

## ***El mobbing***

### **Un concepto y su contribución al estudio del trabajo y su organización**

Sergio G. Sánchez Díaz\*

\* Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, sede D.F.

#### **Resumen**

En esta ponencia buscamos dar cuenta de algunos de los antecedentes que han dado lugar a la generación de investigaciones sobre el *mobbing*. Señalamos que el estudio de este problema es de poco tiempo a la fecha. La inquietud sobre de él proviene del mundo anglosajón, y sólo en épocas más recientes su estudio se está extendiendo a otras regiones. Exploramos los antecedentes del estudio sobre *mobbing* en aquellos estudios que han abordado el acoso moral en el ámbito doméstico. Luego reflexionamos sobre el acoso moral en el trabajo, el cual seguimos denominando *mobbing*. Reflexionamos sobre el origen del concepto y sus diversos significados; sobre sus múltiples manifestaciones; así como sobre las condiciones que lo hacen posible en las empresas. Y, finalmente, exponemos lo que consideramos contribuciones y retos para el futuro de los estudios sobre este problema.

#### **Palabras claves**

Acoso moral doméstico, acoso moral en el trabajo, violencia, narcisismo, sadismo

#### **Introducción**

¿Porqué abordar el tema del *mobbing*? Intentaremos dar una respuesta. Porque en esta época de aguda intensificación de los ritmos de trabajo y de la productividad en los centros de trabajo; de competencia entre los mismos trabajadores (por trabajo, por recursos, por acceso a las escasas opciones de desarrollo), una cuestión está cobrando fuerza: el acoso moral en el trabajo (AMT).

El AMT empieza a llamar la atención de analistas, sobre todo en Europa y Estados Unidos de Norteamérica. Es en el empleo formal en el que está empezando a ser estudiado. Recordemos que este tipo de empleo, todavía considerado como el empleo “protegido”, se caracteriza hoy, en general, por los bajos salarios, las jornadas intensivas de trabajo, los contratos “a tiempo parcial”, las políticas de subcontratación, las actitudes empresariales en contra de los sindicatos, las privatizaciones, etc. Y esa aquí donde se está estudiando el *mobbing*.

Sabemos que el AMT asume formas y direcciones diversas, se da bajo determinadas circunstancias y se presenta en una amplia gama de organizaciones. Es parte de otros acosos que se presentan en los centros de trabajo.

Nos referimos al acoso sexual (sobre todo hacia las mujeres, aunque también lo hay de estas hacia aquellos), el que busca discriminar (a los trabajadores viejos, enfermos, a los “atípicos), las “novatadas” hacia alumnos por parte de otros alumnos, los “linchamientos” hacia trabajadores peligrosos para las rutinas laborales de las mayorías, en contra de los que “dan la voz de alerta” (hacia los whistleblowers, literalmente los que “hacen sonar la campana”, o, como solemos decir en castellano, los que “hacen sonar el silbato”, o, mejor aún, los que “dan el pitazo”), entre otras situaciones (Hirigoyen, 2001: 69-83).

El AMT está muy próximo a nosotros, pues es en los contextos laborales de servicios, en general, y universitarios en particular, en donde más se presenta. Y, a pesar de ello, poco reparamos en él, lo ignoramos o eludimos. Muchas veces este tipo de situaciones incluso las minimizamos con expresiones como “así somos”; “así es la grilla”, “son los gajes del oficio”, etc.

Por lo anterior, el estudio del *mobbing* parece reclamar un espacio en los estudios del trabajo en la actualidad. Como una contribución a su conocimiento y estudio, en las páginas siguientes haremos una breve recapitulación sobre los antecedentes y el contenido de éste y otros conceptos a él vinculados; e intentaremos reflexionar sobre su importancia para los estudios del trabajo.

### **De cómo nos aproximamos al estudio del *mobbing***

El *mobbing*, o AMT, es una inquietud reciente de las ciencias sociales. Apenas empieza a ser reconocida como un problema que debemos investigar y abordar en profundidad. No parece que sea una problemática de la cual se hayan apropiado organizaciones e instancias defensoras de los derechos humanos, por lo menos no en México, todavía; aunque el acoso laboral de tipo sexual sí suele ser denunciado por el movimiento feminista.

