

regiones

suplemento de antropología...

número 32

martes 13 de noviembre de 2007



núm. **32**

www.suplementoregiones.org

www.elregional.com.mx/suplementos/regiones.php

Fotografía: Guillermo Barrios del Valle
www.flickr.com/photos/altamar
gbvalle.blogspot.com

Contenidos

El acoso moral en espacios formales de trabajo
Sergio Sánchez Díaz

Resistencia de los trabajadores homosexuales en altamar
/

Femicidio laboral en una universidad de Morelos
Rebeca del Pino Peña

Recursos jurídicos contra el *mobbing* en la legislación
Manuel Muñoz A.

Las voces del *mobbing*: agenda para el nuevo milenio
Luz Migdalia Vélez Rodríguez

El *mobbing* como violencia de las sociedades complejas
Florencia Peña

Fotografías
Guillermo Barrios del Valle

Editorial

En 1980, el investigador alemán Heinz Leynman acuñó el término *mobbing* para designar el acoso moral en el trabajo, acoso psicológico, hostigamiento laboral y psicoterror, entre otras formas de hostigamiento de este tipo.

En varios países del mundo, el fenómeno del *mobbing* ya ha sido ampliamente reconocido y descrito “en lo que se refiere a las actuaciones propias que definen una situación de acoso, a saber, la persistencia en las actuaciones hostigantes y la intención de dañar [...] También han sido descritas las causas del *mobbing*, tanto las organizacionales, que son las que facilitan la promoción del psicoterrorista laboral en el interior de la empresa convirtiéndola en una organización tóxica, como la ines-

pecificidad de roles y la falta de control sobre la eficacia que promueve el surgimiento de líderes espontáneos [pues] si bien no existe un perfil psicológico para las personas que son acosadas, sí que hay, innegablemente [...] con-

textos profesionales en los que el acoso moral se desarrolla más fácilmente” (Hirigoyen en Parés, 2007: 82).



Coordinación general
David Alonso Solís Coello
Adriana Saldaña Ramírez
Mariana González Focke
Livia González Ángeles
Pilar Angón Urquiza
Josué Fragoso

Regiones, suplemento de antropología... es una publicación bimestral electrónica, de divulgación de la antropología, las humanidades y las ciencias sociales, editada de manera independiente y sin ningún afán de lucro desde el 14 de septiembre de 2004 por el **Colectivo Antropólogos en Fuga y Compañía**.

El contenido de los artículos es responsabilidad de sus autores.

Coordinación de este número y edición Livia González Ángeles
Edición, corrección y formación Gerardo Ochoa

Fotografías Guillermo Barrios del Valle
www.flickr.com/photos/altamar-gbvalle.blogspot.com

Los editores agradecen los colaboradores de este número 32:
Rebeca del Pino, Sergio Sánchez Díaz, Manuel Muñoz A., Luz Migdalia Vélez Rodríguez,
Florencia Peña y Guillermo Barrios del Valle

www.suplementoregiones.org
www.elregional.com.mx/suplementos/regiones.php
regiones@gmail.com - supleregiones@yahoo.com.mx

En México, el *mobbing* ha empezado a ser observado como una forma de violencia laboral, caracterizado por algunos investigadores como propio de espacios laborales sin estructura, con una organización del trabajo pobre, altamente burocratizados y jerarquizados, donde priva la ausencia de interés y la falta de apoyo por parte de los superiores, y donde la violencia física es sustituida por métodos mucho más sofisticados con el objetivo de lograr el derrumbamiento y la destrucción moral de la víctima que, casi siempre, es vista como amenaza para los intereses de los demás. Así, en pocas palabras, se puede decir que el *mobbing* consiste en el acoso consecutivo a una víctima por parte de un grupo de victimarios o acosadores, que pretenden destruirlo laboral y mentalmente, por considerarlo un problema para su desarrollo profesional.

Al ser producto y productor de “toxicidad laboral”, el *mobbing* deteriora todo el entramado de relaciones laborales, de solidaridad y cooperación en las organizaciones donde prevalece, y llega a infringir grandes daños que pueden conducir a cuadros patológicos y psíquicos severos e, incluso, la muerte. Entonces, según los especialistas, es necesario alertar y alentar a las colectividades para que lleven a cabo acciones que eliminen este tipo de acoso. La única manera de hacerlo es descubriéndolo, documentándolo y oponiéndose a él mediante su denuncia y reconocimiento como una importante forma de violencia.

