo estatal. El trabajo consistía en establecer una red de contactos con docentes y alumnos de todo el país, en una oficina con cinco empleados. "Para mí fue un gran cambio pasar, de nada, a una rutina de ocho horas, pero estaba feliz: tenía trabajo. Al principio fue duro, no nos daban ni media hora para almorzar. Eso, después, fue un detalle. De pronto, yo saludaba a alguien y mi jefa -a la que creía una amiga- se irritaba; quería saber de dónde los conocía, de qué hablábamos. O, si yo aparecía bien vestida, ella hacía comentarios y terminaba diciendo, en tono de rezongo, que tenía que ir a comprarse ropa".

Persecución sin tregua

"El acoso era psicológico. En las reuniones de equipo se dedicaba a hablar casi exclusivamente de lo mal que supuestamente yo hacía todo. Una vez me pidió que armara una lista de los estudiantes que se habían inscripto en un curso a distancia. Se lo entregué y enloqueció. ¿Cómo no lo había hecho alfabéticamente?, dijo, furiosa. Nunca me había pedido eso. Otra vez, me pidió que hiciera unas gacetillas sobre unos programas de estudio, pero sin darme ninguna información. Y a la gacetilla la tenía que enviar por mail al día siguiente. Fue un calvario encontrar datos y descifrar en qué consistían esos programas. Encima, yo llegaba tarde a las reuniones de equipo no por impuntual, sino porque ella cambiaba los horarios y no me avisaba. Entonces dedicaba veinte minutos a despotricar sobre mi falta de consideración hacia los demás".

La persecución no tenía tregua y Silvia se sentía cada vez peor. "Empecé a tener miedo, cada vez más. Se estableció una relación de sometimiento tremenda. No podía dormir a la noche pensando en lo que me esperaba al día siguiente. Pero no podía dejar el trabajo, tenía que comer".

Su jefa había contratado a dos personas que ante estas situaciones humillantes miraban para otro lado. Parecía que el único tema era el mal desempeño de Silvia. Sin embargo, en el mismo departamento, otros la defendían y llegaron a enfrentar a esta jefa: “¿Qué te pasa con Silvia?”, la encararon un día. “Lo que más me sorprendió fue entender que mis compañeros estaban convencidos de que ella era así conmigo porque, según decían, en realidad, ‘me tenía ganas’. Esto me avergüenza, pero es posible que haya sido cierto. Ella empezó a tratarme mal cuando yo empecé a relacionarme con otras mujeres del trabajo. Quizá le di una pista falsa, no sé, no lo tengo claro”.

Poner un límite

El contrato de Silvia vencía en diciembre. Veinte días antes, en una reunión de equipo, delante de todos, su jefa le anunció: “Vos, Silvia, olvidate de la carga horaria que tenés ahora. Y te aviso: voy a reducirte el sueldo.” Los compañeros se miraron desconcertados. La única damnificada era ella. Silvia entonces sintió que había llegado el momento de poner un límite. Y lo hizo. Habló. Dijo que había sido despreciada desde un principio y que no sabía el motivo. Pero no recibió explicaciones, sino un silencio que creyó -equivocadamente- implicaba el reconocimiento de lo que venía pasando. A lo mejor, era una señal de arrepentimiento... Se equivocó. En la última reunión del año, su jefa le avisó que ése era su último día de trabajo. “No te necesito más, me dijo delante de todos. Fue humillante”.

“Una compañera, entonces, me aconsejó acercarme al gremio y ellos me defendieron. Una mujer, a la que le agradezco su ayuda, me dijo que me quedara tranquila, que me iban a reincorporar”. Y así fue. Se organizó una reunión con el director del organismo, quien le aseguró que la reincorporaría ya que valoraba su trabajo y que, además, tenía evidencias sobre las actitudes de la mujer que la había hostigado. Al final, a su ex jefa no la sancionaron, pero quedó confinada en otro puesto. Hoy, Silvia trabaja en el mismo organismo, aunque en otro

departamento. “Mis compañeros son muy buena gente, aunque, todavía, un año después, tengo que vencer el miedo de hacer las cosas mal, y con el eterno temor a ser echada. Sé que lo que me pasó, no es casual, no le pasa a cualquiera. Al comienzo yo aceptaba las críticas y las observaciones que me hacía mi jefa, me sentía culpable, sin darme cuenta de que era víctima de abuso. Y así me fui anulando de a poco. Sentía que era una inútil, que no servía para nada. Por suerte reaccioné y pude salir adelante”.

Al terminar su relato, Silvia hace un gesto con la mano y recuerda: “Un día, bastante después, me reencontré con mi ex jefa en un cruce de pasillo. ¿Sabés qué me dijo? ‘¡Que bien te fue haciéndote la débil!’ . No le respondí. Por suerte, para mí, ella es historia pasada”.

Insultos y empujones

El maltrato y el hostigamiento laboral se verifica en todos los ámbitos y de múltiples maneras. Clara (32) comparte lo que le tocó vivir cuando era camarera en un restaurante. “Yo trabajaba sólo tres o cuatro turnos porque necesitaba tiempo para mis talleres de murga y percusión. Hubo un cambio de dueños, nos sacaron el presentismo y empezaron a pagar en negro. Al nuevo encargado no le gustaba que yo tuviera una vida fuera del restaurante y me redujo los pocos turnos que tenía. También empezó a gritarme frente a los demás y a robarme en la cara las propinas que me dejaban en las mesas. Pero me exigía más rapidez, más mesas, más de todo. Y si llegaba un minuto tarde, aunque me sacaban el presentismo, me insultaba. Cuando se atrasaban con los pagos del sueldo y yo preguntaba, me decía que por eso, por preguntar, me iba a pagar última. Y para coronarla, me empujaba cuando pasaba con la bandeja hacia el salón. Era, decía, para que caminara más rápido. “Y si no te gusta, ya sabés donde está la puerta”.