Son muchas las barreras que hay que superar para, primero, ubicar que estamos ante un problema, y un problema que puede estar muy extendido; y, segundo, para poder plantearnos algunas medidas ante esta cuestión.

Hagamos una reflexión general sobre los orígenes de este concepto. Sabemos que el AMT es propio de las llamadas sociedades complejas, sobre todo en tiempos del neoliberalismo. Pero es una cuestión que puede ser de larga data. Tal vez el AMT haya estado presente desde hace muchos años en las relaciones laborales capitalistas, y, muy probablemente, no sólo en ellas.

Desde luego, desde hace mucho tiempo las ciencias médica y disciplinas como la psicología y la psiquiatría han abordado el tema del maltrato psicológico, el cual:

“...se basa en comportamientos intencionados, ejecutados desde una posición de poder y encaminados a desvalorizar, producir daño psíquico, destruir la autoestima y reducir la confianza personal...El maltratador se vale para ello de insultos, acusaciones, amenazas, críticas destructivas, gritos, manipulaciones, silencios, indiferencias y desprecios.” (véase el artículo “El maltrato psicológico”, en el sitio El Refugio de Esjo, 11 de febrero del 2005)

Podemos decir que los estudios sobre el AMD y el AMT encuentran sus orígenes también en este tipo de estudios. Por eso también se denomina al AMD y al AMT, simplemente, como acoso psicológico o “psico-terror.”

Conocemos bien la historia del concepto, cuando Leynman escribió sobre él en 1980, en Suecia, y lo denominó tal y como ahora lo conocemos, aunque sabemos que el pionero de estos estudios fue el psiquiatra norteamericano Carroll Brodsky, quien escribió un libro sobre el tema en 1976. Indudablemente Leynman es reconocido como el padre del concepto y el que inició el estudio del problema de una manera sólida (Hirigoyen, 2001: 73).

En la actualidad el AMT se ha vuelto más visible, porque hay sectores de la sociedad que están atentos y observan muchas de las manifestaciones perversas que nos acompañan hoy día: la violencia doméstica, la violencia en las calles, la creciente violencia hacia las mujeres, es decir, los “femicidios”, entre otros problemas de nuestra modernidad.

Para identificar y desentrañar el AMT el feminismo ha jugado un papel importante. Él ha denunciado las diversas formas de violencia social, desde las sutiles, como el acoso sexual en el trabajo, el AMT, hasta las formas más abiertas, como la violencia física directa y, desde luego, los crímenes de género.

En eso insiste Hirigoyen (1999), quien plantea que un problema estrechamente vinculado al AMT es el que tiene lugar en ámbitos domésticos (AMD) y que suele darse entre las parejas o matrimonios; o de padres a hijos. Él se ha analizado como un problema de poder. En el AMD se observa cómo uno de los miembros de la unidad doméstica busca someter al otro, que casi siempre es “la otra”.

Ese acoso es sutil. El acosador suele usar palabras aparentemente anodinas, hace alusiones e insinuaciones diversas, con el fin de ir golpeando con palabras y con actitudes aparentemente inocuas, a la otra persona.

El acosador, que realmente es una persona psíquicamente enferma, trata, de esa manera, de ir venciendo a su pareja o compañera; de desestabilizarla e, incluso, ir destruyendo paulatinamente.

Esta autora da cuenta de muchos testimonios sobre cómo se manifiesta el AMD. Hay mucha manipulación por

parte del acosador, del que asedia. Este puede presentarse como una víctima. También suele ironizar de todo y por todo. Lleva a cabo bromas hirientes. También puede desarrollar una “fría hostilidad”. Hierde sin dejar huella. El AMD se dirige no sólo hacia la esposa, también hacia los hijos (Hirigoyen, 1999: 26-38).

El acosador moral no sólo emplea palabras sutiles pero hirientes; también puede recurrir a los silencios, a las ausencias, a las “cosas que no se dicen” (Hirigoyen, 1999: 12). El acosador recurre a todos los medios con tal de, primero, golpear moralmente a la otra persona.