Con el afán de respaldar dicha documentación de este fenómeno y contribuir con ello a su mejor conocimiento, en este número de *Regiones, suplemento de antropología...* se presenta un breve compendio de textos sobre el tema de la

autoría de reconocidos especialistas, tanto de México como del extranjero.

El primer texto, “El acoso moral en espacios formales de trabajo”, de Sergio Sánchez Díaz, profesor investigador del CIESAS, presenta los conceptos elementales para el estudio de los contextos laborales conflictivos, en los cuales aparece el *mobbing*.

Dos estudios de caso de la investigadora Rebeca del Pino Peña dan cuenta de las formas en que el *mobbing* aparece, uno sobre la “Resistencia de los trabajadores homosexuales en altamar”, en las plataformas petroleras, donde se advierte la incidencia de prácticas de hostigamiento hacia personas que, por su ser diferentes (mujeres, homosexuales, discapacitados, ancianos...), se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad ante la práctica del acoso moral en el trabajo; el otro, sobre el “Femicidio laboral en una universidad de Morelos”, presenta el caso de una profesionista de alto desempeño académico cuya carrera ha sido truncada por el continuo acoso moral perpetrado por su propio mentor.

Los textos de Manuel Muñoz A. y Luz Migdalia Vélez Rodríguez —Chile y Puerto Rico— muestran lo que se investiga sobre el tema en otros países de Latinoamérica, el primero sobre los “Recursos jurídicos contra el *mobbing* en la legislación”; el segundo, “Las voces del *mobbing*”, con otro enfoque para una mejor comprensión del tema.

Incluye este número también una reseña del libro *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, escrita por una de las coordinadoras de esta obra (que es la primera sobre el tema que se publica en México), Florencia Peña Saint Martin.

Los editores de *Regiones, suplemento de antropología...* agradecemos a los colaboradores su interés en esta publicación, en especial a la doctora Rebeca del Pino Peña, quien participó activamente en la elaboración de este número.



...se puede decir que el *mobbing* consiste en el acoso consecutivo a una víctima por parte de un grupo de victimarios o acosadores, que pretenden destruirlo laboral y mentalmente, por considerarlo un problema para su desarrollo profesional...

El acoso moral en espacios formales de trabajo

Sergio Sánchez Díaz

En diversos países el *mobbing* o acoso moral en el trabajo (en adelante AMT) es ya un problema que llama la atención de los analistas. El escenario privilegiado de estos estudios está siendo el empleo formal, y ello no es casual. Señalemos que este tipo de empleo, en una época considerado como “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, etcétera. En ese sentido, el problema del *mobbing* apenas empieza a ser conocido. Sabemos que asume formas y direcciones diversas, se da

bajo determinadas circunstancias y se presenta en una amplia gama de organizaciones.

Los estudios sobre el acoso moral en general son el antecedente del AMT. Por motivos de espacio no abordaremos el problema del acoso moral en distintos ámbitos (como en los hogares), o de las perversiones que nos han acompañado desde hace siglos. Entraremos directamente al tema del AMT.

Sabemos de la historia del concepto desde que Leynman escribió sobre él en 1980, en Suecia, y lo denominó tal como ahora lo conocemos, aunque el pionero de estos estudios fue el psiquiatra norteamericano Carroll Brodsky, quien escribió un libro sobre el tema en 1976. Sin embargo, Leynman es reconocido como el padre del concepto y como el iniciador del estudio de este problema

de una manera sólida. [1]

El *mobbing* es un anglicismo que alude al AMT en épocas contemporáneas. Proviene de *mob*, palabra inglesa que significa “turba” o “muchedumbre”. *Mobbing* significa “agolparse en torno de”, “asediar”, “acosar”; es decir, es un concepto que alude a la turba que asedia a alguien. También suele denominarse *bullying*, que igualmente es un anglicismo que proviene de la palabra *bully*. *Bully* es el “abusón”, el “matón”; también significa “abusar de” e “intimidar”. Refiere entonces a la acción de intimidar a alguien. En Inglaterra *bullying* sirve para definir el acoso en las aulas, de profesores a alumnos pero también entre alumnos, a través de las “novatadas”, por ejemplo. [2]

Sabemos que en otros países el AMT suele denominarse *bossing*, tal vez porque se le asocia con una acción perversa y recurrente que significa “mangonear”, y que en inglés se dice *boss*. Aunque hay que decir que *boss* también significa “jefe”. [3]

