

Mobbing/Acoso Laboral
Crónicas del crimen Perfecto

“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal”
Heinz Leymann

1. [Definición del Mobbing](#)

2. [Lo que Si es Mobbing Características diferenciales](#)
3. [Lo que NO es Mobbing](#)

4. [Perfil de la víctima](#)
5. [Perfil del Acosador](#)
6. [Características típicas de las organizaciones donde se produce el mobbing](#)

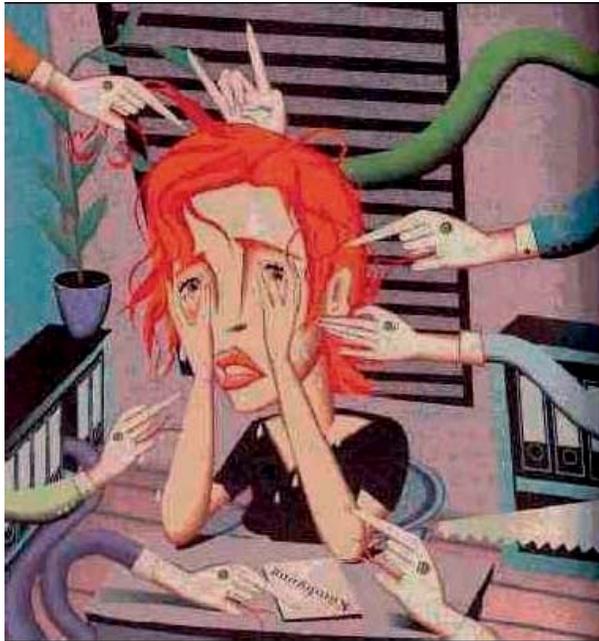
7. [Fases de Mobbing](#)

8. [El Mobbing en la Legislación](#)
9. [Respuestas al “MOBBING” en Argentina](#)

10. [Como se puede trabajar para evitar/prevenir el Mobbing](#)
11. [Autoevaluación de Mobbing](#)

12. [Bibliografía](#)

Definición de Mobbing



Es el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera (la víctima)

La palabra mobbing deriva del verbo inglés "To mob" que se traduce ser atropellado o atacado por la multitud.

En la Etología, el término *mob* fue introducido por Konrad Lorenz para referirse al comportamiento agresivo ciertos grupos de animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio.

La primera persona que estudio el mobbing como violencia psicológica en el sitio de trabajo y como causante de patología se debe al psicólogo alemán, afincado en Suecia, Heinz Leymann , quien definió en el año 1986 describió en un libro las consecuencias, sobre todo en la esfera psíquica, de las personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo.

Este fenómeno social que se da en el ámbito de las relaciones laborales, cuando se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo en España se lo ha calificado como un psico-terror laboral.

Hay diferentes acepciones de este término que si bien se utilizan como sinónimos en algunas bibliografías, no lo son en su total dimensión:

- ✓ Bossing: acoso de un jefe o sus representantes, para deshacerse de un empleado incómodo.
- ✓ Bullying: suele aplicarse a las humillaciones y novatadas en ambientes escolares. También en casos de violencia ejercida por la propia organización (EEUU)

- ✓ Whistleblowing: se refiere a los “bocazas” que ponen en evidencia los problemas de la organización, mediante denuncias públicas o legales, y que la empresa se venga de ellos utilizando variadas represalias.
- ✓ Ijime: El acoso japonés. “El clavo que sobresale se encontrará con el martillo”, dice un refrán japonés, que sintoniza con los enemigos del individualismo.