Como la misma autora señala, de esas formas de acoso doméstico, el acosador suele pasar a la fase de violencia física directa, aunque ésta puede estar presente en cualquier momento de la relación.

Para esta autora el acoso moral en ámbitos domésticos es una conducta perversa, es una “perversión moral” (Hirigoyen, 1999: 13). Estamos ante una conducta o acción patológica.

Recordemos que algo perverso es “sumamente malo, depravado en las costumbres u obligaciones de su estado”. Y “perversión” es, entre otras cosas, “anormalidad o degeneración de las tendencias humanas.”

De esta definición nosotros rescatamos la idea de que la perversión es una anormalidad que deriva en acciones negativas y destructivas.

¿Por qué se da este tipo de acciones? Las respuestas pueden ser muchas. La investigación sobre AMD revela que estas acciones tienen lugar porque el sujeto está imbuido de ideas propias del patriarcado. Es decir, el hombre debe imponerse ante todo y ante todos, sobre todo debe imponerse a las mujeres. Él es el patriarca que debe dominar en el ámbito doméstico. En un asunto de poder y se trata de imponer la ley del más fuerte.

Sabemos bien que el poder también nos ha acompañado desde hace mucho, y que seguramente nos acompañará todavía por mucho tiempo más. Y que hasta cierto punto es legítima la lucha por el poder, incluso por los medios que sean. Que está presente en casi todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana, en los negocios, en las instituciones, en la política.

“Sólo” que aquí estamos ante el ejercicio de un poder destructivo, que aniquila a la otra persona, que le causa daño en su salud y que incluso puede inhabilitarla física y/o mentalmente. Que, por ello, constituye una acción que debe ser castigada de alguna manera por la sociedad, además de que ésta está obligada a reconocer que existe y

debe de establecer medidas preventivas para evitarla y para sancionarla.

Lo anterior es sólo una de las explicaciones de este tipo de acciones. La misma autora que citamos, señala cómo esas acciones tienen que ver con reproducción de conductas. Es decir, el acosador actúa así porque él, a su vez, fue acosado, muy probablemente en su ámbito familiar, durante su infancia. Como dice la autora: “Cada uno de nosotros puede llegar a volcar su propia violencia interior sobre otra persona.”. Y podemos volcarla a través de acciones aisladas, episódicas. En cambio, el AMD es una conducta sostenida y sistemática a lo largo de los años (Hirigoyen, 1999: 36 y 45).

El acosador es, entonces, un individuo enfermo que reproduce la violencia que él mismo padeció de múltiples maneras. Su acción responde a impulsos complejos de su inconsciente. El AMD también puede provenir del narcisismo. Como sabemos, el narcisista se siente como un Dios. Se siente superior a todo y a todos. Y busca imponer su dominio a todo y a todos y todas (Fromm, 2003, págs. 68-108).

Igualmente, puede ser una persona que teme profundamente ser “invadido” por la otra persona, la más cercana, la más íntima, tal vez porque vivió en carne propia la presencia de una persona “invasiva” y controladora en su infancia. Estas personas son incapaces de “darse” a otras. Como dice Hirigoyen: “El mensaje no confesado es 'No te quiero', pero se oculta para que el otro no se marche.” (1999, pág. 20).

Los individuos que incurren en AMD también pueden estar ávidos “de admiración y aprobación.” (Hirigoyen, 1999: 13). Es decir, una serie de complejos de inferioridad pueden llevar a acciones de AMD.

Pero, he aquí lo paradójico: los acosadores pueden imbuir miedo en su entorno, pero también pueden fascinar y seducir. Pueden conllevar temor, pero también adhesión, una adhesión perversa. Tal vez asistimos a la identificación moral de las víctimas con el dominador, situación que ha sido detectada en diversos estudios, como los llevados a cabo en prisiones y campos de concentración (Moore, 1989: 81-83).

Este aspecto es muy polémico ¿Podemos hablar de masoquismo entre las víctimas del AMD? Hirigoyen señala que el masoquismo puede explicar la tolerancia de la víctima hacia el acoso que vive y la aceptación del sufrimiento que se le infringe. Pero inmediatamente la autora se aleja de esta explicación, rechaza esta posibilidad y sostiene que ella no ha encontrado masoquismo entre sus pacientes. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, ello no implica que el masoquismo no exista en otras situaciones similares (Hirigoyen, 1999: 20).

