

COMISIÓN LABORAL Y PREVISIONAL.

MOBBING

Por Cra. Mariana Quintana

CONCEPTO :

Siendo el mobbing o acoso moral una nueva problemática laboral en los trabajadores, se considera al mismo como "aquel proceso psicológico sistemático, integrado por la ejecución de una serie de estrategias empleadas por una o varias personas integrantes de una organización, dirigidas hacia otra u otras que son las víctimas del mobbing y cuyo objetivo esencial es la exclusión definitiva del mercado laboral". (Andrea Mac Donald). En el año 2001 y en ocasión de la publicación de Iñaki Piñuel y Zabala del primer libro monográfico sobre mobbing o acoso psicológico en el trabajo (Mobbing cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo), se lo definió como " el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con la persona cruelmente con el objeto de lograr su aniquilamiento o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador".

DISTINCION CON OTROS PROCESOS :

El presente trabajo investiga el mobbing, término traducido al idioma español como "psicoterror laboral", "acoso psicológico" o "acoso moral" en el trabajo y lo diferencia de otras formas de ejercicio abusivo del poder del empleador, además de señalar sus consecuencias negativas. La protección del trabajador no se limita a los aspectos típicos del contrato de trabajo, sino que está comprendida dentro de los derechos intrínsecos a la condición humana, por ese camino se contextualiza el acoso laboral como una violación a los derechos humanos, como la concreción de un acto discriminatorio. Para no caer en la arbitraria calificación de mobbing frente a todo proceder que implique un conflicto en el ámbito laboral, resulta necesario diferenciar algunas otras conductas que no lo son.

1. El acoso sexual como aquél que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona, cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre. La ley N° 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires señala la necesidad de que concurra en los actos que lo constituyen alguna de las siguientes circunstancias: a) se formule, con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación, b) el rechazo o la negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella; c) el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo .
2. Estrés laboral, es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas y que suelen aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización. Es el resultado de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo. Hay una diferencia clara entre las víctimas de estrés y de acoso laboral, las primeras consiguen recuperarse con descanso o mejoras en sus condiciones de trabajo, mientras que las segundas sufren la humillación durante mucho tiempo y los efectos sobre su salud son más graves y destructivos.

3. Síndrome de burn out, en 1986, los investigadores Maslach y Jackson lo definieron como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ambiente laboral. Este cuadro se produce cuando se desequilibran las expectativas individuales del profesional frente a la realidad del trabajo diario.
4. Problemas organizacionales, aunque el límite divisorio no es claro, una deficiente organización del trabajo, inadecuadas condiciones laborales, estructuras insuficientes, pueden ser igualmente repudiables, pero no constituyen situaciones de mobbing. Ejercicio abusivo o arbitrario del poder de dirección del empleador buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de los trabajadores.

HISTORIA EN EL MUNDO :

El término que deriva del verbo inglés "to mob" podría ser definido como una suerte de acoso físico, psicológico o moral en torno a una persona en su ámbito laboral. Fue el psicólogo sueco Heinz Leymann, quien hizo evolucionar las leyes laborales en los países nórdicos y Alemania al decir que existe "mobbing" cuando una o algunas de las actitudes hostiles se repiten al menos con determinada frecuencia y durante un período de tiempo: pudiendo describirse dichas conductas en cinco grandes grupos.

1. Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese;
2. Aislamiento de la víctima.
3. Descrédito de la víctima frente a sus compañeros.
4. Desacreditar el trabajo de la víctima.
5. Comprometer la salud de la víctima

Ya en los países europeos en la década de los 90 fue de un notable auge y una problemática en los trabajadores que sufrían dicho fenómeno.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utiliza la expresión "violencia psicológica" en su repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo, como contraposición a la violencia física . La doctrina internacional ha entendido que para se configure mobbing deben existir conductas de hostigamiento reiteradas en el tiempo, como mínimo a lo largo de más de seis meses (no la acción puntual o esporádica) con repetición una vez o más a la semana, deben ser recurrentes. Persecución continuada y persistente que se materializa en intentar desestabilizar emocionalmente, hostigar, maltratar verbalmente (amenazas, gritos o insultos, deteriorar deliberadamente y atacar sistemáticamente a una persona menospreciando su trabajo).