Lo que SI es mobbing /Características

- Una situación de violencia recurrente y sostenida en el tiempo
- Su establecimiento es posible mediante la utilización de la violencia (generalmente sin marcas) y el ejercicio de poder en forma abusiva ; donde en la cadena -víctima vs.(victimario/ entorno/ organización)- es siempre la víctima quien está en inferioridad de condiciones , al menos respecto a la organización
- Generalmente (no exclusivamente) la violencia es comunicacional (verbal y modal) Se trata de un recorrido persecutorio, signado por la manipulación, el escamoteo de información, los planteos dilemáticos, la utilización del “doble sentido”, el boicot y la difamación –con su variante: el “humor” sarcástico– ejercidos “al pasar” por el hostigador, aprovechando éstas situaciones organizacionales propicias, todo ello sembrado entre los compañeros y superiores del sujeto maltratado,
- Se diferencia , respecto de la violencia física directa, en no dejar señales externas, marcas visibles, a no ser el deterioro socioemocivo y psicofísico progresivo de la víctima, lo cual no es posible diagnosticarlo sin un análisis profundo de la situación
- El acoso sistemático es ejercido alternativamente desde la acción y la omisión, por hostigadores con cuadros psicópatas o perversos narcisistas, con trastornos.
- El victimario, que suele ser serial, carece de capacidad de empatía (de establecer lazos emocionales internos y externos y de reconocer al otro como persona y no mero objeto de manipulación). Sin embargo hiperactúa la afabilidad ya que es extremadamente cuidadoso de las formas sociales, en especial con quienes detentan alguna cuota de poder.
- La víctima suele no ser conciente de que ha sido seleccionado por el acosador, o la misma organización como el blanco a apuntar.

Lo que no es mobbing

A partir de las características específicas mencionadas para como propias de este fenómeno y se lo diferencia de

- La agresión física, verbal, sexual... aunque puede incluir estas conductas.
- El estrés laboral, aunque éste es una probable consecuencia del acoso laboral.
- El síndrome denominado *'burnout'* (o trabajador 'quemado') que puede darse aunque no exista acoso laboral.

Perfil de la víctima

La mayoría de las investigaciones coinciden en señalar que las víctimas del acoso laboral, son personas con elevado sentido de la ética y de la honestidad , que en muchos casos han renunciado a mantener una postura “reprochable en lo moral” y suelen tomar partido frente a situaciones de injusticias (propias o ajenas) en el entorno laboral.

Por su gran sensibilidad social suele suceder que la víctima se convierta en el “porta voz” de reclamos propios del grupo en general y de los más indefensos en particular.

También se han destacado otras características como autonomía, alta calificación, empatía, popularidad a la vez que cierta ingenuidad y dependencia afectiva. Estos rasgos, que en la mayoría de los casos debería premiar y reconocer a las víctimas; son probablemente los factores que actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como amenazantes por muchos miembros de la organización (jefes y/o compañeros, principalmente).

Perfil del acosador

Los rasgos más habituales son la mediocridad, envidia, narcisismo, necesidad de control, inseguridad, oportunismo, falta de transparencia..., algunas descripciones sitúan estos rasgos en el ámbito de la psicopatología (rasgos narcisistas, paranoides y psicopáticos principalmente).

En general no pueden reconocer al otro como tal y sólo lo considera en función de su "utilidad", viéndose permanentemente amenazados por aquellas personalidades que, por su estructura y dignidad, no aceptan esta situación y la denuncian.

Se trata de personalidades, aunque no siempre seductoras, que suelen hiperactuar la afabilidad mostrándose cuidadosos de las formas sociales y de los convencionalismos, fundamentalmente frente a superiores o personas de importancia para la Organización.

Si bien la autopercepción del agresor siempre es negativa, aparece compensada por conductas de actuación, autosuficiencia, consistentes en mayor o menor expresión de megalomanía, seducción, autoreferencia e inusitada valoración propia de sus supuestos logros personales y profesionales dentro de la organización.

Algunos autores que mencionan claramente los celos y la envidia, como factores a resaltar en estas personalidades, mencionan que los mismos son debido a los sentimientos propios (generalmente fundados) de inadecuación e incompetencia profesional. Esta última característica es conocida como el Síndrome MIA ("síndrome de mediocridad inoperante activa").