Para nosotros este asunto más bien estaría abierto a nuevas investigaciones. Creemos que estamos ante una pista para profundizar en las causas de la aceptación del AMD por parte de las víctimas. No hay que olvidar que el sadismo es una cara de la moneda y que suele ir acompañado del masoquismo.

No nos detendremos más en el AMD. Algo sí tenemos claro luego de lo antes dicho: algunos de los elementos que conforman el AMD están presentes en el AMT.

### **En torno al *mobbing* o AMT**

El *mobbing* es un anglicismo que alude al acoso moral en el trabajo (AMT) en épocas contemporáneas. Proviene de “mob”, palabra inglesa que significa turba, muchedumbre. “*Mobbing*” significa “agolparse en torno de...asediar”, acosar. Es un concepto que alude a la turba que asedia a alguien.

Como puede verse, la palabra “mob”, en su traducción al español, tiene connotaciones claramente despectivas y clasistas. Según el diccionario, turba es “muchedumbre de gente confusa y desordenada”. Es “tropel, plebe, populacho.”

Nosotros sabemos que “los de abajo”, el “pueblo” o las “masas”, a los que suele aludirse con aquellas palabras, pueden llevar a cabo acciones autoritarias, ser base de dictaduras; pero también la “plebe” y el “populacho” a veces hacen cosas más positivas en la historia. Sí es cierto que con frecuencia se asocian a los poderosos y los respaldan incondicionalmente; pero también, a veces, los pueden cuestionar y derrocar, abriendo etapas de revolución social.

En la literatura encontramos que a este tipo de situaciones también se le denomina *bullying*, que, igual, es un anglicismo que proviene de la palabra “bully”. “Bully” es el “abusón”, incluso es el “matón”. También significa “abusar de” e “intimidar”. *Bullying* significa “intimidación”.

Sin embargo, hay quienes asocian el término con otra palabra en inglés: “bull”, que, como sabemos, significa toro, tal vez porque la acción de AMT produce, a final de cuentas, los efectos de una cornada. Y parece que en Inglaterra sirve para definir el acoso en las aulas, el que se da de profesores a alumnos, pero también al que se da entre alumnos, a través de las “novatadas”, por ejemplo (véase el artículo “El maltrato psicológico”, en el sitio El Refugio de Esjo, 11 de febrero del 2005)

Sabemos que en otros países al AMT suele denominarse “bossing”, porque tal vez se le asocia con una acción perversa y recurrente que significa “mangonear”, y que en inglés se dice “boss”. Aunque “boss” también significa jefe, entonces la palabra “bossing” podría estar asociada a la acción que proviene de los jefes, tal vez a un accionar perverso por parte de ellos (véase el artículo de Patricia Barbado, “El acoso psicológico en el ámbito laboral” ('mobbing'). Su tratamiento en la jurisprudencia española”, en el sitio [www.lexisnexis.com.ar](http://www.lexisnexis.com.ar).)

En suma, que no hay acuerdo en los países anglosajones sobre el uso de estos conceptos. Veamos otros aspectos de estos desacuerdos. Para Hirigoyen el *mobbing* “corresponde más a las persecuciones colectivas o a la violencia que se desprende de la organización, que incluye los patinazos que van hasta la violencia física”. Mientras que *bullying* es un concepto “más amplio”, nos dice esta autora: “Va desde las bromas y la marginación hasta conductas de abuso con connotaciones sexuales o agresiones físicas. Se trata en mayor medida de bravuconadas individuales que de violencia en la organización.” (Hirigoyen, 2001: 77).

Este esfuerzo de definir conceptos no es muy logrado. Más bien el *bullying*, desde la explicación que esta autora le da, tendría un contenido más estrecho que el del *mobbing*, pues aquél sólo se referiría a las “bravuconadas individuales...con connotaciones sexuales o agresiones físicas.” En cambio, para nosotros el *mobbing* sería un concepto más amplio, con más matices que el *bullying*.