Por el momento, la definición de *mobbing* sirve para definir situaciones laborales en las que se desarrolla el acoso laboral por parte de grupos diversos. Las acciones que estos llevan a cabo, a 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? Al respecto, en la literatura encontramos una gran diversidad de definiciones. Veamos la siguiente:

* Profesor investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS, DF). Su correo electrónico es sads542@yahoo.com.mx. El autor desea reconocer, en este trabajo, la participación de colegas sin los cuales no habría sido posible el desarrollo de estas ideas: Florencia Peña, Arturo Alonzo, Rolando González, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia; Patricia Ravelo, del CIESAS, DF; Rebeca del Pino Peña y muchos otros que aquí sería largo enumerar.

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.

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, psicosomática 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, etcétera. [4]

La lista de acciones en contra de la víctima es muy amplia. Pueden darse insinuaciones malévolas, descalificación a su trabajo; puede quitársele trabajo, o bien, pueden asignársele mayores cargas de trabajo, manteniéndola en constante presión. Pueden exagerarse sus errores, mientras se descalifican sus logros.

El AMT, entonces, es el hostigamiento, repetido y sistemático, de un grupo de trabajadores hacia algún trabajador, con el afán, también sistemático, de molestarlo, de incomodarlo, hasta lograr su retiro del trabajo.

El *mobbing* ciertamente es complejo. No es un problema que pueda verse sólo como proveniente de la dirección de las empresas —aunque el contexto neoliberal actual está jugando de manera muy importante en su generación. Los estudios advierten que el problema puede llegar de “abajo” hacia arriba, por así decirlo, a

partir de los propios trabajadores; también puede ser “horizontal”, darse entre los mismos trabajadores y, por supuesto, entre cuadros directivos. [5]

Conocemos a los individuos que pueden sufrir más el *mobbing* que otros. Según una encuesta, aplicada por Hirigoyen, los individuos de edad madura, entre los 46 y los 55 años, pueden ser más objeto de *mobbing* que otros. Las mujeres lo viven con más frecuencia que los hombres. El AMT 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, esto es, todos aquellos

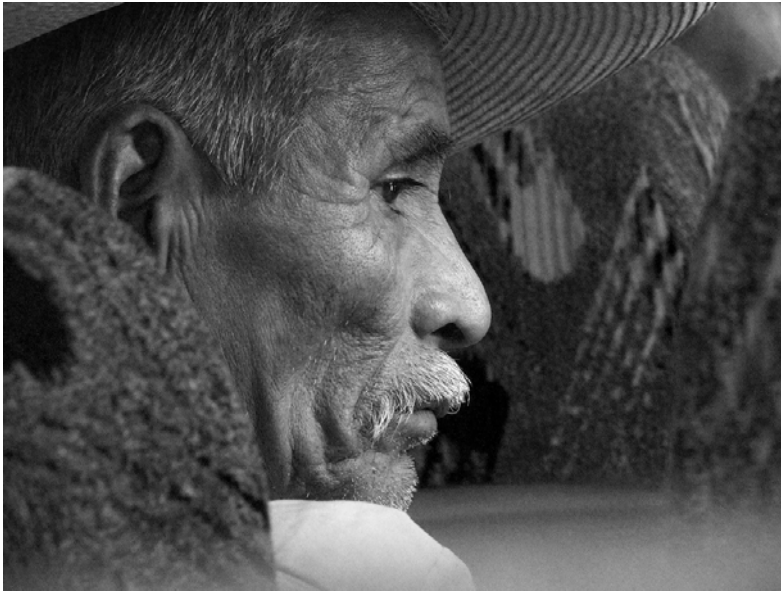
que son diferentes pueden sufrir *mobbing*. Pero no sólo ellos. También los sindicalistas. O, en caso contrario, los que “dan el pitazo”. Y, sobre todo, aquellos que no “comulgan” con las prácticas y vicios de la comunidad, los éticos, los honestos, los trabajadores, los que sobresalen (2001).

En el estudio de este tipo de situaciones encontramos una de las contribuciones más sugerentes, a la vez que inquietantes, de los investigadores del AMT: en ciertas comunidades puede darse una figura que no había sido conceptualizada por otras disciplinas dedicadas al estudio del trabajo: el “mediocre inoperante activo” (MIA).

