



Qué es y como actuar ante el acoso en el trabajo

Julio Fernández Garrido.
Escuela de Relaciones Laborales. UCM

1. QUÉ ES EL ACOSO LABORAL.....	2
1.1. EL ACOSO EN GENERAL: UNA FORMA DE MALTRATO REPETIDO	2
1.2. LAS MANIFESTACIONES DEL ACOSO: QUÉ ES EN PARTICULAR.	3
1.3. LA REITERACIÓN: UNA CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL.	4
1.4. OTROS TIPOS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA.....	4
2. LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO: TIPOS DE DAÑO QUE PRODUCE.....	5
2.1 QUÉ PRODUCE EL ACOSO, EN GENERAL.	5
- En la persona afectada	5
- En el entorno laboral.	5
-En los próximos a la persona afectada	6
2.2. LO MÁS PARTICULAR: LOS DAÑOS A LA SALUD	6
A)El origen:.....	6
B) La evolución de los problemas.....	7
3. CÓMO ACTUAR FRENTE AL ACOSO.	8
3.1. CONOCER LO QUE REPRESENTA Y ACTUAR DE FORMA CONTUNDENTE.....	8
3.2. ESTABLECER MEDIOS PARA PREVENIRLO.....	10
A) Establecer mecanismos.....	10
B) Determinar la naturaleza de las responsabilidades o caracterizar lo que representan las agresiones.	11
3.3. SABER CÓMO EVITAR O REDUCIR SUS IMPACTOS.....	12
A) Cómo debemos actuar y apoyar a las personas que sufren acoso.....	12
B) Cómo responder personalmente si nos encontrásemos con el mismo.....	13
4. BIBLIOGRAFÍA.	14

1. Qué es el acoso laboral

1.1. El acoso en general: una forma de maltrato repetido

Cuando hablamos de acoso laboral nos referimos a una forma de maltrato. Un maltrato..

- *Psicológico*: el acoso supone es una forma de violencia psicológica, un “ataque” a nuestra personas en la esfera de lo laboral , personal o ambas.
- *Repetido* en diversas ocasiones: no es un “episodio aislado”, un calentón que se disipa y corrige. Únicamente los investigadores y administración canadiense admiten como acoso un ataque aislado, pero de excepcional intensidad.
- *Siempre generador de un daño*: el desgaste, la tensión o machaque padecidos van a afectar a la persona que los sufre en diversas áreas. Por un lado, va a cambiar la manera en la que se contempla el trabajo (es difícil conservar una visión positiva de un ambiente en el que nos han agredido, o mantener el mismo nivel de amistad con colegas que no han querido ver o se han inhibido ante mis problemas). Por otro, afectará a nuestra salud en mayor o menor medida.
- Grave e indiferenciado en sus “víctimas”: el acoso es un cuadro distinto de otras formas de violencia psicológica de menor intensidad y repetición (episodios del tipo “novatadas crueles” u hostigamiento a otras personas), o de propósito sexual (acoso u hostigamiento sexual).

1.2. Las manifestaciones del acoso: qué es en particular.

Las maneras en las que quienes acosan pueden hostigar a sus víctimas pueden ser muy variadas. Es normal hacer una larga lista de 45 basada en el repertorio compilado por Leyman, el psicólogo sueco que contribuyó a popularizar el tema del acoso. Sin embargo, para distinguir mejor cualquier manifestación es preferible utilizar las cinco grandes categorías de agresiones siguientes

- **Menosprecio de la profesionalidad poseída:** ejemplos serían ignorar las opiniones, menospreciarlas, tildar públicamente como “mano de obra” al otro u otros, acusaciones periódicas de falta de esfuerzo o implicación laboral – a veces acompañadas de que esto sólo se arregla con la vigilancia constante --, etc..
- **Pérdida de formas, ninguneo y desconsideración a nivel personal:** (formas desconsideradas o malos modos, insultos, intimidaciones, calumnias)
- **Promoción del aislamiento** directo o indirecto hacia la otra persona : (denegación /ocultamiento de información y oportunidades, hacer el vacío y generar un “destierro” físico (alejando a lugares apartados de los demás o mal comunicados) o psicológico (procurando que no tenga oportunidad de relación, variando momentos de encuentro común como desayunos, etc..).
- **Asignación excesiva de la carga de trabajo :** presión permanente y con frecuencia desmedida, fijación de objetivos exagerada, pudiendo sobrepasar los límites de la jornada habitual, interrupciones y variaciones en la actividad asignada como forma de dificultar el centramiento y rendimiento esperable).
- **Desestabilización /sabotaje laboral:** no reconocimiento de aciertos y sin embargo persecución obsesiva de errores, arbitrariedad en la asignación de obligaciones comportando con frecuencia un reparto de lo más duro, monótono o menos lucido, designación como misiones de tareas sin sentido

o menores ,presión constante hasta el fallo, no facilitación de los materiales , herramientas o tiempos necesarios para la actividad, etc.

