

# Responsabilizar a los empleadores por el abuso psicológico en el trabajo

## El abuso de poder viola el derecho de los trabajadores a la seguridad psicológica

El acoso y el acoso laboral son formas de abuso psicológico que violan el derecho humano básico inherente a la dignidad de un empleado. El abuso psicológico en el lugar de trabajo es un problema de explotación de los empleados. Los empleadores no son explícitamente responsables del daño psicológico de sus empleados y están incentivados negativamente a abordar el abuso en el trabajo incluso si afirman valorar los lugares de trabajo seguros.

**El abuso psicológico en el lugar de trabajo está altamente relacionado con lesiones de salud física y mental, más frecuentes que el acoso sexual.** El fenómeno ha sido denominado una epidemia silenciosa y es una amenaza para la salud pública que afecta a millones de empleados en los Estados Unidos.

**El abuso de poder es a menudo un síntoma de sesgo implícito:** un problema que la ley contra la discriminación dejó de ayudar desde los años 80, cuando los tribunales pasaron de centrarse en el impacto a la intención. La intención es un umbral alto que hace que la ley sea un fracaso épico cuando se trata de alterar las jerarquías que operan en torno a la demografía.

### CÓMO FUNCIONA EL ABUSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO

1

**El acoso laboral suele comenzar cuando un empleado, generalmente inseguro, es amenazado por la competencia o el comportamiento de otro empleado.** El acosador se dirige a un empleado desprevenido para minimizar y eliminar la amenaza percibida que el empleado representa para él. Los acosadores utilizan el abuso psicológico persistente para controlar la narrativa. Intentan convencer al empleado y a otros de que el objetivo es un incompetente. Tácticas comunes incluyen acusaciones falsas, exclusión y sabotaje laboral o profesional.

2

**Cuando los empleados denuncian un comportamiento psicológicamente abusivo en el lugar de trabajo adecuado autoridades en entornos laborales tóxicos, esas autoridades ignoran sus quejas.** Los empleadores no son responsables del comportamiento psicológicamente abusivo. Los empleadores normalmente engañan a los empleados desprevenidos haciéndoles creer que tienen procesos de quejas legítimos para solucionar los problemas.

3

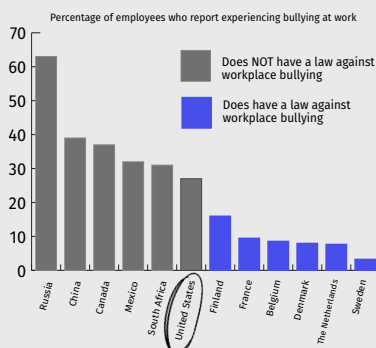
**Los empleadores normalmente no modifican el entorno laboral de los empleados.** Los empleadores no suelen eliminar los factores estresantes. Los matones envalentonados continúan abusando de sus objetivos sin consecuencia o disuasión. Los empleadores prolongan innecesariamente los procesos de quejas.

4

**Los empleados desprevenidos se van voluntariamente, mueren o son despedidos, sucumbiendo al silencio.** Estrés mortal en el entorno laboral. Hay importantes cambios físicos, mentales y daño emocional y daño económico severo. Juego terminado. El matón gana. Su competencia percibida ha desaparecido. El empresario gana. Su percepción de amenaza de responsabilidad ha desaparecido. El empleado desprevenido tampoco hace nada para provocar.

5

**Trauma sobre trauma.** Cuando los empleados se dan cuenta de la complicidad institucional de alterar su salud y sus medios de vida, obligándolos a salir de la nómina para evitar responsabilidades y traumas. ocurre. Los empleados además se dan cuenta de que no existe ningún recurso legal para nada de esto.



**Las tasas de acoso laboral disminuyen cuando los países tienen leyes contra él. Pero no existen protecciones legales contra el abuso psicológico en el lugar de trabajo en Estados Unidos, excepto en Puerto Rico.**

El 27% de los empleados en los Estados Unidos informaron haber experimentado Maltrato psicológico en el trabajo. Países con anti-en el lugar de trabajo. Las leyes contra el acoso tienen tasas de acoso laboral mucho más bajas que las de Estados Unidos.

## COSTOS DE ORGANIZACIÓN

- Mayor ausentismo, rotación, costos de capacitación y costos de beneficios para los empleados
- Menor rendimiento de tareas, productividad y moral.

## COSTOS HUMANOS

- Angustia psicológica (ansiedad, depresión, agotamiento)
- Resultado fisiológico (enfermedad cardíaca, obesidad, problemas para dormir, cáncer, trastorno de estrés postraumático, pensamientos suicidas, suicidio)
- Pérdida de empleo y/o carrera y otros daños financieros

## EL PORQUÉ DETRÁS DE LA LEY DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los empleadores optan por evitar una amenaza percibida de responsabilidad sobre el bienestar humano. **La Ley de Seguridad Psicológica en el Lugar de Trabajo (WPSA) proporciona una causa legal de acción para los empleados que sufren abuso psicológico en el lugar de trabajo cuando sus empleadores prefieren el abuso al bienestar.**