Según el profesor Iñaki Piñuel, (profesor de ciencias empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares) el acosador es un "psicópata organizacional" que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante esa situación, intenta "trepar" rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso y, señaló el profesor, se ha visto que muchos de ellos ya eran hostigadores en el colegio.

Características típicas de las organizaciones donde se produce el mobbing

Determinadas organizaciones parecen ser el 'caldo de cultivo' de este fenómeno. En general, las organizaciones fuertemente burocratizadas, con mayor grado de **rigidez** y/o **desorganización** parecen ser más proclives a la aparición de comportamientos de acoso.

En España, Iñaki Piñuel ha elaborado el denominado 'Cuestionario Cisneros' (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) para analizar los diferentes perfiles organizacionales.

A partir de la utilización de la misma, según Piñuel, los sectores en los que más casos de acoso laboral se producen, son la administración pública, la sanidad y la educación, seguidos de los medios de comunicación y de las "organizaciones ideológicas", entre las cuales Piñuel cita los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales. Considera que el acoso se produce, sobre todo, en los casos en los que no se puede despedir a un trabajador, bien porque es funcionario público, o porque su prestigio y su capacidad de trabajo harían improcedente el despido.

En este sentido es válida la aclaración que la informalidad de ciertas organizaciones sociales y/o privadas (pequeñas empresas) donde es frecuente el empleo en negro y la imposibilidad o

negativismo a pagar el monto de indemnizaciones, son muy permeables a utilizar el acoso laboral como una modalidad de resolver su clara intención de prescindir del trabajador

Fases de Mobbing

La posibilidad de plantear fases de instalación y evolución del mobbing es lo que nos permite diagnosticar la gravedad de la situación, establecer programas de asistencia, aplicar medidas correctivas y punitivas para asistir fundamentalmente a la víctima a, pero también al entorno y a la organización en su conjunto.

A la vez nos ayudan, por su aporte a la comprensión del fenómeno, a la difusión más masiva del tema ya la posibilidad de poder actuar preventivamente:

- Fase 0: La seducción
 - Fase 1: El conflicto
 - Fase 2: Acoso Moral en el trabajo
 - Fase 3: El entorno
 - Fase 4: La actuación de la organización
 - Fase 5: La marginación
 - Nueva Fase: LA RECUPERACIÓN
-
- **Fase 0: La seducción.**

Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción va dirigida a la víctima, pero en ocasiones está destinada al entorno próximo de la víctima y suele quedar enmascarada.
 - **Fase 1: El conflicto**

La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el conflicto" del "acoso" que se solapan.

En este sentido resulta muy interesante el aporte de algunos autores, fundamentalmente se quienes trabajan en la prevención de este fenómeno.

Es sabido es intrínseco al ámbito laboral y que el análisis del mismo puede darnos un indicio, de organizaciones que encaran una forma patológica para enfrentar los mismos.

Es esperable que los conflictos se establezcan en una fase breve, que la causante de los mismos sean temas puntuales y concretos; y que aunque conlleven a roces o incluso choques manifiestos, admiten soluciones efectivas y nada sofisticadas para su resolución.

Ahora bien, en muchas organizaciones se puede advertir que la mayoría de conflictos parecen agudizarse más allá de lo nimio de su causa, constituyendo ya una señal de alarma: a la posibilidad de llegar a la utilización de la violencia para su.

En este sentido es importante también detectar aquellas organizaciones en las cuales se ha "cronificado" el conflicto de manera tal que, más allá de los efectos negativos que tienen sobre cada uno de los individuos y la efectividad de trabajo grupal, pareciese que ya a nadie le interesa su resolución y lo han naturalizado al punto tal que se habla permanentemente de él sin siquiera plantearse nuevos abordajes.
 - **Fase 2: Acoso Moral en el trabajo**

También denominado: mobbing, bossing, bullying. Es ya la instalación plena del fenómeno de victimización.