1.3. La reiteración: una característica fundamental.

En general para que hablemos de acoso y se reconozca como tal ..

- No debe limitarse a un incidente aislado o único, sino que debería darse una en un conjunto de ocasiones, prolongarse en el tiempo. Hay que recordar que la gravedad del acoso está en que el maltrato se hace reitera, adopta una forma de persecución, y por lo tanto de tortura. Los episodios aislados o únicos son violencia psicológica igualmente , especialmente cuando sean especialmente graves, el acoso es una forma de tortura cuya mayor efectividad está no sólo en la agresión, sino
- De forma complementaria, pero sin que sea una exigencia “formal o legal” , sino una situación habitual, la mayor parte de las situaciones de acoso comprenden diferentes tipos de las formas de agresión antes mencionadas.

1.4. Otros tipos de violencia psicológica.

El acoso laboral es una forma de agresión psicológica . Hay otras que constituyen, cualquiera de ellas, una grave agresión para quien lo padece, por contraposición a episodios de violencia psicológica puntuales como las “novatadas”.Para poderlos enmarcar y facilitar su comprensión vamos a establecer una diferenciación que distinga ,complementariamente, el tipo de “objetivo implícito” o “meta fundamental del agresor”. Así podríamos hablar de..

Cuadro 1 CLASE DE “META” DEL AGRESOR			
	Tortura	Relación sexual (impuesta)	Explotación
TIPO DE AGRESIÓN PSICOLÓGICA LABORAL	Acoso laboral Ejercido por jefes (bulling) Ejercido por grupo de compañeros (mobbing)	Acoso u hostigamiento sexual	Chantaje laboral /intimidación “bossing”

2. Las consecuencias del acoso: tipos de daño que produce.

2.1 Qué produce el acoso, en general.

Ya hemos comentado antes que el acoso produce daños a la persona en diferentes facetas. Detallando más, el acoso produce impactos en las siguientes esferas:

- En la persona afectada,

con repercusiones en ..

a) El trabajo y la calidad de vida laboral : la situación de tensión y sobrecarga van a afectar al rendimiento laboral . Ante el conjunto de obstáculos, variaciones de actividad, asignación de tareas monótonas o sin sentido, etc..es difícil que no decaiga nuestro trabajo a nivel cuantitativo o cualitativo, con lo que quien acosa logra un objetivo de boicoteo. En el mismo sentido, una serie de aspectos de la vida laboral se resentirán, entre otros las relaciones con los compañeros. De hecho, si se cuenta con una respuesta tímida, escasa o de ignorancia ante la agresión por parte de los compañeros/as, inevitablemente se empezará a mantener una distancia respecto de los mismos (y no será fácil calibrar si es que no se “han enterado o , por temor, no se hayan querido enterar”).

Si la situación de acoso se mantiene, se irá produciendo un efecto de “desencanto laboral”, de insatisfacción con las tareas, ambiente y organización

b) La salud : el tipo de “impactos” que produce el acoso

Dijimos antes que el acoso siempre afecta la salud, . El impacto mayor o menor depende de una serie de aspectos (tiempo pasado , apoyos recibidos, manera de ser de la persona afectada, etc..) pero siempre genera alguna merma, aunque sea transitoria . Dada la importancia del tema le dedicaremos un apartado monográfico a continuación.

- En el entorno laboral.