Aquel o aquellos que participan de ese estado de mediocridad es o son los que inician el acoso hacia el “extraño”. Los rumores, 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”. [6]

Conocemos también los contextos institucionales que podrían ser propicios para el sur-

“Más miradas”, fotografía de Guillermo Barrios del Valle.



gimimiento del *mobbing*, como los que ahora son comunes a partir de políticas que implican mayores cargas de trabajo, mayor productividad. Estas políticas pueden estar propiciando mayor competencia entre los diversos sectores que conforman una empresa, y con ello, el surgimiento del AMT. Entre los fenómenos que parecen estar coadyuvando a la generación del AMT está, por ejemplo, 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. Es decir, siguiendo a Hirigoyen, que una medida que parecía benéfica para los trabajadores devino en su contraparte.

Esto ha ocurrido en general con 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. [7] Igualmente, aquellas instituciones con una atmósfera descompuesta y malsana parecen ser más propicias para que surja el AMT. De nuevo, un contexto aparentemente favorable para los trabajadores, con relaciones laborales más participativas, ha devenido en escenarios propicios para la lucha abierta

entre los sectores de una empresa por los recursos, dando lugar al AMT.

También la presencia de cuadros directivos megalómanos, narcisistas, que creen ser 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 abajo”. Y, desde luego, sabemos ya bastante de los efectos en la salud de las víctimas del AMT, de la gran diversidad de problemas que genera en los trabajadores que lo han vivido. [8]

Vemos así que esta teoría ayuda a entender algunos contextos laborales aparentemente conflictivos, muy clásicos en escuelas y universidades, en los servicios en general y en la industria. Detrás de la conflictividad hay comportamientos generados por grupos acosadores dispuestos a defender sus cotos de poder. Las propuestas de los estudiosos del AMT explican y desentrañan este tipo de situaciones.

Es deseable conocer y profundizar en estos estudios, con el fin de hacer visible el problema y, desde luego, denunciarlo y combatirlo.



Notas

- [1] Hirigoyen, Marie France, *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós (Contextos), Barcelona, 2001, p. 73.
- [2] Véase el artículo “El maltrato psicológico”, en *ElRefugiodeEsjo*, 11 de febrero del 2005.
- [3] 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.
- [4] 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.com, 11 de febrero del 2005.
- [5] Hirigoyen, M. F., *op. cit.*, pp. 100-103.
- [6] Véase el artículo de José Luis González de Rivera, “El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (Síndrome MIA)”, en el sitio www.Mobbing.Nu, 11 de febrero del 2005.
- [7] Hirigoyen, M. F., *op. cit.*, pp. 165-187.
- [8] Hirigoyen, M. F., *op. cit.*, pp. 139-164.

Resistencia de los trabajadores homosexuales en altamar

Rebeca del Pino Peña *

Hay mafias de trabajadores que se burlan de nosotros. ¡Se creen muy “machos”!
¡Nos ven menos! ¡Nos agarran de su “puerquito” porque somos distintos a ellos!
¡Se pasan de la raya con nosotros! ¡Como si ser homosexual no te dejara hacer bien tu trabajo! ¡Nada más por eso, “ya te jodiste” aunque seas bueno!

Algunos se pasan de listos con “nosotras”, hacen como que quieren contigo, se te insinúan, pero lo hacen solamente para burlarse de ti. ¡Son muy morbosos! ¡No te bajan de lo peor! ¡Nos dicen muchas “peladeces”! ¡Nos dicen que ellos sí son muy “machitos”! ¡Que este trabajo es para “machos” como ellos! ¡No para “jotos”!

(Trabajadores operativos del servicio de hospedaje)

La violencia psicológica en el trabajo enmarca todo daño intencional y dirigido a causar deterioro en el estado afectivo del personal de las empresas, donde pareciera que el *mobbing* se constituye en su manifestación más severa, como acoso colectivo laboral presente en el sector productivo del siglo XXI.

Considerado como el padre del *mobbing*, Leynman definió a este fenómeno como aquel en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, desprovista de ética, de forma sistemática y recurrente,

al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de

comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. [1]

Por su parte, Parés apunta que el *mobbing* puede clasificarse, en función de la dirección del acoso psicológico laboral, de la siguiente forma:

Vertical descendente: cuando el jefe lo realiza en contra de uno o más colaboradores (se le conoce también como *bossing*).