En Suecia, a través de su "Ley Básica de Prevención de Riesgos" –que establece como obligación para el empresario ejercer su poder de dirección en el trabajo para no consentir conductas de acoso y aplicar sanciones a quienes las realicen.

En Francia, por medio de la "Ley de Modernización Social" (ley 112002-73), cuyo capítulo VI está dedicado a la lucha contra el acoso moral en el trabajo.

A partir del año 2001 se presentaron proyectos legislativos en España –ante las Cortes Generales, la “Proposición de ley del derecho a no ser objeto de acoso moral en el trabajo”, 122/000157.

Por otra parte el Reino Unido e Irlanda no han considerado conveniente dictar leyes sobre el acoso laboral, sino aplicar directamente, para solucionar estas situaciones en casos concretos, normas reguladoras como las de mediación.

COMO FUNCIONA EL PROCESO DEL MOBBING

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. lo que se pretende, es excluir a una persona de una comunidad, privándola poco a poco de su identidad, su papel, su función, su categoría y de su imagen, “desintegrándola socialmente” y “anulándola simbólicamente”. Cuando se acosa a una persona no se pretende, en realidad, criticar su trabajo sino que lo que se busca es desestabilizarla para dejarla inermes e incapaz de responder, hacerla perder el sentido y llevarla a la autoinculpación. Mientras tanto el agresor niega la violencia o su responsabilidad con justificaciones que se ponen en cabeza del agredido. Una de las características más típicas de la violencia psicológica lo son las cargadas y ofensas permanentes de los compañeros y la desvalorización de las tareas.

Una situación de crisis puede sin duda estimular a un individuo y conducirlo a dar lo mejor de sí mismo para encontrar soluciones, pero una situación de violencia perversa tiende a anestesiar a la víctima, que a partir de ese momento solo muestra lo peor de sí misma. Se trata de un fenómeno circular. De nada sirve buscar quién ha originado el conflicto. Se llega a olvidar incluso su razón de ser. Una serie de comportamientos deliberados del agresor están destinados a desencadenar la ansiedad de la víctima, lo que provoca en ella una actitud defensiva, que a su vez, genera nuevas agresiones. Tras un determinado tiempo de evolución del conflicto, se producen fenómenos de fobia recíproca: la visión de la persona odiada provoca una rabia fría en el agresor; la visión del perseguidor desencadena el miedo a la víctima. Se trata de reflejos condicionados, uno agresivo y el otro defensivo. El miedo conduce a la víctima a comportarse patológicamente, algo que el agresor utilizará más adelante como una coartada para justificar retroactivamente su agresión. La mayoría de las veces, la víctima reacciona de un modo vehemente y confuso. Cualquier cosa que emprenda o que haga se vuelve contra ella gracias a la mediación de sus perseguidores. El objetivo de la maniobra de estos últimos consiste en desconcertarla, en confundirla completamente y en conducirla al error. Aunque el acoso se produzca horizontalmente (un compañero arremete a otro), los superiores en la jerarquía no suelen intervenir ni prestarle demasiada atención. Sólo toman conciencia del problema cuando la víctima reacciona de una manera muy visible (crisis nerviosa, llanto), o cuando está de baja con demasiada frecuencia. En realidad, el conflicto degenera porque la empresa se niega a entrometerse.

Va más allá de lo físico; se trata de una presión sutil, oculta, silenciosa que, prolongada en el tiempo logra la destrucción emocional y psicofísica de la persona, su objetivo es intimidar, apocar, amedrentar, consumir a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización, satisfaciendo la necesidad del agresor de controlarla y destruirla.