En fin, que por todo lo anterior, es que nos referimos al AMT como *mobbing*. Porque el fenómeno, como dijimos, primeramente fue analizado en el mundo europeo y definido en lengua inglesa. Ahora el concepto se ha difundido a otros lugares, tal y como ha sucedido con otros conceptos en las ciencias sociales. Probablemente sea más adecuado referimos a él simplemente como el AMT.

Mientras se llega a un acuerdo de esa naturaleza, es decir, probablemente nunca, pensamos que debemos seguir profundizando este problema, relacionándolo con otras disciplinas como la etología, en la que se estudian, entre otras cuestiones, los comportamientos grupales destructivos de otras especies animales.

Son importantes al respecto los estudios sobre la violencia en grupos de ratas, como los desarrollados por Konrad Lorenz, el cual, según Hirigoyen, al parecer fue el primero que se refirió a esta cuestión cuando estudió esa

conducta en esos roedores, aunque creemos que Lorenz no alcanzó a proponer algún concepto para referirse a él (Lorenz 1998: 177-186; Hirigoyen, 2001: 69).

Por el momento, la definición de *mobbing*, despojada de sus connotaciones clasistas que ya apuntamos, sirve para definir situaciones laborales en las que se desarrolla el acoso laboral por parte de individuos o grupos. Las acciones que estos desarrollan, las más de las veces sutilmente, en otros casos abiertamente, y sus efectos en la víctima, pueden parecerse a los que ocasiona una multitud que atropella sin miramientos a otra persona.

Ahora bien ¿Cuál es el contenido de este o de estos conceptos? El AMT se ha vinculado, desde luego, al acoso sexual. Pero, como decíamos líneas arriba, el AMT es más que acoso sexual en el trabajo. Al respecto en la literatura encontramos una gran diversidad de definiciones. Por ejemplo, la jurista Lydia Guevara plantea:

“El acoso laboral es el ejercicio arbitrario y desmedido del poder que ejerce una persona sobre otra, puede ser legítimo o que lo ostente por reconocimiento, ya que hay personas que tienen el poder de control de personas sin ser superiores jerárquicos, sino que son fuerzas existentes en las empresas y que con ellas hay que trabajar y luchar.” (véase la entrevista a Lydia Guevara en el sitio [www.acosomoral.org/](http://www.acosomoral.org/), 21 de septiembre del 2005)

Veamos otra definición:

“El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

“Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social.

“Las posibilidades de actuación hostil en el terreno de la comunicación son muy variadas, desde insultos directos hasta insinuaciones, comentarios y 'puntas' mal intencionadas, pasando por actos de negación de la comunicación ('ninguneo'), tales como ignorar un saludo, no responder a una pregunta, actuar como si determinada persona no estuviera presente, etc.” (véase el artículo de José Luis González de Rivera y de Manuel Rodríguez-Abuin, “Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60”, en el sitio [www.Mobbing-OPINION](http://www.Mobbing-OPINION), 11 de febrero del 2005).

La lista de acciones en contra de la víctima en verdad es muy amplia. Pueden darse insinuaciones malévolas, descalificar el trabajo de la víctima. Puede quitársele trabajo, o bien, pueden asignársele mayores cargas de trabajo, manteniéndola en constante presión. Pueden exagerarse sus errores, mientras se descalifican sus logros. Puede ser

degradada de múltiples maneras, como en la película italiana que se llama precisamente “Mobbing”, en la que una empleada que la empresa trata de despedir es colocada en un puesto de trabajo aún más inferior del que ya de por sí ocupaba, vigilando una máquina de fotocopiado que el personal de la empresa suele usar sin requerir la ayuda de un fotocopador. El cambio de puesto de esta empleada es típico del AMT: sin aviso, un día ella llega a su lugar de trabajo y ya está ocupado por otra persona, sus pertenencias le han sido retiradas de su escritorio. Al mismo tiempo que ella vigila la fotocopadora, es aislada de la colectividad; una colectividad, por lo demás, cómplice del *mobbing* de la empresa.