Vertical ascendente: si el subordinado es quien lo ejerce en contra de sus superiores.

Horizontal: cuando se da entre colegas que se encuentran en la misma posición jerárquica.

Mixto: mezcla de los distintos tipos de acoso psicológico laboral mencionados con anterioridad, los cuales tienen lugar todos de manera simultánea o de manera aislada, uno y luego otro, de forma consecutiva. [2]

Otro punto prioritario a considerar dentro de este análisis es la presencia de segmentos de personal con un mayor grado de riesgo laboral de sufrir este problema, por las diferencias individuales que los distinguen del resto de los trabajadores. [3] De acuerdo con el Secretariado Permanente del Comité Confederacional, el perfil de estos trabajadores acosados suele pertenecer principalmente a tres tipologías:

* Investigadora independiente, catedrática y asesora de maestría y doctorado en diversas universidades mexicanas. Psicoterapeuta, facilitadora y consultora. Su correo electrónico es rebecadelpino@yahoo.com.mx y rebecadelpino@hotmail.com.

Vulnerables: personal necesitado de afecto y aprobación constante, que dan la impresión de ser inofensivos y encontrarse indefensos.

Envidiables: trabajadores brillantes, especialmente talentosos, propositivos, por lo que cuestionan los liderazgos informales con su sola presencia.

Amenazantes: colaboradores activos, eficaces, honestos y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido o porque pretenden llevar a cabo reformas o implantar una nueva cultura laboral. [4]

Estos dos últimos grupos podrían integrarse en una misma categoría de análisis, a la cual proponemos denominar como “personal de alto valor organizacional”, por su desempeño sobresaliente, niveles altos de competitividad laboral, liderazgo, potencial productivo, así como por sus valiosas aportaciones y propuestas innovadoras de mejora para la empresa. Mientras que, la otra categoría de estudio, sugerimos que podría hacer

referencia a la “exclusión laboral por diversidad”, que enmarcaría a los grupos de trabajadores que tradicionalmente han sido discriminados en las empresas, porque presentan características específicas que los hacen más vulnerables en el ámbito laboral (homosexuales, mujeres, discapacitados, adultos mayores, etcétera), así como a los trabajadores con problemas emocionales de baja autoestima, producto de historias personales de rechazo o violencia, además de aquellos que forman parte de sectores minoritarios raciales, religiosos, ideológicos, entre otros, en función de una determinada cultura.

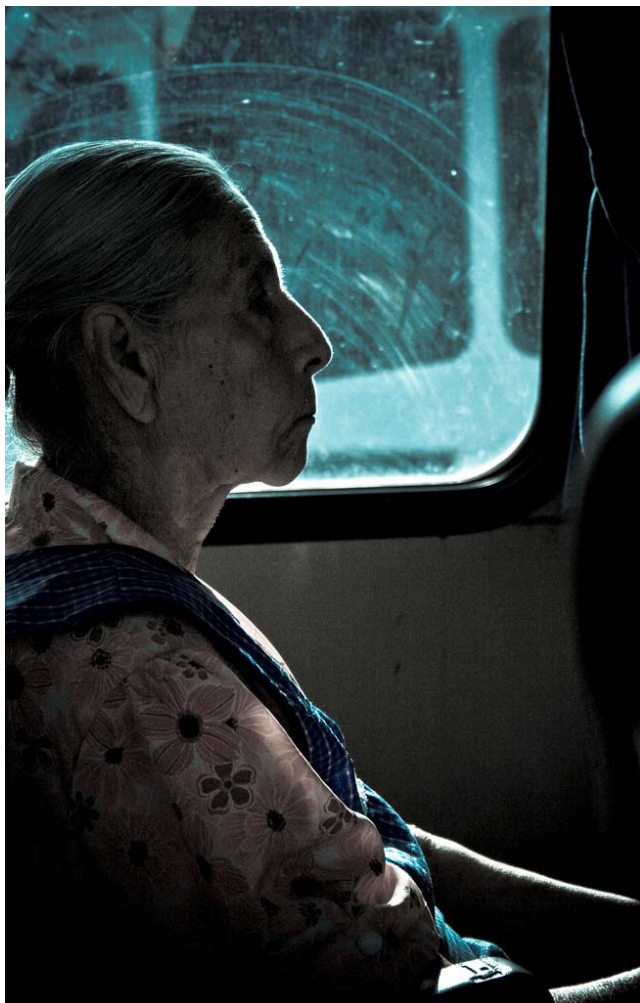
Esta situación cobra vital importancia en el estudio de las ocupaciones de alto riesgo laboral, que por sus características propias exponen a su personal a condiciones y demandas de trabajo más adversas, por lo cual este entorno puede erigirse en un terreno fértil para la expresión del mobbing en estos sectores productivos. Tal es, precisamente, el caso del trabajo realizado en plataformas petroleras marinas —el cual enmarca un complejo escenario ocupacional en confinamiento temporal en altamar—, que destaca por ser una ocupación de alto riesgo, debido a la existencia de una multitud de fuentes potenciales de estrés laboral de tipo físico medioambiental, individual, grupal, organizacional y extraorganizacional, tanto eventuales como permanentes y de alta magnitud de corte agudo y crónico, así como de eventos catastróficos generadores de estrés postraumático. [5]