Aquí se ha trascendido un punto de inflexión, y hay una clara identificación del acosado. El entorno se hace protagonista, y las hasta entonces actividades y comportamientos

aislados se sistematizan, durante un tiempo prolongado (Leymann lo hace muy extenso, inclusive de uno a tres años, si bien otros autores lo ubican ya entre los 3 y 6 meses) Comienza entonces a configurarse toda una estrategia de hostigamiento, que tiende a calumniar, ridiculizar, acosar y apartar socialmente a la víctima. (vulgarmente diríamos hacerle le la vida imposible a la víctima)

Tengamos en cuenta que el hecho de "no dejar rastros" es lo que conlleva a la descalificación de la víctima rotulándola de "paranoico" o "autoperseguido", haciendo alusión a una personalidad conflictiva, de carácter difícil , ineptitud para desempeñarse en grupos, etc., reforzando el ataque a la autoestima y allanando el camino hacia el colapso.

Los comportamientos perversos son aquí una constante, con un alto potencial destructivo por cuanto no son entendidos por la víctima (quien no sabe ha sido elegido como blanco) y hasta duda en creer si son o no reales; llegando incluso a negar la evidencia ante la pasividad, negación o evitación del fenómeno por parte del entorno.

- **Fase 3: El entorno**

La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto, el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral.

Los cómplices (superiores, pares, o de menor jerarquía que la víctima) son los que magnifican las consecuencias de la conducta arbitraria, al permitir las decisiones ilegales e inmorales del causante del acoso: "se le deja hacer".

El superior jerárquico decide voluntariamente no hacer caso de las quejas del acosado y en su lugar da libertad al acosador para que se ensañe con vilezas de todo tipo. Lógicamente, el superior es el principal alentador dentro de la dinámica del mobbing, es partícipe, es cómplice, aprovecha para proyectar sobre el acosado la venganza, los celos y las frustraciones personales.

En esta fase la situación trasciende los límites del entorno que lo gestó y de la víctima que a esta altura está desde hace rato "marcada" y se evita . (Pareciese que se torna l "de repente" contagioso o directamente "invisible" lo que nos hace pensar en un "**leproso laboral**"..., cuya jornada se vuelve cada vez más desgastante, larga y dolorosa).

- **Fase 4: La actuación de la organización**

El acoso puede surgir en cualquier empresa/institución, algunas veces porque la distribución del trabajo tiene una deficiente planificación (por su rigidez o su desorden) y en otras porque forma parte integrante del deliberado "hacer" organizacional.

Debemos destacar que ya sea que se trate de una estrategia consciente, como inconsciente , no debemos olvidar que constituye un abuso de poder por parte de la misma y que causa un sufrimiento moral y físico del trabajador.

El "conflicto" ya trascendió a los niveles ejecutivos superiores o a la dirección y llega a las esferas de decisión última de la organización

Lo que en esta fase nos revelará si se trata de un mobbing inducido deliberadamente por la misma organización o por uno de sus miembros, sectores, áreas s en forma individual.

Independientemente de la causa , lo habitual es que cuando la empresa interviene y el "caso" se oficializa, la actitud , de lejos más común es "sacarse el problema de encima, lo antes posible y al menor costo posible".

En consecuencia la resolución se relaciona con ver a la víctima como el problema a combatir, reparando en sus características individuales tergiversadas y manipuladas. En algunos casos hasta se realiza una investigación superficial del conflicto, y asumiendo a priori los elementos del proceso de estigmatización como ciertos "o al menos suficientemente probables", los responsables de resolver el conflicto se suman al entorno acosador, profundizando el proceso y a muchas veces dándole el golpe final a la víctima, en tanto su propia responsabilidad legal por la salud psicofísica del trabajador queda a salvo.

También debemos mencionar que existen otros casos (los menos) donde, como no es la organización no es quien deliberadamente avala puede haber una solución positiva del conflicto. Los responsables de investigarlo lo hacen de modo eficiente y "aséptico" y resuelven la situación con los cambios de ubicación del personal, sanciones y articulación de los mecanismos necesarios para evitar la repetición de este tipo de situaciones.