- 1 No existe ninguna ley que proteja a los trabajadores del abuso psicológico en el lugar de trabajo.** A menos que sea miembro de una clase protegida (sexo, raza, edad, etc.) y pueda demostrar que el abuso proviene de su clase protegida, no tiene derechos legales a la seguridad psicológica en el trabajo.
- 2 Demostrar la intención no funciona con la ley contra la discriminación, y no funcionará con maltrato en general.** La ley antidiscriminación solía funcionar cuando se centraba en el impacto. El cambio de los tribunales en los años 80 hacia un enfoque en la intención ha hecho que la ley contra la discriminación sea un fracaso. La WPSA no exige que las víctimas demuestren la intención de los abusadores, por lo que fortalecería las protecciones para las mujeres y los trabajadores de color que pueden probar el maltrato pero no la intención discriminatoria.
- 3 A menudo, los empleadores no hacen cumplir sus propias políticas ni practican lo que predicán capacitación e incluso tomar represalias contra quienes denuncian abusos.**
- 4 Los empleadores necesitan responsabilidad para que nuestros lugares de trabajo sean psicológicamente seguros.** La WPSA crea un incentivo para que los empleadores prevengan y aborden el abuso psicológico en el lugar de trabajo. La WPSA exige que los empleadores hagan lo correcto antes de que se produzcan daños económicos y de salud.
- 5 Podemos prevenir el daño. Ninguna ley erradicará un problema, pero el objetivo es prevenir el abuso psicológico en la medida de lo posible.** La prevención significa no esperar hasta que ocurra el daño. Sexual La ley sobre acoso reconoce que un ambiente de trabajo hostil es suficiente para recurrir legalmente. La WPSA modela esa ley y establece la base para un reclamo legal en un ambiente de trabajo tóxico.
- 6 Debe haber un remedio disponible para todos los trabajadores. Nuestro sistema legal de pago por juego favorece a quienes pueden pagar abogados.** Debemos hacerlo mejor. Al igual que con las regulaciones para otros daños, también debemos destinar dinero a este problema para solucionarlo. Hacer que el abuso sea ilegal independientemente del estatus de clase protegida (dar más protección a los miembros de clases protegidas) garantizaría que todos, especialmente nuestros trabajadores de bajos salarios más vulnerables, puedan acceder a un remedio.

## QUÉ HACE EL LEY

- 1 Brinda a los empleados específicos recursos legales para los empleadores que crean un ambiente de trabajo tóxico.** Los empleados seleccionados podrán: solicitar una investigación interna; evitar un interno amañado proceso mediante informe a una agencia estatal; o demandar al empleador y/o individuo(s) en violación de la Ley directamente por daños y honorarios. Los empleados también pueden revelar públicamente y de forma anónima el resultado del caso, eliminando la capacidad de los empleadores de silenciarlos con acuerdos de confidencialidad.
- 2 Requiere que los empleadores reconozcan, controlen, detecten, prevengan, desalienten y abordar el maltrato psicológico.** Se exigirá a los empleadores que implementen políticas y capacitación y realicen una encuesta anual anónima sobre el clima laboral para monitorear la prevalencia del abuso en sus lugares de trabajo.

**Visite WPSAct.org para actuar.**

Sources: Cunniff, L., & Mostert, K. (2017). Prevalence of workplace bullying of South African employees. SA Journal of Human Resource Management. Retrieved April 20, 2022, from <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/450/500>; Hango, D., & Moysier, M. (2018). Harassment in Canadian workplaces. Insights on Canadian Society; Hansen, A. M., Hogh, A., Perissov, R., Karlson, B., Garcia, A. H., & Ørbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. Journal of Psychosomatic Research, 60(1), 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078>; Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. Scandinavian Journal of Psychology, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>; Hershcovis, M. S., & Rafferty, A. E. (2012). Predicting abusive supervision. Contemporary Occupational Health Psychology, 92-108. <https://doi.org/10.1002/9781199284949.ch6>; Hershcovis, M. S., Reich, T. C., & Niven, K. (2015, January 1). Workplace bullying: Causes, consequences, and intervention strategies. LSE Research Online. Retrieved April 19, 2022, from <http://eprints.lse.ac.uk/66031/>; Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(1), 87-111. <https://doi.org/10.1080/1359432014300086>; Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: A meta-analysis. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83, 955-979; Ng, C. S., & Chan, V. C. (2021). Prevalence of workplace bullying and risk groups in Chinese employees in Hong Kong. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(1), 329. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010329>; Niedhammer, U., David, S., Degraaf, S., Drummond, A., & Philip, P. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. Sleep, 32(6), 1211-1219. <https://doi.org/10.1093/sleep/32.6.1211>; Schat, A. C. H., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. Work & Stress, 25(1), 23-40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.563133>; Sepúlveda-Vildósola, A. C., Mota-Nova, A. R., Fajardo-Dolci, G. E., & Reyes-Lagunes, L. I. (2017). Workplace bullying during specialty training in a pediatric hospital in Mexico: a little-noticed phenomenon. Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 55, 92-101; Sprigg, C. A., Martin, A., Niven, K., & Armitage, C. J. (2010). Unacceptable behaviour, health and well-being at work: A cross-lagged longitudinal study. Institution of Occupational Safety and Health; Vartiainen, M. (n.d.). Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland. Finnish Institute of Occupational Health. Retrieved 2022. - Vie, T. L., Glaso, L., &amp; Einarsen, S. (2011). How does it feel? workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints. Scandinavian Journal of Psychology, 53(2), 165-173. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00932.x>; Wu, T.-Y., & Chang, Y. H. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion. Group & Organization Management, 34(2), 143-169. <https://doi.org/10.1177/1059601108331217>



WORKPLACE  
**PSYCHOLOGICAL SAFETY**  
ACT  
WPSAct.org