EJEMPLOS CONCRETOS DE MOBBING:

Como ejemplos se pueden citar :

La deliberada falta de comunicación con el trabajador, su aislamiento físico, el hostigamiento, la propagación de conceptos peyorativos hacia su persona, el insulto, la ridiculización directa, otorgarle tareas humillantes, de difícil realización manifiestamente inútiles, imponerle un cambio constante y arbitrario de las modalidades de trabajo, sabotaje de tareas, acusaciones y atribuciones injustas de culpa por hechos que le son ajenos, ataques organizados por el superior que restringe a la persona las posibilidades de hablar. Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros. Prohibir o restringir a los compañeros que hablen a una persona determinada. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva. Cuestionar las decisiones de una persona. No asignar tareas a una persona. Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades, degradantes o sin sentido. No dirigir la palabra a una persona. Tratar a una persona como si no existiera, hacerle el vacío, Críticas permanentes o mofas a la vida privada de una persona. Terror telefónico. Hacer parecer estúpida a una persona. Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos. Mofarse de las discapacidades de una persona. Imitar los gestos o voces de una persona. Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas. Mofarse de la nacionalidad de la víctima. Hablar mal de la persona a su espalda. Difusión de rumores.

FIN ULTIMO DEL MOBBING

La finalidad específica: es la renuncia al puesto de trabajo por parte de la víctima. El bien afectado es la dignidad humana, que es el derecho base y constituye el fundamento de todos los demás derechos fundamentales: es un ataque al Estado de Derecho y a sus principios esenciales. Atenta contra derechos fundamentales del trabajador inherente a la condición humana: derecho a la vida, a la salud, respeto de la integridad física, psíquica y moral del trabajador; a la intimidad personal y a la propia imagen: respeto a su honra, a su dignidad y a no ser discriminado ni recibir trato discriminatorio. Constituye pues una violación a los derechos humanos.

El desempleo y la amenaza de perderlo hacen que las situaciones de acoso sean toleradas, produciéndose como consecuencia la somatización de la agresión. El acosador (o acosadores) consideran a su víctima un obstáculo en su carrera profesional al tener aptitudes y capacidades superiores a las suyas, por lo que la salida de este potencial rival se suele ejecutar metódica e inexorablemente mediante múltiples acciones. Suelen ser individuos mediocres, con complejo de inferioridad latente y que no se sienten culpables por su actuación, pero son conscientes que les pueden acarrear problemas, por lo que actúan con cautela y reserva. También se han descrito como motivos u origen del mobbing el intento de forzar la baja voluntaria de un trabajador incómodo, una concepción dictatorial del papel del empresario o del directivo, patologías psiquiátricas de quienes lo realizan, etc. En el otro extremo está la víctima, quien a menudo es un profesional más competente y cualificado que su "opponente" y, tras el mobbing, puede sufrir ansiedad, pérdida de autoestima, depresiones, etc. Para que pueda hablarse en propiedad de acoso moral y esa conducta tenga consecuencias jurídicas es preciso que estemos ante un acoso reiterativo y que tenga como finalidad y resultado dañar la autoestima y la reputación del empleado

MARCO LEGAL EN ARGENTINA:

La falta de regulación de este nuevo fenómeno del derecho laboral preocupa tanto a trabajadores como a empresarios. Ciertamente el acoso moral en las relaciones laborales ha constituido un nuevo fenómeno en el derecho laboral argentino. En Argentina, se presentaron siete proyectos que reglamentaban sobre el mobbing o acoso moral en las relaciones laborales, los cuales han perdido estado parlamentario como producto de no haber obtenido continuidad del trámite ante el Congreso. Dichos proyectos contemplaban el acoso moral, psicológico e injurias hasta la misma extensión de responsabilidad del empleador que