En el proceso de *mobbing*, la víctima, que, como dijimos, es una empleada de nivel bajo en el escalafón, madre soltera con una hija adolescente, toma conciencia de que está ante una política de hostigamiento de una empresa en proceso de reestructuración y que se apresta a trasladarse a otra región del país y a despedir al personal que se niegue a ser reubicado.

Asesorada por el sindicato, al que nunca se había acercado antes, rechaza firmar la renuncia que le propone un ejecutivo de la empresa y, al final, logra una indemnización, a cambio de su retiro de la empresa.

También sabemos que el AMT puede darse a partir del hostigamiento, repetido y sistemático, de un trabajador o grupo de trabajadores hacia otro; con el afán, también sistemático, de molestarlo, de incomodarlo, hasta lograr su retiro del trabajo. Es decir, tiene que ver con la imagen de un trabajador o grupos de trabajadores con poder que se vale o valen de él para hostigar a otro; o bien, con grupos de trabajadores que son cómplices de la política empresarial y de algún grupo de poder.

En suma, este problema se refiere a todas aquellas manifestaciones en los trabajos que lleven al maltrato, al acoso y a la humillación (Lydia Guevara, en la entrevista arriba citada).

Por lo anterior podemos decir que el *mobbing* es multifacético. Que no es un problema que pueda verse sólo como proveniente de “arriba”, de la dirección de las empresas –aunque el contexto neoliberal actual está jugando de manera muy importante en su generación, según algunos analistas como Guevara. Los estudios advierten que el problema puede llegar de “abajo” hacia arriba, por así decirlo, y partir de los propios trabajadores; y que también puede ser “horizontal” y darse entre los mismos trabajadores y, por supuesto, entre los mismos cuadros directivos, tal y como sostiene, Guevara, cuestión en la que coincide Hirigoyen (2001: 100-103).

Conocemos los individuos que pueden sufrir más el *mobbing* que otros. Según una encuesta, aplicada por la

misma Hirigoyen, en su obra del año 2001 que venimos refiriendo, los individuos de edad madura, entre los 46 y los 55 años, pueden ser más objeto de *mobbing* que otros. Que las mujeres lo viven con más frecuentemente que los hombres. Y como el acoso está estrechamente vinculado con las múltiples formas de discriminación que se dan en el trabajo y fuera de él, está presente en los acosos por motivos raciales, religiosos, por enfermedad o defecto físico, contra individuos con distintas inclinaciones sexuales, etc. En suma, todos aquellos que son diferentes pueden sufrir *mobbing*.

Pero no sólo ellos. También los sindicalistas. O, en caso contrario, los que “dan el pitazo”. Y, sobre todo, aquellos que no “comulgan” con las prácticas y vicios de la comunidad, los éticos, los honestos, los trabajadores, los que sobresalen.

En el estudio de este tipo de situaciones es que encontramos una de las contribuciones más sugerentes, a la vez que inquietantes, de los investigadores del AMT: han llegado a observar que en ciertas comunidades puede darse una figura que no había sido conceptualizada por otras disciplinas dedicadas al estudio del trabajo: el “mediocre inoperante activo”, el MIA. Este individuo, el MIA, es el que inicia el acoso hacia el “extraño”. Las acusaciones, los chismes, los falsos que se levantan en contra del “extraño”, que luego se vuelven verdades, empiezan a configurar una atmósfera enfermiza en el centro de trabajo. Esa atmósfera crece y un verdadero contagio envuelve a la comunidad. Parece que una consigna ronda por todos los rincones: “Hay que destruir al extraño”, que no es otro sino aquel que amenaza, a veces con su sola presencia y su trabajo cotidiano, los cotos de poder del MIA y sus aliados, que pueden ser muchos en los contextos laborales (véase el artículo de José Luis González de Rivera, “El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (Síndrome MIA)”, en el sitio [www.Mobbing.Nu](http://www.Mobbing.Nu), del 11 de febrero del 2005).