- **Fase 5: La marginación**

Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con la inducción (nunca manifiesta) a la pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales).

La marginación es potenciada por el incentivo que el acosador hace a "compañeros" deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios. Además, en esta fase el personal subalternos (administrativos, becarios, residentes, personal en prácticas) aprovechan para hacer todo tipo de humillaciones, faltar el respeto al acosado, crear rumores malignos y comentarios vejatorios, falsedades y calumnias: todos quieren hacer "méritos", "ganar puntos" ante al acosador, al que temen y que ya han comprobado es impune a todo y además es avalado pro la organización

Para dar un golpe final a las cosas el acosado debe estar en un sitio lo más incomodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles o lo más rutinarias y repetitivas posible, para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando del acosado.

Un epílogo conocido y deplorable, donde la víctima abandona su puesto de trabajo, generalmente luego de licencias prolongadas por cuestiones médicas, pero también apelando a licencias sin goce de sueldo, como un recurso de supervivencia. Culmina con la exclusión del acosado del trabajo

Esta etapa suele coexistir con lo descrito como fase 4, donde la persona es tratada por profesionales que hacen un diagnóstico erróneo simplemente por no creer la historia que les relatan, no investigarla o no extender la mirada al entorno implicado.

- **Nueva Fase: LA RECUPERACIÓN**

Ya hay algunos autores que han incorporado esta fase debido al mayor conocimiento y difusión del proceso destructivo del mobbing, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido.

La literatura especializada incluye últimamente esta nueva fase, en buena parte favorecida por el progresivo conocimiento de este fenómeno en los medios de comunicación masiva y gana espacio público y peso específico, aunque mucho más lento que lo necesarios.

Vale decir que el conocimiento del el mobbing como fenómeno social, más allá de lo un conflicto individual , de la modalidad de instalación y los efectos del mismo son en general un aporte muy importante a la recuperación de las víctimas

El hacer visible lo invisible, y el denunciar este proceso, extremadamente perverso, que justamente llevó durante mucho tiempo llevó a la víctima a sentirse merecedora de tal situación , es un de hecho un alivio a la víctima que quizá hasta ese momento se sentía merecedora de lo ocurrido.

El mobbing en la legislación...

Partamos definiendo las Bases **ético-jurídicas** fundamentales que sustentan el concepto de acoso en la legislación:

- Derecho a la **salud** del trabajador.
- Derecho a la **dignidad** del trabajador.
- Derecho a la **privacidad**.
- Derecho a la **igualdad** frente a la Ley.
- Concepción del trabajador socio o **colaborador** de la empresa

Por eso para pensar su conceptualización jurídica podemos partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que en su artículo 2 plantea la igualdad de las personas ante la ley , sin ningún tipo de distinción.

A partir de allí existen una serie de acuerdos internaciones, a los cuales nuestro país ha adherido que especifican y amplían estas declaración:

- Las Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica) (1969)
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- La Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967)
- La Convención Internacional sobre eliminación de todas las forma de Discriminación contra la Mujer (1979)
- El Convenio OIT 111 – Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación -4 de junio de 1958 – Ratificado por Argentina

En nuestro país el La Constitución Nacional contempla asimismo la igualdad de posibilidades, a lo cual debemos sumarle le Ley de Contrato de Trabajo 20.744 que presenta varios artículos que son aplicables al tema:

- Art. 62: Obligación genérica de las partes
- Art. 63: Principio de la buena fe.
- Art. 65: Facultad de dirección.
- Art. 66: Ius variandi.-
- Art. 75: Deber de Seguridad.-
- Art. 78: Deber de Ocupación.
- Art. 81: Igualdad de Trato.-
- Capítulo VIII, Título II “de la formación profesional” (Incorporado por Ley 24576).
- Art. 242: Extinción del contrato por “justa causa”.-

El marco legal de referencia se continúa con las siguientes normas:

- Ley 23592 “anti discriminación”
- .-• Ley 25013, Art. 11 Despido discriminatorio.