En el entorno laboral el acoso produce:

a) Deterioro del ambiente y la moral laboral:

El ambiente de la sección o departamento donde se produce un episodio de acoso queda “contaminado” y empobrecido, produciéndose una mezcla de reacciones (distanciamiento en las relaciones, generación de grupúsculos, tensiones latentes y manifiestas, etc..).

b) Pérdidas económicas

Aunque el acoso, en forma de tiranía, puede producir un aumento de las horas de trabajo y por lo tanto de resultados, lo cierto es que la calidad del trabajo descenderá, y los impactos en la salud producirán bajas, con la repercusión correspondiente en la productividad y los costes económicos derivados de ambos aspectos.

c) Impactos en los “testigos del acoso”

Quienes son testigos o presencian los hechos pueden resultar igualmente perjudicados en una serie de áreas: rendimiento, satisfacción y moral laboral, y salud. El contemplar actuaciones de maltrato que no tienen una solución inmediata evidentemente afecta, con la salvedad de que se forme parte de un grupo acosador. En algunas ocasiones, por los remordimientos de “no haber respondido con eficacia” (haberse quedado callados, sentirse cómplices, etc.), en otras, simplemente porque contemplar la tortura machaca.

-En los próximos a la persona afectada

También en quienes conviven con quien ha sido acosado se producen impactos. Su vida tiene cambios en diversos aspectos: si el allegado está afectado tendrán preocupaciones, podrán disfrutar menos de él, deberán asumir apoyos y cuidados, tendrán que invertir esfuerzos, tiempo y dinero, se producirán de cuando en cuando tensiones, especialmente cuando la persona afectada no pueda salir del marasmo y la obsesión producida por el maltrato. Por otro lado, el sufrimiento en el trabajo padecido por alguien próximo repercute igualmente en las actitudes hacia el trabajo y la imagen que se pueda tener del mismo.

2.2. Lo más particular: los daños a la salud

¿Cuál es la naturaleza y evolución de los daños a la salud que produce el acoso?

A)El origen: La fuente principal de perjuicios tiene su origen en el estrés que padece quien es hostigado. A partir de ahí, la ansiedad y estrés que el maltrato irá produciendo podrán ..

- Dar la cara con una u otra clase de manifestaciones de un tipo, otro o combinados (dolores de espalda, problemas gastrointestinales,

insomnio, fatiga psicológica, dificultad de concentración, irritabilidad, depresión).

- Si la agresión persiste, la intensidad de la misma es elevada y no se pone coto a sus secuelas de trastornos del estrés recibiendo un tratamiento, los problemas pueden cronificarse dando lugar a dificultades del tipos “estrés postraumático” y “estrés postraumático crónico”.
- Generalmente se va produciendo una evolución en las manifestaciones y en las vivencias que experimenta la persona : se comienza generalmente con la tensión producida por la agresión en sí, para añadirse ulteriormente otras clases de sufrimiento como consecuencia de la falta de apoyo lograda en el entorno .Puede , por lo tanto, irse dando una evolución del estrés por la agresión , al desconcierto ante la no respuesta de apoyo (incredulidad o minusvaloración de los hechos por los/as compañeros/as), a la bajada de la autoestima cuando iniciado el proceso y reconocido socialmente el problema se manifiesta incredulidad “por haber aguantado tales presiones”. El salto al estrés postraumático deja a la persona con una sensibilización agudizada para percibir presiones en cualquier situación.

B) La evolución de los problemas producidos por el acoso en panorámica:

Si al principio el sufrimiento viene de la agresión propiamente dicha, del insulto, la amenaza, desconsideración, del maltrato., cuando se entra en un segundo momento lo que “duele” es , por un lado la falta de apoyo o el apoyo insuficiente recibido, el egoísmo y cobardía del entorno (sobre todo de los colegas próximos), y la injusticia en la organización. En un tercer momento hay “dolor y vergüenza” por haber aguantado sin saltar.. Si los problemas persisten, en una cuarta fase “molesta todo”: igual que si tuviésemos quemaduras en todo el cuerpo y cualquier roce de la ropa , del agua al lavarnos, el apoyo de una mano..costará aguantarlos, igual quien ha sido acosado durante largo tiempo, si la solución al tema no ha sido completa (aunque se haya iniciado, aunque tenga un tratamiento parcial) siente la “quemazón” en el ambiente donde ha padecido el maltrato (está hipersensible, una pequeña falta de modales le parecerá muy agresiva, verá constantemente manifestaciones de egoísmo, falta de compañerismo, presión, etc..).. En todo ello podrá tener una parte de razón, pero en particular su valoración de la situaciones es “exagerada” (mira todo con lupa y tiende a calificar el trato un tanto poco sensible como malo y el trato malo como mal trato).