Este ambiente y ritmo de trabajo amenazante, riesgoso y adverso en que se desarrolla esta actividad productiva, puede llegar a constituirse en un caldo de cultivo fértil para la aparición de diversas manifestaciones de violencia laboral en todas las modalidades, principalmente de naturaleza psicológica, por los bajos niveles de salud mental de este personal, el cual, de acuerdo con Del Pino, presenta una importante incidencia de problemas emocionales derivados del estrés laboral, entre los que destacan la ira, la agresividad y la hostilidad, así como de los fuertes conflictos interpersonales entre los trabajadores, una serie de deficiencias institucionales en la administración del personal y la falta de apoyo social entre el personal de las plataformas, las cuales, podría decirse, se erigen también en expresiones de una violencia simbólica laboral (2006).

cológica, por los bajos niveles de salud mental de este personal, el cual, de acuerdo con Del Pino, presenta una importante incidencia de problemas emocionales derivados del estrés laboral, entre los que destacan la ira, la agresividad y la hostilidad, así como de los fuertes conflictos interpersonales entre los trabajadores, una serie de deficiencias institucionales en la administración del personal y la falta de apoyo social entre el personal de las plataformas, las cuales, podría decirse, se erigen también en expresiones de una violencia simbólica laboral (2006).

tucionales en la administración del personal y la falta de apoyo social entre el personal de las plataformas, las cuales, podría decirse, se erigen también en expresiones de una violencia simbólica laboral (2006).

...la otra categoría de estudio podría hacer referencia a la “exclusión laboral por diversidad”, que enmarcaría a los grupos de trabajadores que tradicionalmente han sido discriminados en las empresas, porque presentan características específicas que los hacen más vulnerables en el ámbito laboral...



Ante este panorama, con la finalidad de poder tener una primera aproximación al estudio del *mobbing* en el personal de plataformas petroleras marinas, se realizó un estudio cualitativo a partir de 45 entrevistas a profundidad, para identificar las manifestaciones de violencia y acoso psicológico laboral en estas instalaciones, así como para detectar a los grupos de trabajadores con mayor grado de riesgo de presentar problemas de *mobbing*, con los cuales se realizaron tres sesiones grupales focalizadas.

Entre los principales hallazgos preliminares de esta investigación se encuentra hasta el momento una incidencia frecuente de manifestaciones violentas emocionales en estas instalaciones, principalmente en varios grupos de tra-

bajadores, entre los que destacan aquellos cuya preferencia sexual es de tipo homosexual o con “apariencia afeminada”. Al respecto, se encontró que el personal masculino homosexual declarado, así como del que se sospecha “un aparente homosexualismo por sus conductas y/o ademanes de tipo afeminado” —el cual podría clasificarse dentro de la nueva categoría propuesta de exclusión por diversidad laboral— se ve sometido a una alta incidencia de acoso psicológico laboral, principalmente expresado por una serie de agresiones psicológicas de corte sexual, como burlas, bromas y comentarios ofensivos y sarcásticos hacia su integridad personal, así como de comentarios de descrédito laboral que cuestionan su desempeño por su preferencia sexual. Manifestaciones que podrían ser clasificadas en una nueva modalidad de *mobbing* horizontal y vertical ascendente, pues quienes los hostigan no son sus colegas o jefes directos, sino sus compañeros de trabajo de otras áreas con esta jerarquía laboral.