-
- Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo, nueva redacción del artículo 75 I. 20.744 y el concepto accidente de trabajo y enfermedad profesional.-

La doctora Patricia Barbado (abogada especialista en el tema) considera que es evidente que todas estas normas garantizan la protección de los derechos del trabajador. Pero afirma que sin embargo, es necesario encarar la regulación legal del problema a nivel nacional (ya que si existen algunas leyes provinciales) , porque el derecho debe rescatar necesariamente los valores ya que "la seguridad y las garantías no surgen de manera espontánea, sino como fruto

En este sentido son muchos ya que los que bregan por la aprobación de una ley nacional, más aún cuando existen dos proyectos presentados en el senado de la nación pero que aún están en tratamiento parlamentario

Respuestas al "MOBBING" en Argentina

A partir de varias experiencias de legislaciones provinciales y ante la necesidad de dar una respuesta al tema se ha creado desde julio de 2005, la 1ª Oficina de Denuncias de Violencia Laboral de la Argentina dependiente de la Fiscalía de Investigaciones Administrativa, la cual limita su competencia a todo Agente Público dependiente de el Poder Ejecutivo, Ministerios, Secretarías, Universidades a nivel nacional, dirigida por la Fiscal Marta Rava y el Dr. Julio Rastelli. Según nos cuentan se han recibido más de 70 denuncias en este año solucionando con su intervención 40 de ellas y están en pleno tramite las otras 30, con el arma del sumario administrativo y el rol de parte acusadora de esta Fiscalía, en principio se obtiene un cese de violencia y mejora la relación laboral, se trata de realizar una tarea personalizada de contención psicológica con especialistas, la cual abierto, a realizar un equipo multidisciplinario, y por el medio jurídico obtener una sanción o expulsión del acosador, como asimismo difundir por todos los medios posibles el asesoramiento y crear una red de lugares para denunciar estos hechos y actuar lo más rápido posible.

Para consultas e informes la oficina brinda sus teléfonos, de lunes a viernes de 10 a 15 has. (011) 4959-5942/43, y esta ubicada en la calle PERON 2455 Piso 3 Ciudad de Buenos Aires.

Si bien esta iniciativa en principio sólo puede actuar en el ámbito público se prevé la ampliación a la Investigación también en el ámbito privado y/o social para lo cual contará con el apoyo de Ministerio de Trabajo y Seguridad social quien contribuirá a través de diversos Equipo de "expertos" a supervisar el seguimiento de las mismas y el cual además a trabajar en la creación de programas específicos tendientes a la prevención, detección y asistencia de la Violencia Laboral.

Como se puede trabajar para evitar/prevenir el Mobbing

Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por último, la OIT propone algunas soluciones frente a este fenómeno:

- a) Preventivas: que tomen en cuenta el origen de la violencia y no sólo sus efectos.
- b) Específicas: dado que cada forma de violencia exige remedios diferentes.
- c) Múltiples: en el sentido de que se necesitan combinar diferentes tipos de respuestas.
- d) Inmediatas: hay que establecer con anterioridad un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia

Prevención del mobbing

La empresa /organización es la responsable del ambiente laboral y para ello deberá tomar ciertas medidas:

- Velar por la calidad de las relaciones laborales.
- Realizar una asignación equitativa de los trabajos y de las cargas.
- Estructurar y concretar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando ambigüedades.
- Evitar el exceso de competitividad entre los trabajadores que puede acabar generando este tipo de problemas. proporcionando trabajos con bajo nivel de stress y alta autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo.
- Capacitar a los líderes para que sean capaces de identificar posibles conflictos y que sean capaces de reconciliación.
- Establecer sistemas de acogida e interpretación de los trabajadores acabados de incorporar.