propriadamente en varias resoluciones pronunciadas por nuestras salas laborales han hecho hincapié en determinados casos. Lo cierto es que el mobbing sigue siendo una figura sin un marco legal, contando solamente con los fallos dictaminados por los tribunales nacionales desde el caso Duffey hasta los más recientes en donde dichos tribunales han hecho lugar a la figura. La misma debería ser incorporada a la Ley de Contrato de Trabajo y que no bastaría tan sólo con la aplicación del régimen de responsabilidad consagrado por el Código Civil. No sólo para los trabajadores es una preocupación frente a la falta de interés de una reglamentación legal del acoso moral, sino además para las empresas, ya que mientras no exista una legislación que sancione a la figura, se seguirán aplicando los antecedentes que sentaron la jurisprudencia a través de los fallos pronunciados por los tribunales nacionales. El mobbing no sólo implica costos laborales y económicos para el trabajador, sino también para el empresario, de modo tal, que si la misma fuera reglamentada a través de una legislación eficiente y coherente que determine en que casos será aplicable, evitaría dichos costos para ambas partes en la relación laboral. En nuestro país, se logró la promulgación de leyes que sancionan actualmente el acoso laboral, aunque con jurisdicción local, emitidas por legislaturas provinciales con competencia sólo en el ámbito de la administración pública –de todos los poderes– provincial y municipal, dado que la regulación del trabajo está reservada exclusivamente al Congreso de la Nación (art.75 CN). La jurisprudencia ha comenzado un camino de reconocimiento del problema y el mobbing se viene abriendo espacio en el ámbito del derecho laboral.

JURISPRUDENCIA FALLOS EN ARGENTINA

1. La Sala V de la cámara laboral **rechazó el reclamo de un trabajador** que había solicitado, además de las indemnizaciones ordinarias, la reparación por daño moral a causa de su despido. Los jueces tomaron esta decisión en la causa **"Ariganello, Claudio Alberto c/ Banco Macro Bansud S.A. s/despido"** El trabajador reclamó indemnizaciones por despido y también un adicional porque argumentó que había sido víctima de hostigamientos que le produjeron un "daño psicológico". El empleado no pudo "demostrar, ni siquiera en un nivel presuncional, que la resolución patronal tuviera por objeto el desgaste psicológico del demandante para lograr su alejamiento de la comunidad empresarial, el cual, se produjo a consecuencia de un despido decidido en forma unilateral por la patronal y sin expresión de causa". Por este motivo, y como no quedó demostrada la "campaña de hostigamiento" por parte de la empleadora hacia el trabajador los jueces desestimaron el reclamo. Este tipo de fallos brindan a las compañías la tranquilidad de que todos los créditos que un empleado puede reclamar ante un despido, estén comprendidos dentro del marco regulatorio de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). En los fundamentos de los jueces se observa un adecuado análisis de la naturaleza tarifaria del Derecho Laboral Argentino, ratificándose que en el ámbito del contrato de trabajo, todo daño moral se encuentra normalmente incluido en el concepto de "injuria laboral", dando derecho al devengamiento de una indemnización tarifada. La normativa admite por hipótesis la posibilidad de configuración de "daño moral" en una dimensión "extracontractual", y desde esa perspectiva, el resarcimiento extra tarifario por daño moral o mobbing, únicamente procedería en supuestos de hecho de carácter excepcional y especialísimo. "Para encuadrar en este concepto, el hecho que lo determine, tendría que ser producido por una actitud clara y dolosa del empleador y que tenga por objeto el desgaste psicológico del demandante para lograr su alejamiento de la empresa.
2. En nuestro ámbito, la jurisprudencia nacional terminó recepcionando la figura del mobbing o acoso psicológico. Fue el Superior Tribunal de Río Negro; con fecha 8 de abril de 2005, quien en autos **"Duffey Rosario Beatriz v. Entretenimiento Patagonia S.A."** consideró en forma directa al "mobbing o acoso moral" subsumiendo al mismo en la figura de injurias graves. Si bien la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro no analizó cuestiones de hecho y de prueba, lo cierto es que declaró la nulidad parcial del fallo y ordenó a

la Cámara del Trabajo de Bariloche el dictado de un nuevo pronunciamiento con arreglo a las pautas consideradas, ya que en el caso la actora había sido sometida al cumplimiento de tareas propias a una categoría superior – supervisora –, ajenas a sus tareas habituales, hecho que motivó que la trabajadora se encontrara sometida a presiones que derivaron en licencias psicológicas temporales, considerándose luego en situación de despido indirecto por haber sido objeto de “persecución laboral”.