3. Cómo actuar frente al acoso.

Ya sabemos en qué consiste el acoso y que clase de efectos produce. Lo importante ahora es saber cómo intervenir, como actuar frente al mismo.. Y eso supone:

- Conocer muy bien lo que representa y actuar de forma contundente.
- Establecer medios para prevenirlo
- Saber cómo evitar o reducir sus impactos

3.1. Conocer lo que representa y actuar de forma contundente.

Ante la violencia psicológica, ante los malos tratos es muy importante tener claras las fronteras..Y de manera sencilla es fundamental que distingamos la diferencia entre una y otra. Para ello vamos a realizar un ejercicio muy simple, diferenciando tres zonas como un un semáforo:

- la zona verde , en la que “las cosas marchan sin problemas”. Se vive y trabaja bien y hay un ambiente aceptable. Se trata “bien”
- La zona “ambar”, de “precaución”: aunque las cosas no estén claramente mal, no están bien..hay algún desgaste o roce latente. Se trata “regular”
- La zona roja: hay claras tensiones y dificultades. Se trata mal o mal trata.

En la página siguiente encontrará una serie de ejemplos de trato adecuado, trato malo y maltrato en las áreas más significativas de nuestro trabajo. Son referencias generales de aquello que pueden ser las zonas distintas en cada una de éstas áreas. De las mismas podríamos encontrar ejemplos específicos de lo que significa funcionar adecuada o inadecuadamente.

	<i>Trato razonable</i>	<i>Malestar</i>	<i>Maltrato</i>
La carga de trabajo	La cantidad de trabajo a realizar es la razonable y las funciones a realizar las propias del puesto	Hay un exceso de trabajo, sin que haya casi oportunidad para "levantar la cabeza"	Se hace más trabajo del previsto, ocupando espacios de tiempo libre para poder terminar. Se agobia y mete prisa
El reparto de tareas	La distribución del trabajo es proporcionada y equitativa: todos/as trabajan igual	Hay "favoritismos": a alguien le toca lo más fácil y a alguien lo peor casi siempre	Se "castiga" a la gente molesta a los peores trabajos..
El control del trabajo realizado	Se comprueba lo hecho normalmente y reconoce cuando está bien, tanto como se indica cuando está mal	Sólo se está atento a lo que se hace mal para censurar y corregir	Se "persigue" o vigila insistentemente" el trabajo realizado, bronqueando ante cualquier error por pequeño que sea
El trato recibido	Se considera a la gente "como personas" a las que se escucha y atiende en sus sugerencias o peticiones	" Se estiran poco" y funciona "bajo mínimos":	Hay personas a las que se les menosprecia o trata como si fueran invisibles
Las formas y modales	Hay una corrección en las formas	En ocasiones se pierden los papeles y aparecen malas caras, murmullos, palabras un poco altas en el tono o forma..	Se falta al respeto (insultos, hacer el vacío, ridiculiza o provoca.).
Los roces y enfrentamientos	Entre jefes y compañeros hay un ambiente "saludable": aunque puedan darse roces, siempre se solucionan y quedan en nada	Se van dando "roces" que dejan un rescoldo.	Los compañeros o jefes se "ceban con alguien" Hay bulos y críticas frecuentes hacia alguien o varias personas
La posibilidad de hacer uso de sus derechos como empleados	Es total: lo que pueda corresponder de permisos , moscosos, días de asuntos propios, asistencia a formación, revisiones médicas..se concede solicitándolo con el tiempo correcto	Hay pegas , malas caras o largas cada vez que se solicita algo a lo que se tiene total derecho	Se ponen toda clase de obstáculos o ignoran las peticiones, procurando "boicotear o desanimar" para que se use el tiempo propio y nunca el del trabajo
El ambiente en general	Es normal o relajado: se trabaja , pero también hay relación entre la gente	Un tanto tenso: hay poca confianza y comunicación	Muy tenso: no hay ninguna confianza, hay gente intimidada o atemorizada
La respuesta de los superiores ante problemas como los planteados	Se "mojan" y procuran buscar una solución	Hay que insistir mucho para lograr que reconozcan o hagan frente a las dificultades	Miran para otro lado o se niegan a reconocer las dificultades. Pasan "la pelota a otros"

3.2. Establecer medios para prevenirlo

Cuando sabemos reconocer la violencia psicológica en el trabajo, el trato malo y el mal trato, hemos de poner medios para prevenirlo e intervenir respecto de él. Para ello, lo más recomendable es..