Autoevaluación de Mobbing

Leymann además es el responsable de la descripción operativa (demostrable) del mobbing, utilizando para ello un inventario (Inventario de acoso laboral de Leymann), que consta de 45 actividades típicas del mobbing distribuidas en cinco grandes apartados:

1. Limitar la comunicación
2. Limitar el contacto social
3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral
5. Comprometer la salud

Somatizaciones varias

LAS 45 PREGUNTAS DE HEINZ LEYMANN.

Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT.

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- 1.El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse .
- 2.Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla .
- 3.Los compañeros le impiden expresarse.
- 4.Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5.Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6.Se producen críticas hacia su vida privada.
- 7.Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.

- 8. Se le amenaza verbalmente.
- 9. Se le amenaza por escrito.
- 10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
- 11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- 12. No se habla nunca con la víctima.
- 13. No se le deja que se dirija a uno.
- 14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- 15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- 16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- 17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
- 18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
- 19. Se ridiculiza a la víctima.
- 20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- 21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- 23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- 24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- 25. Se hace burla de su vida privada.
- 26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- 28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- 29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.

-
- 30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
 - 31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

- 32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
- 35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- 37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- 38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

- 39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40. Se le amenaza físicamente.
- 41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- 43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- 44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- 45. Se agrede sexualmente a la víctima.

Adaptaciones

Si bien la propuesta de autoevaluación se trata exclusivamente de un Inventario cuyo objetivo fundamental es contribuir a la descripción de los hechos de manera más demostrables, existen varias adaptaciones que incluso se plantean una posibilidad diagnóstica partir de los mismos. En esa línea podemos mencionar la escala de 42 afirmaciones adaptada por el Centro de Estudios de Terapias cognitivas cuyo director médico en nuestro país es el Dr. Enrique Luis De Rosa Alabaster

En la misma se determina que quien ha contestado afirmativamente a una o más de las cuestiones y estos comportamientos son reiterativos, por lo menos una vez por semana durante un periodo continuado de al menos 6 meses, es víctima de Mobbing en su trabajo.

Esta escala hace referencia a que duración sin hacer frente o atajar el problema, conlleva un elevado riesgo de padecer entre otros los siguientes trastornos:

- Depresión
- Irritabilidad
- Fatiga crónica
- Insomnio
- Estrés postraumático
- Ansiedad
- Ataques de Pánico
- Cambios en la personalidad
- Ideas suicidas
- Dolores musculares

Bibliografía

- ✓ Abajo Olivares, Francisco (2004). "Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral". Lexis Nexis, Bs. As.
- ✓ Barbado, Patricia (compiladora) y doce autores (2005). Revista de Jurisprudencia Argentina. "Número especial dedicado al acoso psicológico en el ámbito laboral". Lexis Nexis, Bs. As.
- ✓ Centro de Estudios de Terapias cognitivas – Página Web <http://psygnos.consultapsi.com/InicioPresentacion.htm>
- ✓ Davenport, Schwartz y Elliot (1999). "Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace". Civil society Publishing, Iowa.
- ✓ Díaz, Viviana (2005). "Acoso laboral. Su implicancia en las relaciones laborales". Lexis Nexis, Bs. As.
- ✓ Fariña, Juan (1998). "Ética: un horizonte en quiebra". EUDEBA, Bs. As.
- ✓ González de Rivera y Revuelta, José Luis (2002). "El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso". Espasa Calpe, Madrid.
- ✓ Hare, Robert (2003) "Sin conciencia". El inquietante mundo de los psicópatas que nos rodean". Paidós, Barcelona.
- ✓ Hirigoyen, Marie-France (2001). "El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso". Paidós, Bs. As.
- ✓ Iñaki Piñuel y Zavala (2001). "Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo". Sal Terrae, Santander.
- ✓ Scialpi, Diana (1999 y 2004). "Violencias en la Administración Pública. Casos y miradas para pensar la administración pública como ámbito laboral". Catálogos, Bs.As.
- ✓ Valenziano, Zunilda (1997). "Violencia laboral – Acoso sexual". Historia e investigación". Unión del Personal Civil de la Nación, Bs. As.