



## Notas sobre Recursos Humanos por José G. Náter Gautier

### Acoso Laboral

*"El que no sabe lo que quiere, acaba donde no quiere estar." Bob Greene*

Uno de los temas que está tomando auge entre los empleados es el acoso laboral. Este se diferencia del hostigamiento sexual porque aquí la conducta que crea y mantiene un ambiente desagradable y hostil no es de índole sexual. Ambos tienen su origen en el Artículo II de la Constitución del ELA que protege a los ciudadanos contra ataques a su dignidad u honra.

Esto es aún más evidente cuando está altamente probado que el ambiente hostil en el taller de trabajo disminuye la productividad del empleado, provoca enfermedades, impacta a los clientes o los que reciben los servicios, promueve la fuga de talento y aumenta el ausentismo y las tardanzas, creando así pérdida de tiempo y energía útil para atender las oportunidades del negocio.

Será acoso laboral toda conducta que busque o provoque la humillación y/o degradación de un ser humano, a tal grado que el empleado se vea obligado a renunciar o sufrir los daños provocados por los continuos ataques a su dignidad. Los elementos clásicos del acoso laboral son: conducta cínica y burlona, falsas acusaciones, abuso emocional, así como la intimidación y amenazas, siempre tomando en cuenta el grado de severidad. Otros ejemplos de acoso laboral son las burlas continuas, los chismes, pintar a alguien como difícil o emocionalmente inestable, burlas por género y burlas por manierismos o apariencia física.

El acoso, por lo general, comienza con un problema que provoca la ira del acosador. La inseguridad del acosador lo lleva a estigmatizar al empleado para mover a la empresa a expulsarlo y de esta manera eliminar cualquier tipo de amenaza a su poder y control. Pueden acosar laboralmente los empleados, así como los supervisores o personas con control cuyas opiniones se toman en cuenta para ascender, cambiar el salario, retener o despedir a un empleado.

El acosador puede actuar solo o en grupo (ganga). Estos últimos son los famosos "combos" que presionan a sus miembros a atacar a los extraños hasta obligarlos a renunciar. En ocasiones, estos grupos llegan a entronarse de tal manera que crean su propia cultura y control. Aún así el responsable por los daños psicológicos o emocionales que provoquen estos grupos es el patrono, por permitir su existencia.

Para que configure el acoso laboral debe el acosador o grupo acosador ejercer una conducta que cree un ambiente hostil prolongado el cual

afecte las condiciones y oportunidades de empleo del acosado. La situación tiene que ser extrema y su objetivo causar daño al acosado hasta obligarlo a renunciar, afectando así su reputación y desempeño.

Mantener un ambiente seguro y libre de acoso laboral o sexual es obligación de todo empleador. Las consecuencias que el hostigamiento laboral tiene sobre los empleados y su productividad, así como sobre su vida cotidiana, ha provocado que éste sea tema de discusión, incluso en los tribunales. Son éstos los que finalmente decidirán si esta conducta produjo daños y cómo los mismos deberán resarcirse.

Es responsabilidad de la empresa identificar y eliminar cualquier conducta o gerencia basada en amenazas, actos agresivos, rituales de castigo o chantaje. Las burlas, sobrenombres, y comentarios sobre la vida privada del personal no deben ser tolerados en el lugar de trabajo. Prácticas como aislar al empleado, así como asignaciones de excesiva tarea o fechas límites muy difíciles de cumplir, deben observarse con sospecha. Así también la comunicación en tonos despectivos, lenguaje amenazante u ofensivo debe prohibirse. Ningún gerente o supervisor debe utilizar lenguaje obsceno o degradante. Nada que provoque un ambiente hostil debe tolerarse, venga de donde venga.

El gerente debe ser entendido y exigir que sus supervisores detengan inmediatamente los rumores que dañen el nombre de algún empleado, la difamación, las campañas de descrédito, la intimidación y los anónimos insultantes. Es importante que se autoevalúe y revise qué tipo de cultura fomenta usted en su taller de trabajo. El desempeño de los empleados debe medirse sobre criterios objetivos y resultados. No permita la contaminación de comentarios y chismes que no están relacionados al trabajo.

Aunque en Puerto Rico no hay legislación que prohíba el acoso laboral, evite darse a conocer por ser usted el patrono que por su descuido o dejadez, creó la jurisprudencia en este asunto. Evitarlo es sencillo: proteja la dignidad, intimidad e integridad personal de sus empleados. Porque como dice el refrán: "Lo cortés, no quita lo valiente."

**¿Cambiaste tu email?  
Infórmase a CISEC  
787-622-0900**