A) Establecer mecanismos.

Los medios más habitualmente recomendados son los siguientes:

- Mantener el principio de “tolerancia 0 “ a la violencia como norma general: eso quiere decir que institucionalmente , de norma colectiva de obligado cumplimiento no vamos a aceptar ni tolerar cualquier forma de “pasarse de la raya”. En tal sentido, la presencia de dicho principio en acuerdos institucionales (convenios, reglamentos, códigos de conducta) demostrarán la implicación colectiva y afianzarán la credibilidad del mismo
- Establecer medios para su conocimiento, control y vigilancia: habitualmente se recurre a la constitución de comisiones “encargadas monográficamente” de la información, vigilancia y control. Estas comisiones pueden tomar la forma de “comisiones de ética en el trabajo” o de “calidad de vida laboral” según vayan a centrar su atención en lo que tiene que ver específicamente con las garantías de un trato adecuado o intervención sobre el trato malo. Como tales pueden cooperar y establecer lazos con los organismos y comisiones relativos a salud laboral con vistas a programar análisis conjuntos de algunos aspectos.
- Formar y capacitar en estilos de mando no autoritarios, solución de conflictos , trabajo en equipo y, en paralelo, derechos laborales.
- Efectuar análisis y sondeos que valoren más allá de los protocolos de factores psicosociales (adecuados para medir estrés y aspectos relacionados como carga mental, etc, pero no para detectar situaciones de abuso o maltrato sino por sus efectos) incidiendo en aspectos directos como los que hemos visto en el protocolo anterior o , cuando menos, elementos de clima laboral.

B) Determinar la naturaleza de las responsabilidades o caracterizar lo que representan las agresiones.

Hemos venido caracterizando las actuaciones vinculadas al acoso, y en general las formas de violencia psicológica, como una clase de malos tratos. Y, aunque carecemos de una ley específica sobre el acoso laboral como la promulgada en otros países comunitarios, es interesante conocer como se ha venido tipificando y catalogando en nuestra práctica jurídica, con vistas a caracterizar las responsabilidades que comporta y el tipo de vigilancia a realizar sobre las mismas.

- El camino más habitualmente utilizado para responder y hacer frente al acoso es el del amparo proporcionado por la normativa de prevención de riesgos laborales, entendiendo como daño a la salud laboral el riesgo de tipo psicosocial que supone el acoso (como generador de estrés , carga mental, etc..). Esta es la tónica seguida por las autoridades comunitarias (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) y españolas (Nota técnica de prevención 436 del INSHT)
- Desde garantías más directamente vinculadas a lo laboral (y no a la salud laboral) y a su referencia básica que es el Estatuto de los Trabajadores, pueden contemplarse una serie de conductas de acoso como claras vulneraciones: el asignar tareas sin sentido es contrario al artículo 4.2ª, los actos discriminatorios y arbitrarios en la asignación de trabajo el 4.2c, las actuaciones irrespetuosas el artículo 18, etc.. Son por tanto atentados a derechos a la ocupación efectiva, dignidad, etc.. En el mismo sentido, la LISOS supondría la base y el amparo cuando se realizara una adscripción a trabajos incompatibles con sus características psicofísicas (artículos 12.7 y 13.4). Desde dicha norma, parece obligado reubicar a la persona afectada alejándola del acoso (en tanto no se actue sobre quien acosa) siempre que no genere un mal mayor o se encuentre de baja (como suele ser frecuente en no pocos casos)
- Desde una perspectiva penal, parecen aplicables una serie de figuras: delito de amenazas, lesiones, delito contra la integridad moral, de descubrimiento y revelación de secretos, calumnias e injurias.

- En lo que al “resarcimiento” se refiere, a la indemnización por los daños sufridos, el código civil mantiene la obligación desde la responsabilidad contractual (y en lo que a responsabilidad subsidiaria se refiere) al deber a respetar la intimidad y la dignidad debida y la obligación de garantizar la salud y seguridad.

3.3. Saber cómo evitar o reducir sus impactos.

Además de saber como desarrollar medidas marco para la prevención e identificación, es igual de necesario conocer :

- Cómo debemos actuar y apoyar a las personas que sufren el acoso
- Cómo responder personalmente si nos encontramos con el mismo.