3. En autos **“Correa Cerpa Patricia Alejandra v. Aguas Danone de Argentina S.A”** (3/8/2005) la Cámara del Trabajo de Mendoza ordenó a Berkley Internacional ART a que indemnizara a una trabajadora, al entender que ésta había sufrido una afección psíquica con el agravante de enfermedades psicosomáticas que son consecuencia del trabajo que realizaba, encontrando relación de causalidad directa con la conducta tipificada como mobbing a la que se encontró sometida, asimilándola a las enfermedades profesionales.
4. El 22 de diciembre de 2005 la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo condenó a una empresa a indemnizar a una trabajadora que sufrió “acoso moral” o mobbing en una relación laboral y demandó a su empleadora por daños y perjuicios. Lo hizo en el caso **“Luquez v. Mario Salles S.A. y otro”**, confirmando la sentencia de grado en cuanto consideró que la actora fue discriminada a raíz del mal que padecía –HIV– y consideró que la situación encuadraba en el art.1 de la ley antidiscriminatoria 23.592, expidiéndose así en sentido favorable al castigar la práctica del mobbing mediante la imposición de indemnizaciones extratarifadas
5. La causa **“Veira, Mónica v. Editorial Perfil S.A. s/ despido”** (12/07/07) la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo condenó a la Editorial Perfil y dos empleados jerárquicos de la empresa en forma solidaria por el daño moral que le produjeron a una empleada que sufrió acoso psicológico y a la empresa por el despido indirecto que tuvo como causa esa situación. Que es relevante señalar que el fallo de Cámara extendió la responsabilidad solidaria por el daño moral a los empleados jerárquicos.

Sería bueno que las diferentes Salas se pusieran de acuerdo y unifiquen los criterios para brindar seguridad jurídica, dado que no existe por parte de la jurisprudencia unanimidad de criterios para valorar la prueba. “La disparidad de opiniones a la hora de valorar la apreciación judicial de quién debe demostrar el hostigamiento vulnera el derecho de los empleadores de saber a qué se deben atener ante un reclamo de esta naturaleza”,

CONDUCTAS A RECOMENDAR AL MANAGMENT

Las organizaciones que permiten estas prácticas tratan a la gente como objetos y que se haga efectivo ese maltrato dependerá de cuán hábil sea una persona para defenderse a sí misma. Generalmente las empresas que acosan a sus empleados también se saltan pagos de jubilación, convenios, pagos de horas extras. Entonces se tendría que analizar muy bien cada recibo de sueldo, controlar los aportes patronales, plazos de contratación, si han cumplido absolutamente en todo, respetado la categoría según el tipo de trabajo y demás. Si hay incumplimientos por este lado, casi seguro que hay un caso. Y después se suman las pruebas del mobbing. Si además de haber hostigado, hay incumplimientos en los salarios y beneficios, ya no es una persona atormentada que cuenta una historia; es un caso para que intervenga la Justicia. Los incumplimientos laborales son fáciles de probar. El acoso laboral que traiga como consecuencia daños físicos o psicológicos, es reparable tanto en el ámbito laboral, civil como en el penal.

El problema del acoso moral en el trabajo o mobbing debe ser tenido en cuenta por las empresas porque puede incidir en su funcionamiento, en su imagen exterior y en sus resultados económicos. La adopción de políticas activas contribuirá a eliminar el acoso laboral pero también a detectar las situaciones que no constituyen un acoso moral en el trabajo e, incluso, suponen un fraude por parte del empleado. Finalmente, las consecuencias para la empresa frente a posibles reclamaciones judiciales o extrajudiciales se reducirán o incluso no existirán si, mediante la adopción de las medidas apropiadas, resulta evidente que el mobbing se produjo pese a la firme voluntad empresarial de evitarlo

El acoso laboral es un grave problema no sólo para el trabajador, sino también para cualquier empresa porque conlleva a medio o largo plazo una pérdida de personal, de prestigio y de ganancias y ello sin contar con las consecuencias jurídicas que expondremos brevemente en este artículo. Por ello, es primordial que la empresa adopte las medidas que eviten el mobbing. Para lograr ese objetivo son recomendables diferentes políticas:

