

Revista electrónica
ENLACES
de Recursos Humanos
Suscríbese SIN CARGO

Manual de Formación
Turística

El aumento de
la expectativa
de vida y su impacto
social

Web Los Recursos Humanos.com

búsqueda de Google

LOS RECURSOS HUMANOS.COM Portal con noticias, artículos y actualidad sobre la gestión de los recursos humanos en las organizaciones



- Foros sobre empleo y RR.HH.
- Suscríbese GRATIS a ENLACES
- Publicar un artículo
- Buscador de artículos
- Entrevistas a Directivos

- Los Recursos Humanos
- Mapa del sitio
- Quiénes Somos
- Acercas de ENLACES
- Información
- Artículos sobre Recursos Humanos
- Dossiers de Recursos Humanos
- Archivo de Noticias
- Actividades
- Conferencias
- Cursos
- Links rápidos
- Sitios sobre RR.HH.
- RR.HH. World Wide
- Enviar información
- Sala de Prensa
- Contacto
- Enviar un mensaje
- Recomendar este sitio

¿Cómo murió Cleopatra?

Una pregunta que quiere resolver. Google tiene la respuesta.

Datos curiosos Google

Quando los curriculums bien escritos no funcionan

Acoso moral en el trabajo

por **Alejandro Hernández**. Director de la Fundación Nacional de Discapitados de Chile, asesor sindical y activista por los derechos humanos. director@fnd.cl Nota de opinión publicada en el periódico El Mostrador (Chile) 28/08/2005

Si de situaciones emergentes se trata, el Acoso Moral o mobbing resulta cada vez más frecuente y las consecuencias de este tema está generando personas con discapacidades emocionales, orgánicas e incluso físicas.

En el último tiempo me he especializado en la prevención de este tema, que está generando cada vez más víctimas en empresas y organizaciones enfermas que persiguen a sus trabajadores, los excluyen y discriminan, especialmente cuando tienen perfil de independientes en lo psicológico e inquebrantables en lo ético y humano.

Desde insomnio y estrés, hasta el desarrollo de cardiopatías y cánceres pueden afectar a los empleados que se sienten menoscabados moralmente por sus jefes. Nada nuevo bajo el sol cuando hablamos de estrés o depresión en las organizaciones.

Sin embargo, el grado de preocupación es enorme en las empresas e instituciones, cuando se señala que solo en Europa este problema de Salud Laboral afecta a más de 40 millones de trabajadores y cuando se estima que entre el 70 y 90 por ciento de las consultas de los médicos de atención primaria, tienen al estrés como causa esencial.

Las mayores exigencias laborales aumentan el riesgo de ser víctima de mobbing, principalmente entre las mujeres, ejecutivos jóvenes y las personas mayores de 50 años. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima sólo en la Unión Europea (UE) hay 13 millones de personas que sufren de esta práctica, cifra que se podría duplicar en unos años. La primera sugerencia que doy a través de estas líneas, es que cave denunciar a la Oficina más cercana de la Inspección del Trabajo perdiendo el miedo a desenmascarar a las empresas y sus administradores abusivos.

Invito a los departamentos de Recursos Humanos y Sindicatos de Trabajadores a capacitarse en Mobbing o Acoso Moral, a invertir en cursos que les permitan manejar herramientas eficaces a la hora de ser acosados moral o psicológicamente. Personalmente realizo cursos y asesoro a trabajadores en este sentido porque ahora sí que pueden existir denuncias, porque la Constitución y las leyes laborales protegen al trabajador en su integridad física y moral, por lo tanto cualquier trabajador puede hacer la denuncia de que es acosado psicológicamente.

Si bien aun está en estudio en el Congreso la ley que sanciona el Mobbing o Acoso Laboral, la Dirección del Trabajo recurre a otras normas que sí están establecidas y las liga de forma indirecta a la tutela del trabajador. Entre estas normas destaca la protección a la vida de los trabajadores, el derecho a la privacidad y la prohibición de cualquier tipo de discriminación. Una de las principales prácticas de mobbing es la modificación de las condiciones de trabajo. Cambios de oficina y/o cargo a uno más incómodo o por debajo de tu capacidad, recarga extrema de labores que no puedes realizar o linchamiento colectivo en público que promueve el jefe "asociado" con otros trabajadores. Si eres un empleado a comisión te van quitando comisión, si eres Dirigente Sindical te pueden acosar y hostigar psicológicamente hasta ofrecerte dinero para abandonar la empresa e invitarte a dejar de luchar por tus derechos y los de tus compañeros de trabajo.

En Chile existen varios casos, destaco especialmente el acoso indebido y discriminación que han sufrido por años los Dirigentes Sindicales de la Corporación María Ayuda, institución "sin fines de lucro". Esta empresa a realizado acciones muy poco cristianas, como son el despedir

Secciones

- Alta Dirección
- Benchmarking Recursos Humanos
- Capital Intelectual
- Compensaciones y beneficios
- Comunicaciones Corporativas
- Cultura organizacional
- Derecho laboral
- Estrategia en Recursos Humanos
- Expatriados
- Formación y desarrollo
- Gestión de los recursos humanos
- Gremiales
- Inteligencia Emocional
- Liderazgo
- Mobbing
- Negociación
- Responsabilidad Social Corporativa
- Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Selección y Head Hunting

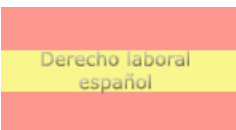
INMIGRACIÓN



Conferencias y Seminarios



Espacios confinados



Derecho laboral español



¿Cuándo contratar más empleados?



Mi minuto esencial (Spencer Johnson)



El S.I.D.A. en el lugar de trabajo

violentamente al Presidente del Sindicato, dirigente con fuero laboral, no allanar a reintegrarlo reteniéndole su sueldo e interponer demandas indirectas en contra de las trabajadoras afiliadas a la Organización Sindical. Perverso por decir lo menos.

Las presiones afectan más visiblemente a los Dirigentes Sindicales y mujeres embarazadas, en ambos casos existe fuero y en ningún caso pueden ser despedidos mientras dura el período de los Dirigentes o el embarazo de la futura madre. La empresa lo que trata es ejercer una presión indebida para que se vayan voluntariamente. En ese tipo de figura se puede identificar una política empresarial perversa y tóxica que genera enfermedades y discapacidad a sus trabajadores en círculo vicioso violento.

Es innegable que para que exista acoso en una empresa se necesita de la dirección de administraciones y jefaturas psicopáticas. Pero también deben haber empleados inseguros dispuestos a callar frente a los abusos que sufren sus compañeros de trabajo y otros mediocres, dispuestos a acosar junto al empleador a las víctimas por años, haciéndose cómplices de una situación de maltrato sistemático, que termina al menos al interior de las empresas en una misma ceremonia sacrificial: el despido.

LOS RECURSOS HUMANOS.com

[Aviso Legal](#) :: [Publicidad](#) :: [Contacto](#)

Los Recursos Humanos© 2005 :: Tel. Fax (54+11) 4863-6637 :: Bs. As. Argentina