A) Cómo debemos actuar y apoyar a las personas que sufren acoso.

- **COMPRENDER :**

Quien ha sufrido un maltrato puede atravesar momentos en los que el trato con él o ella no sea especialmente fácil.. En la conversación puede ser una persona “monotemática” y darle muchas vueltas “al problema y a sus preocupaciones”, en la manera de solicitar apoyo y ayudas puede manifestarse apremiante (por la ansiedad) e incluso excesivamente exigente, en las reacciones tener los “nervios a flor de piel” y una sensibilidad algo quisquillosa, etc.. Si se dan estas circunstancias, debemos tener claro que son secuelas del hostigamiento, y por lo tanto tolerar y llevar con paciencia esos ligeros desajustes que tenderán a ir remitiendo, especialmente si reciben el respaldo necesario de su ambiente. En los casos en los que el acoso se ha prolongado durante largo tiempo, especialmente si ha recibido una solución parcial, la persona acosada va a manifestar una hipersensibilidad y sobreexigencia mayor : lo que se pueda hacer le resultará bastante escaso y sus demandas y exigencias se incrementarán. En estos casos, además de comprender que ello es directamente proporcional a las penalidades sufridas con una solución probablemente a medias, es conveniente insistir en la necesidad de contar con un tratamiento especializado que permita reducir el nivel de ansiedad remanente (están como cargados de ansiedad igual que en ocasiones estamos cargados de electricidad estática).

- **APOYAR:**

Algo fundamental para quien ha sido perseguido es contar con respaldo, con apoyo social en todas las diversas facetas del problema: en las reclamaciones que puedan efectuar, actuando como testigos en los procedimientos en marcha, en la incorporación a la actividad laboral y mantenimiento de lazos sociales en la misma, en el proceso de recuperación terapéutica que deberán mantener (facilitando una adaptación paulatina a la “normalidad”, haciendo ver los elementos positivos y minorando la serie de puntos de fricción que detectarán), etc.. En definitiva, necesitan que podamos actuar primero como auténticos compañeros ,conscientes de sus derechos y posibilidades; segundo como amigos, acompañándoles en la readaptación laboral que será necesaria en algunos casos. Y tercero, como “coterapeutas”, asumiendo la labor de facilitar una adaptación constructiva y optimista a la “nueva realidad” : un trauma supone una discontinuidad, una brecha que puede significar un cambio en la visión , en este caso, del trabajo, de la gente que está en él, y la mejor ayuda es posibilitar que lo que se ha visto totalmente negativo vaya adquiriendo todos los tonos variados que posee.

B) Cómo responder personalmente si nos encontrásemos con el mismo.

La violencia , física o psicológica, puede aparecer repentinamente y provocarnos el conjunto de desgastes que describimos anteriormente. En el caso de que así sea, es importante

- **ACTUAR y RECLAMAR** lo mas tempranamente que se pueda:

Pero de forma inteligente. Es importante buscar el asesoramiento de las organizaciones sindicales y el respaldo de las mismas a la hora de planear la recogida de pruebas y testimonios y la conducción general del proceso. Cualquier tipo de reflejo en la salud (bajas médicas, etc..) serán importantes como elementos complementarios y la intervención de los servicios de salud y prevención de riesgos laborales de la organización más que pertinentes en el momento oportuno. La colaboración de testigos del trabajo deberá planearse con tranquilidad sabiendo que es normal que algunas o muchas personas se “echen para atrás” por miedo , especialmente cuando contratos temporales, oportunidades de promoción o estabilidad están por medio y quien acosa ocupa posiciones de responsabilidad.

- BUSCAR RESPALDO y AYUDAS:

“Dentro y fuera”. Dentro del trabajo , con los compañeros/as , los representantes sindicales y miembros de los comités de salud laboral existentes. Fuera del mismo, con los nuestros y las asistencias terapéuticas a localizar

- SABER ELEGIR, en último extremo:

En algunas ocasiones el tema puede complicarse..Dificultades en pruebas o proceso, alargamiento del mismo, actuaciones indebidas por alguna parte de la organización que no facilitan un destino provisional , separan a la persona agresora, etc.. En ocasiones las presiones de las mutuas para el término de una baja son difíciles de aguantar..En este caso hay que , inmediatamente, consultar la viabilidad de la reclamación , y, si esta fuera baja, calibrar como alternativa la prioridad de la salud y una vida laboral “digna” sobre un destino laboral particular o un empleo específico. Es mejor cambiar de puesto que someterse a un estrés postraumático.