De igual forma, estos trabajadores sufren acciones hostiles discriminatorias por la labor que realizan a bordo, dado que en su mayoría prestan servicios de hotelería y comedor, actividades que no son valoradas como prioritarias en las plataformas petroleras marinas, sino más bien “como un servicio subordinado necesario” para el mantenimiento, higiene y atención del personal técnico petrolero que sí lleva a cabo tareas estratégicas, riesgosas y cuya contribución laboral es relevante a la producción de hidrocarburos, por lo cual estos plataformeros reciben un escaso o nulo reconocimiento por sus aportaciones diarias de trabajo, porque ejercen funciones de “corte doméstico no especializado técnicamente”, para las cuales no requieren una formación profesional afín a la industria petrolera.

También resulta importante aclarar que este personal generalmente tiene que lidiar con los trabajadores operativos, que llegan cansados, irritados, molestos y con una especie de revanchismo y venganza originado por un trabajo arduo y riesgoso sin reconocimiento, quienes

llegan a tomar sus alimentos o a descansar a sus camarotes, por lo cual muchas veces repiten contra este personal —más vulnerable por la cultura de violencia laboral presente en las plataformas marinas— la misma conducta que tuvieron sus jefes con ellos a lo largo del día. Acciones con las cuales el personal obrero lleva a cabo una “especie de desahogo” que “pareciera” otorgarles, simbólicamente, “un ilusorio poder temporal” sobre estos compañeros de trabajo.

Los empleados de comedor permanecen aislados en su lugar de trabajo, mientras que los de hotelería deben realizar sus labores en las plataformas habitacionales sin convivencia permanente con otros compañeros de estas instalaciones, por lo cual, ya de origen, por el tipo de labor que lleven a cabo, se encuentran relegados físicamente a estas zonas fijas, que generalmente se encuentran en la parte más alejada de estas instalaciones. Esta situación se recrudece por las manifestaciones hostiles de violencia y acoso psicológico a las que se enfrentan diariamente a bordo, con las cuales este aislamiento se torna todavía más difícil aún, pues pareciera que sus zonas de trabajo se convierten en lugares propicios para el hostigamiento, las amenazas, los reclamos y las burlas.

Entre las primeras explicaciones posibles derivadas del análisis cualitativo del estudio del *mobbing* en el personal homosexual o con “aparición afeminada”, podemos señalar, tentativamente, que la presencia de una cultura de violencia psicológica en el trabajo en estas instalaciones forma parte importante del rostro de esta actividad ocupacional hacia este tipo de trabajadores, por la alta incidencia de acciones hostiles de corte emocional detectadas, que son llevadas a cabo discriminatoriamente en su contra, lo cual coincide con lo expuesto por otros autores especialistas en el tema sobre la mayor incidencia en

personal “diferente”, que tiende a ser más vulnerable por sus características particulares.

Finalmente, los hallazgos obtenidos de este primer acercamiento al estudio del *mobbing* en esta población trabajadora plantean la necesidad de llevar a cabo investigaciones futuras, en las cuales se aborde con mayor profundidad su análisis con muestras más amplias, que permitan tener una mayor comprensión de la realidad laboral del personal petrolero homosexual en altamar, el cual merece el respeto a sus derechos laborales y a su dignidad humana, en la búsqueda de un trabajo decente donde impere la cultura de la no violencia y discriminación laboral en las organizaciones del siglo XXI.



Notas

- [1] Leynman, Heinz, “Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/Moral (“Mobbing”) en el Trabajo”, *European Journal off Work And Organizational Psychology*, núm. 5, vol. 2, 1996, pp. 165-184.
- [2] Parés, Marina, “Las fases del acoso laboral en el trabajo”, en Peña, Florencia, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (coords.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, UAM Azcapotzalco-Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing-Ediciones y Gráficos Eón, México-Barcelona, 2006, pp. 41-63.
- [3] Sin embargo, en la literatura científica especializada sobre *mobbing* se reporta que todo el personal de una empresa está expuesto a sufrir este problema, aunque se han detectado ciertos grupos con mayores probabilidades de padecer acoso psicológico laboral.
- [4] “Acoso psicológico en el trabajo: *mobbing*”, *Boletín Informativo*, núm. 78, Secretariado Permanente del Comité Confederacional, Madrid, noviembre de 2002.
- [5] Para una mejor comprensión de estas nociones, véase Del Pino, Rebeca, *Estrés ocupacional en complejos petroleros marinos de producción*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2006 y Del Pino, Rebeca, *El preámbulo para el estudio de la violencia laboral en ambientes marítimos: Salud mental en altamar*, Memorias del I Congreso Nacional de ALAMES, México, 2006.