El fenómeno parece tener su origen en esas figuras mediocres y narcisistas que suelen medrar en más lugares de los que suponemos. Estudiosos del tema recuerdan al respecto el músico mediocre que, por envidia, le hizo la guerra psicológica a Mozart, hasta provocarle la muerte. La película “Amadeus” habla muy bien de este incidente, como ejemplo de esas acciones destructivas y perversas por parte de un MIA (véase el artículo de Patricia Barbado, “El acoso psicológico en el ámbito laboral” ('mobbing'). Su tratamiento en la jurisprudencia española”, en el sitio [www.lexisnexis.com.arg](http://www.lexisnexis.com.arg), 27 de octubre del 2004)

Otros investigadores, al estudiar este tipo de situaciones, recuerdan las ratas de los experimentos de Lorenz, las que, contagiadas por la perversión acosadora, terminan sumándose a la lucha en contra del extraño que amenaza la

estabilidad del grupo. Una vez liquidada la amenaza, el grupo vuelve a la calma (véase el artículo del Dr. José Luis González de Rivera, “Estigmatización...”, en el sitio [www.Mobbing-OPINION.com](http://www.Mobbing-OPINION.com), 11 de febrero del 2005).

Conocemos también los contextos institucionales que podrían ser propicios para el surgimiento del *mobbing*. Volvemos a retomar a Hirigoyen, en cuyo libro hay un excelente capítulo sobre esta cuestión. Desde luego, en su generación están coadyuvando las políticas actuales en las empresas, con mayores cargas de trabajo, con la exigencia de mayor productividad. Estas políticas pueden estar propiciando mayor competencia entre los diversos sectores que conforman una empresa. El AMT puede surgir entonces.

Al respecto debemos referirnos a situaciones que coadyuvan en la generación del AMT: la reducción de la jornada de trabajo en Europa, a 35 horas semanales, la cual ha llevado a una creciente intensificación del trabajo y a una mayor competencia entre los trabajadores.

Las formas de organización del trabajo más participativas, menos jerárquicas, en las que la dirección de la empresa “deja hacer” a los sectores y no se adelanta a los conflictos (Hirigoyen 2001: 165-187); así como aquellas instituciones con una atmósfera descompuesta y malsana, parecen ser más propicias para que surja el AMT.

También la presencia de cuadros directivos megalómanos, narcisistas, que se creen Dioses y estar por encima de los humanos comunes, incapaces de aceptar los puntos de vista de los trabajadores, crea un marco propicio al AMT de “arriba a abajo”.

Y, desde luego, sabemos ya bastante de los efectos en la salud de las víctimas del AMT, de la gran diversidad de problemáticas que él genera en los trabajadores que lo han vivido (Hirigoyen, 20001: 139-164).

Finalmente conviene tener en cuenta que el *mobbing* o AMT es un problema con fronteras no del todo claras, que a veces es confundido con cualquier conflicto o agresión en los centros de trabajo. Por ello, la autora muchas veces citada por nosotros en este ensayo, Hirigoyen (2001), inicia su libro con un capítulo en el que deslinda al *mobbing* de otro tipo de situaciones, como el estrés, las agresiones esporádicas, entre otras.

### **Para concluir: del *mobbing* y sus contribuciones**

Muchas cosas querríamos concluir. Por motivos de espacio las enumeramos rápidamente. De orden conceptual: El *mobbing* o AMT tal vez tenga que pensarse con un aliento teórico mayor. Es cierto que puede ser visto como un

problema de búsqueda del poder. Pero si pensamos que el poder es un fenómeno sumamente complejo (de género, de generaciones, de clase, etc.) tal vez tengamos que remitirnos a situaciones mucho más generales que nos hablen y expliquen ese afán de poder en la humanidad, pero también de destrucción.

Probablemente el acoso moral, el doméstico y el que se da en el trabajo, tenga que ver con el sadismo, oculto a veces, manifiesto otras, en nuestras sociedades. Hirigoyen apenas toca el problema, sin profundizarlo (2001: 31). Pero algo es indudable: El intento por destruir al otro, por sacarle los ojos y el corazón, está presente desde hace mucho en nuestras sociedades. La obra del marqués de Sade revela ya este tipo de inclinaciones destructivas en la humanidad (Fromm 2003). Así que creemos que tenemos un reto en este sentido.