- MENTALIZARSE COMO “Supervivientes”:

En la vida pueden venir “palos”. Cuando empezamos a salir de los mismos, y recuperamos parte de la normalidad hay que centrar nuestra atención en dos cosas: lo reconfortante que pueden ser “las rutinas cotidianas que tenemos”, y la percepción clara de que hemos podido salir, y las cosas siguen.. Igual que si nos hubiésemos repuesto de un rayo que nos impactase y provocara durante una temporada temor a las tormentas, respecto de las cuales seria imprescindible que asumiésemos que no tenemos por qué volver a sufrir el mismo accidente (y , en positivo, que hemos aprendido a reaccionar ante los abusos).

4. Bibliografía.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002a): Acoso Moral en el trabajo, Facts nº 23, <http://agency.osha.eu.int>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002b): La violencia en el trabajo, Facts nº 24, <http://agency.osha.eu.int>

Agencia Europea para la salud y seguridad en el trabajo (2002c): Trabajemos contra el estrés, <http://www.ossa.eu.int/ew2002>

Artaco Lázcano, L (2003) El acoso moral en el trabajo: un riesgo laboral que se puede prevenir http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_436.shtml

Blanco Barea, M.J. y López Parad, J (2002) La dignidad en un estado social y democrático de derecho, <http://boards1.melodysoft.com/app?ID=acosados.lex&msg=116>

- Buendía, J. Y Ramos, F (2001) Empleo, Estrés y Salud, Madrid, PIRÁMIDE.
- COMFIA (2002) Acoso psicológico en el trabajo (mobbing), <http://www.comfia.net/actual/ahorro/acoso.pdf>
- Fernández Ferrer, C (2003) Amplificación social del riesgo: los medios de comunicación y la percepción del riesgo; <http://www.prevencionintegral.com>
- Gómez Gil; E; Brugos ; D; Martín Alcudia; D (2003) Acoso Psicológico en el trabajo: características de la víctima, consecuencias psicológicas e implicaciones para la terapia <http://www.psiquiatria.com/articulos/estrés/9769/part1/?++interactivo>
- González de Rivera. J.L. (2002) El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Madrid: Espasa Calpe
- Hirigoyen M.F. (1999) El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Barcelona, PAIDOS.
- Jimenez de la Torre, A (2002) La dignidad del trabajo humano. <http://www.irsl.edu.mx/academia/3Pag3.html>
- Moreau, N (1999) Violence ou harcèlement psychologique au travail?. Problematique. Direction des études politiques, Ministère du Travail, Gouvernement de Québec.
- Martín Daza, F, Pérez Bilbao, J y López García-Silva, J.A. (2001) El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing; NTP 476, Madrid, INSHT <http://boards1.melodysoft.com/app?ID=acosados.lex&msg=32&DOC=41>
- OSALAN (2004) Acoso moral en el trabajo: evaluación, prevención e intervención. http://www.osalan.com/datos/pu_84-95859-20-3c.pdf
- Pedreira Massa J.L (2000) Nuevos cuadros psicopatológicos para nuevos tiempos con contenidos antiguos, Rev. Psiquiatr. Infanto-juvenil, 2000, 4 (octubre-diciembre), 231-235
- Perez Bilbao, J (1991) Algunos apuntes sobre el mobbing, Lan Osasuna, nº 2; <http://internet.mtas/insht/research%resena.htm>
- Sáez, M.C. y García-izquierdo, M (2001) Violencia psicológica en el trabajo, en Buendía, J. Y Ramos, F (2001) Empleo, Estrés y Salud, Madrid, PIRÁMIDE.
- Sánchez Cavaco, A () Variables individuales (cognitivo-emocionales) y grupales en las nuevas patologías: el caso del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones http://www.aucal.edu/instituciones/est/revista_0/cabaco.PDF
- USMR (2002) Acoso Psicológico en el trabajo (mobbing) Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud, Cuadernos sindicales, Madrid, USMR-CCOO
- Velazquez, M (2001) La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing, <http://www.istas.net/>
- Warshaw, L.J. (1998) La violencia en el lugar de trabajo, OIT (1998) Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo (II), Madrid, MTAS
- Watson, T (1995) Trabajo y Sociedad, Barcelona, HACER.