Llorar de impotencia

“El maltrato no paraba. Al contrario. Al encargado no le gustaba ir los domingos a la mañana, llegaba de muy mal humor y se las agarraba conmigo, que había trabajado el sábado hasta las tres de la mañana. Cuando pasaba, siempre hacía un comentario insultante. Y después de oír eso yo tenía que salir al salón con la mejor sonrisa. Era esquizofrénico. Poné mejor cara porque si no te echo, me decía, burlándose. Yo no sabía qué hacer”.

Clara recuerda que trataba de olvidarse mientras veía pasar las horas, los platos, los clientes. Pero un domingo sintió que no soportaba más. “Pasaba un compañero con una bandeja con cuchillos y se me cruzó una idea loca. Dije: agarro uno y se lo clavo. Lo mato”.

Clara se encerró en el baño y se puso a llorar. Salió al rato con la cara hinchada. Hasta ahí había llegado. “Decidí que no seguía más. Me fui sin dinero, sin otro trabajo, nada. Simplemente dije basta. El contador de la empresa, cuando me hizo la liquidación, me aseguró que él no sabía nada de lo que pasaba. Yo sentí que en ese momento me sacaba la cadena que había arrastrado durante cuatro años. ¡No entiendo cómo pude soportar tanto! Creo que esa clase de maltrato, que se vive a cuentagotas, día a día, tiene algo contaminante. Uno se acostumbra, padece, y no sabe cómo liberarse. Por suerte, en un instante, yo me di cuenta y me liberé”.

Radiografía

Los cuadros de acoso laboral varían de acuerdo con el ámbito en que se producen y de acuerdo a los códigos propios de cada actividad y las personalidades de sus actores. Pero más allá de sus peculiaridades, en líneas generales se identifican algunos comportamientos clásicos. Por ejemplo:

* Agresiones. Verbales o más graves, que pueden llegar al plano físico.

* Generación de destrozos. En las instalaciones del espacio laboral, que perjudican al acosado, así como la generación de gastos que también puedan afectarlo.

* Agresiones sexuales. Verbales o físicas.

* Tácticas de humillación. Como la asignación de tareas complicadas o, por el contrario, claramente innecesarias. Otra práctica es la indiferencia: no se le da ninguna actividad, como si no existiera.

* Ataques a la reputación. Mediante chistes o bromas que ridiculizan su vida personal, su salud psíquica o acontecimientos de su vida privada (familiar, identidad sexual, religión, filiación política, etcétera).

El proceder de un acosador puede ser tan sofisticado que consigue confundir a la víctima, haciéndola creer que es responsable de errores y equivocaciones que en realidad ella no cometió. Se registran casos en los que el acosador prohibió a sus compañeros hablar con la víctima.

El significado de una palabra

En todo el mundo, los estudios sobre acoso laboral coinciden en la utilización de la expresión “**mobbing**”. Del verbo to mob, **mobbing** puede ser traducido como “acorralar”, “linchar” o “atacar en grupo”. Es una escena clásica. Por un lado está la víctima (la presa) y por el otro los cazadores y su líder (el acosador y sus aliados). El zoólogo austríaco acuñó el término durante sus observaciones sobre el comportamiento de los animales. Determinó que las especies más débiles atacaban en masa a los más fuertes. Por sus similitudes, el esquema quedó asimilado al acoso laboral.

El acoso laboral y la falta de ley

¿Cómo encuadrar el acoso laboral cuando, como en Argentina, no hay una ley que lo tipifique?

“El acoso se puede describir como la creación de condiciones de trabajo que hacen sentir al empleado disminuido, desvalorizado, avasallado en sus derechos”, dice Alejandro Ferrari, abogado laboralista. “Aun sin ley que encuadre estos casos, hay un aspecto que lo define: el acoso se basa en una relación de poder, si no hay jerarquía, no hay acoso. El acosado está, de algún modo, subordinado al acosador y siente la presión de la jerarquía. Lo cierto es que las denuncias por acoso laboral son difíciles de probar. Muchas veces no son cuestiones objetivas, sino sensaciones. Por eso los compañeros son importantes ya que pueden defender al acusado, aunque también pueden sumarse al acoso”.

“Lamentablemente, mucha gente disfruta de esta manera de demostrar y ejercer su poder. Eso los hace sentirse superiores. Es evidente que esto tiene que ver con la debilidad, con la inseguridad. Alguien sólido, seguro de sí mismo, difícilmente se convierta en acosador. Son personalidades tortuosas”, establece Ferrari.

Accionar de un acosador laboral

- * Sabotea los vínculos que la víctima tiene en el ámbito de trabajo.
- * Atenta contra su imagen y reputación para conseguir aislarlo.
- * Alcanza su objetivo cuando la víctima, agotada, acaba por renunciar al empleo.

Aclaración: las mujeres que dieron su testimonio en esta nota pidieron no ser fotografiadas.