

Revista electrónica  
ENLACES  
de Recursos Humanos  
Suscríbese SIN CARGO

Manual de Formación  
Turística

El aumento de  
la expectativa  
de vida y su impacto  
social

Web  Los Recursos Humanos.com  
búsqueda de Google

**LOS RECURSOS HUMANOS.COM** Portal con noticias, artículos y actualidad sobre la gestión de los recursos humanos en las organizaciones



- Foros sobre empleo y RR.HH.
- Suscríbese GRATIS a ENLACES
- Publicar un artículo
- Buscador de artículos
- Entrevistas a Directivos

- Los Recursos Humanos
- Mapa del sitio
- Quiénes Somos
- Acerca de ENLACES
- Información
- Artículos sobre Recursos Humanos
- Dossiers de Recursos Humanos
- Archivo de Noticias
- Actividades
- Conferencias
- Cursos
- Links rápidos
- Sitios sobre RR.HH.
- RR.HH. World Wide
- Enviar información
- Sala de Prensa
- Contacto
- Enviar un mensaje
- Recomendar este sitio

**Test de Selección Online** - Test de Honestidad ITPC

Test de Ventas CCV [www.vyaconsultores.com](http://www.vyaconsultores.com)

[Anuncios Google](#)

Quando los curriculums bien escritos no funcionan

**Acoso moral en el trabajo: "el mobbing". El consejo de dos abogados.**

publicado en diario Hoy La Plata (Bs. As.) Febrero de 2005.

El abogado argentino Roberto Casorla Yalet sostiene, que a raíz de la gran competitividad laboral "quien tiene empleo debe conservarlo cueste lo que cueste". Para el doctor Héctor Recalde por su parte, "la situación en nuestro país es muy grave debido a la falta de empleo". El abogado Roberto Casorla Yalet considera también que "hoy en día, con el nivel de competitividad laboral, -las reducidas ofertas de trabajo- y el malestar general al que nadie resulta ajeno (el dinero no alcanza, los piquetes, etc.) quien tiene empleo debe conservarlo cueste lo que cueste".

El letrado se pregunta "¿cuál es el límite legal máximo de tolerancia que debe soportarse a dichos fines? ¿Debe uno, por esta razón, claudicar todos sus valores morales, su orgullo y dignidad en pos del mantenimiento de su fuente laboral?".

Según la opinión del Doctor Héctor Recalde, "la situación en nuestro país es muy grave debido a la falta de empleo".

Explica asimismo que hay dos millones de desocupados, cuatro millones de trabajadores en negro, mientras que el 45 por ciento de los que tienen empleo se hallan sobreocupados. "Es decir que el trabajador se encuentra en un estado de indefensa social. Las leyes protegen menos al trabajador, y además hay temor, por parte del dependiente, de perder su empleo, y en su caso, no poder obtener otro".

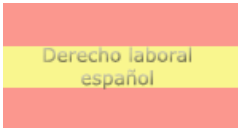
Muchas situaciones cotidianas, sobre todo en empresas privadas, de personal subordinado sometido a continuo acoso (moral, en principio) se dejan pasar por alto, debido a la imposibilidad de contar con una alternativa, hasta el momento, de obtener soluciones sin que se produzca el despido.

Yalet recuerda que la Justicia, recientemente, hizo lugar a una petición que otorga la respuesta justa a dicho interrogante. "Definido como el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y su subordinado, el mobbing, término derivado de mob (horda, plebe) se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar, a decir de los licenciados en psicología, a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima".

Una persona, ya sea superior jerárquico, colega o compañero de labores, trata de humillar a otra para fortalecer su autoestima y demostrar poder. Restringe a la víctima de la posibilidad de hablar, aísla a la misma de sus colegas, no considera sus opiniones, no le asigna tareas, critica permanentemente, establece el terror telefónico, ataca creencias religiosas y políticas, grita, insulta, habla "a espaldas", difunde rumores y comentarios injuriosos.

Estas son algunas de las prácticas puestas en marcha por la jefatura que abusa del poder y realiza una manipulación perversa, muchas veces con el consentimiento de la empresa. Esta desconoce que la jefatura, además de ser peligrosa para la víctima, es peligrosa para todo el grupo.

En un comienzo es algo inofensivo y el trabajador agredido no quiere mostrarse ofendido, tomando todo en broma. Con la permanencia de este cuadro y la repetición de las agresiones, la víctima es acorralada y sometida a una situación degradante, y cuando protesta es llamada



- Secciones**
- Alta Dirección
  - Benchmarking Recursos Humanos
  - Capital Intelectual
  - Compensaciones y beneficios
  - Comunicaciones Corporativas
  - Cultura organizacional
  - Derecho laboral
  - Estrategia en Recursos Humanos
  - Expatriados
  - Formación y desarrollo
  - Gestión de los recursos humanos
  - Gremiales
  - Inteligencia Emocional
  - Liderazgo
  - Mobbing
  - Negociación
  - Responsabilidad Social Corporativa
  - Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo
  - Selección y Head Hunting

**INMIGRACIÓN**



"paranoica". Los compañeros de trabajo permanecen complacientes y no hacen nada por miedo a ser los siguientes, lo cual crea un "pacto de tolerancia y silencio".

La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El trabajador queda desestabilizado, ridiculizado, debilitado y estigmatizado, siendo considerado como una persona de "difícil convivencia", "mal carácter" y "loco".

Como respuesta al cuadro descrito, es recomendable realizar un buen análisis. Es decir, si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y/o la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral, mobbing, bullying o harrasement.

En opinión de los especialistas, es fundamental que el acosado reconozca el problema, denuncie el acoso psicológico, busque aliados, sea valiente y luche sin odio y sin violencia.

Para revertir la situación, los autores sostienen que es necesario el conocimiento de las consecuencias del acoso, la difusión del tema a través de los medios y la formación de las asociaciones de lucha contra el mobbing, las que posibilitan un cambio de actitud de jefes y compañeros que se niegan a ser cómplices y abren la posibilidad de lograr la recuperación física y psicológica del acosado.

El trabajador debe reaccionar lo más pronto posible y realizar la denuncia, buscando ayuda dentro de la empresa en Recursos Humanos, o externamente en su sindicato y de no obtener respuesta, consultar a la brevedad con un abogado.

## LOS RECURSOS HUMANOS.com

[Aviso Legal](#) :: [Publicidad](#) :: [Contacto](#)

Los Recursos Humanos© 2005 :: Tel. Fax (54+11) 4863-6637 :: Bs. As. Argentina