Políticas de prevención. Las políticas empresariales que delimitan bien las tareas de cada empleado, le motivan y ofrecen un ambiente humanizado contribuyen a hacer partícipes a los individuos de un proyecto. Si un trabajador está cómodo tendrá la sensación de que, en caso de haber problemas, será escuchado y atendido. Esa percepción es esencial, pero resulta insuficiente si la empresa no traslada claramente los criterios que orientan su actividad, entre los que deben figurar la "tolerancia cero" con actos intimidatorios. Por añadidura, el empleado debe saber que no tendrá una complicación laboral por denunciar ese tipo de actos. Una forma cada vez más usada y útil es recoger estos criterios en un Código de Conducta que deben firmar todos los empleados y cuyo cumplimiento debe ser inexcusable.

Políticas de interpretación. Es recomendable "dar nombre" a cada uno de los conflictos laborales que surjan, entre ellos el mobbing. Se debe escuchar al trabajador que ha expuesto, por sí mismo o por otras personas, sentirse víctima del acoso laboral pero también debe prestarse atención al presunto acosador. Después, hay que examinar el comportamiento de los implicados y recoger testimonios de otros trabajadores para captar la situación real. Los documentos que puedan probar el mobbing, obviamente deben ser tenidos en consideración, así como cualquier otra posible prueba. Esas políticas ayudarán a conocer si se está produciendo problemas graves (incluso delitos) o de importancia menor.

Políticas de resolución. La toma de decisiones firmes y, en su caso, sancionadoras hacia las personas que han originado una situación de acoso moral pero también a las personas que hayan denunciado tal situación falsamente deben ser realizadas con la debida prudencia pero sin dilación, una vez existan los elementos probatorios suficientes, en un sentido u otro. Es importante explicar a los trabajadores las razones que han llevado a la empresa, finalmente a tomar medidas disciplinarias (despidos, por ejemplo).

Estas medidas ayudarán a maximizar el rendimiento empresarial y, a la vez, su cumplimiento estricto contribuirá a dar seguridad al propio empresario frente a reclamaciones del trabajador o terceros. La responsabilidad de la empresa derivada : no es aconsejable ignorar o minusvalorar las consecuencias de estos incidentes. La situación de poder que corresponde a los empresarios y al staff directivo implica que si la empresa no pone los medios para evitar estos abusos las consecuencias jurídicas de sus omisiones puedan ser severas.

El ordenamiento jurídico argentino no regula específicamente la figura del acoso laboral, sin duda porque el legislador va un paso por detrás de la realidad social y lleva un tiempo ajustar las leyes a esa realidad.

No obstante, ese vacío legal es sólo aparente porque hay suficientes elementos como para perseguir y sancionar a quien realiza o permite el mobbing y los trabajadores pueden hacer uso de esos medios .

CONDUCTAS A RECOMENDAR AL ACOSADO

¿Qué hacer para romper el círculo del mobbing? Lo primero es que la persona se convenza de su propia inocencia. No ha hecho nada para merecer eso. Tiene que hacer frente a la situación utilizando una estrategia inteligente, asertivamente.

Después, hay que buscar apadrinamiento entre las personas del entorno, algo difícil porque los compañeros son testigos mudos de lo que pasa; hacen como si no fuera con ellos. La víctima tiene que lograr el apoyo de la familia, de la pareja.

La relación de pareja puede entrar en crisis porque la irritabilidad que provoca el acoso se proyecta sobre el cónyuge y sus hijos y porque el desconocimiento del tema por parte de la pareja produce una segunda victimización en casa: "Algo habrás hecho".

En el fondo los agresores suelen ser cobardes. Cuando se les hace frente se ven sorprendidos y reculan, a pesar de que las víctimas creen que son todopoderosos. Los agresores nunca se reconocerán como tales, dicen que la víctima está haciéndolo mal y suelen intentar presentar el efecto que causa su acoso como el origen del problema. Se desestabiliza a la víctima y luego se dice que es desequilibrada. Es satánico porque el afectado empieza a dudar de sí mismo.

HASTA LA PRÓXIMA!!!

JUNIO 2008

laboralprevisional@yahoo.com.ar