Con todo y la diversidad de conceptos que están siendo utilizados para caracterizar el AMT, pensamos que se ha avanzado bastante en la definición de qué es el AMT. En general, sabemos que es y que no es el AMT. Y sabemos que su escenario privilegiado es el trabajo formal, la empresa, y, sobre todo, la gran empresa. Aquí radica una contribución de este tipo de estudios: nos brindan un nuevo cristal para observar las relaciones sociales en ese contexto. El problema del acoso sexual, que ocupó y ocupa un lugar privilegiado en estudios sobre trabajo de inspiración feminista, puede y debe seguir siendo estudiado al lado de una problemática tan importante como el acoso sexual, la del AMT.

Desde luego, para el caso de México, es necesario profundizar cada vez más en estudios de caso que den cuenta del AMT, el cual puede estar más difundido de lo que podríamos imaginar. Todos los que nos dedicamos a este tipo de estudios debemos pasar de la reflexión general al estudio de casos particulares. Aunque hay esfuerzos por abordar el problema, estos aún son incipientes (Muñoz 2004).

Finalmente, diremos que los estudios sobre AMT retoman la discusión sobre la agenda de los trabajadores ante los cambios que vive hoy el empleo formal, castigado por las políticas neoliberales. Como decíamos al principio de esta ponencia, hoy la precarización del trabajo formal es un hecho que no debemos olvidar. Además de los millones sin empleo formal, sin protección de ninguna índole, de los indocumentados y migrantes, está la situación de aquellos que todavía llamamos “protegidos”, pero cuyas categorías de trabajadores también saben de la intensificación del trabajo, de la generalización de los contratos temporales, de la pérdida de derechos, del

antisindicalismo del Estado y de las autoridades, y del creciente problema del AMT.

Por eso, los estudiosos del AMT insisten, y con razón, que la lucha por el “trabajo decente”, verdaderamente protegido, que cuente con leyes que le salgan al paso a las problemáticas que hoy son agudas en los centros de trabajo, con sindicatos, autoridades y, sobre todo, trabajadores que sean concientes del AMT, de su existencia y de sus consecuencias, debe estar hoy a la orden del día.

México, D.F., octubre del 2005

## Referencias

Barbado, Patricia, “El acoso psicológico en el ámbito laboral” ('mobbing'). Su tratamiento en la jurisprudencia española”, en el sitio <http://www.lexisnexus.com.ar>, <http://www.lexisnexus.com.arg>, 27 de octubre del 2004.

“El maltrato psicológico”, en el sitio El Refugio de Esjo, <http://www.el-refugioesjo.net>, 11 de febrero del 2005

Fromm, Erich, El corazón del hombre. Su potencia para el bien y para el mal, Fondo de Cultura Económica, 23ª reimpresión, México, 2003.

González de Rivera, José Luis y Manuel Rodríguez-Abuin, “Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60”, en el sitio <http://www.Mobbing-OPINION.com>, 11 de febrero del 2005).

González de Rivera, José Luis, “Estigmatización. El maltrato Psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso”, en el sitio <http://www.Mobbing-OPINION.com>, 11 de febrero del 2005).

González de Rivera, José Luis, “El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (Síndrome MIA)”, en el sitio <http://www.Mobbing.Nu>, del 11 de febrero del 2005.

Guevara, Lydia, “La entrevista del mes de septiembre del 2005: Lydia Guevara”, en el sitio <http://www.acosomoral.org/EntrevGuevara.htm>, 21 de septiembre del 2005.

Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana Editorial Paidós Ibérica, Barcelona, 1999.

Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Editorial Paidós Contextos,

Barcelona, 2001.

Lorenz Konrad, Sobre la agresión: el pretendido mal, Siglo XXI editores, 20ª Edición, México, 1998.

Moore, Barrington, La injusticia: bases sociales de la obediencia y la rebelión, Instituto de Investigaciones Sociales y UNAM, Colección Pensamiento Social, México, 1989.

Muñoz, Roxana, “El acoso moral en los estudios organizacionales”, en Luis Montaña (Coordinador General) y Sergio Alvarado, Antonio Barba y Rigoberto Soria (Coordinadores), Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad, Cámara de Diputados, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Universidad de Occidente, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 2004: 213-230.