Prácticas de abuso y violencia

Recursos jurídicos contra el *mobbing* en la legislación

Manuel Muñoz A. *

La agresión laboral ha existido desde siempre. La literatura se encuentra llena de relatos en los que el patrón, el antiguo hacendado feudal, imponía sus normas y condiciones de trabajo desconociendo la dignidad y los derechos de los trabajadores, quienes obligados por el esquema social jerárquico y la necesidad de proveer techo y alimentación a sus familias, debían soportar toda suerte de atropellos. Esto no es una exageración. Ni siquiera una crítica a la vida social y económica de épocas pasadas. Es la apreciación objetiva fácilmente comprobable.

La cuestión es si se han terminado estas prácticas de abuso y violencia laboral. Hoy, en el amanecer del tercer milenio, cuando las doctrinas laicas, sociales, de los derechos humanos coinciden con las proposiciones teológicas, especialmente con las Cartas Papales sobre el respeto a la dignidad del hombre y a sus derechos esenciales, pareciera ridículo plantearse esta interrogante. Sin embargo, la realidad es mucho más sorprendente que la buena voluntad de los filósofos contemporáneos, ya que cada día con mayor frecuencia los tribunales de justicia, los sindicatos, los organismos fiscalizadores del cumplimiento de la normativa laboral y del respeto a las buenas prácticas, toma conocimiento de un aumento en lo que se conoce como *mobbing*.

El *mobbing* tiene que ver con un hecho de violencia en el nivel psicológico, principalmente, lo cual constituye la base del acoso laboral o acoso moral en el trabajo. Se comprueba o

manifiesta en una planificada y continua agresión al trabajador —sea de parte del empleador o de otras personas ligadas a la empresa— que consisten en malos tratos de palabra en las relaciones diarias, ridiculizaciones, humillaciones, y en general todo comportamiento cruel cuyo objetivo es el quiebre psicológico de la víctima, la búsqueda de su desesperación, el hostigamiento que la lleve a decidir sobre la incompatibilidad de su ser con el ambiente laboral en el que está inserta. Se trata, a decir lo menos, de una conducta hipócrita de quienes detentan la jerarquía sobre el trabajador. Sus acciones no son claras, consideradas en su individualidad podrían pasar incluso por bromas inocentes, sin trascendencia alguna, pero en la suma constituyen una conducta peligrosa, artera y de una violencia ciega e inadvertida. Existen muchas formas de estas conductas. Un ejemplo es el jefe de departamento que entrega exceso de trabajo a una secretaria con el conocimiento de que, en el plazo que le ha dado para que lo termine, no podrá hacerlo, lo cual ocurre indefectiblemente, y en esa situación dicho jefe sanciona públicamente a la empleada por su “ineptitud”, “incompetencia” e “incapacidad”.

Las personas víctimas del *mobbing* son las últimas en enterarse de que están siendo tratadas de ese modo, en virtud de un proyecto maquiavélico, planificado y cuyo propósito es quebrar su dignidad. Los trabajadores afecta-

* Profesor investigador de la USM-RBB, Concepción, Chile; www.manuelmunoz.cl/ y www.prevelex-chile.cl.

dos, ajenos a este tipo de maquinaciones, comienzan lentamente a ingresar en una suerte de túnel de oscuridad laboral, a desconfiar de sus capacidades y a pensar que se encuentran enfermos o son minusválidos, que no pueden atender cabalmente sus funciones. Es

cuando las prácticas de *mobbing* han hecho efecto al llevar a la víctima a estados de depresión y angustia. Pronto abandonarán el trabajo con cualquier pretexto.

Heinz Leynman, psicólogo alemán, definió esta forma de violencia laboral como un hostigamiento hacia los trabajadores. Leynman dejó al margen del *mobbing* toda forma de quiebre en las relaciones laborales provenientes de las conductas, ideas, pensamientos antagónicos propios del trabajo en equipo o en el que hay varias personas en interacción. Es natural y no es motivo de alarma que en un mismo departamento se den las fricciones de competencia, las cuales hasta cierto punto son

buenas y necesarias, en cuanto representan la fuerza de los trabajadores cuando se encuentran motivados en metas reales y concretas que deben alcanzar.

Para distinguir el *mobbing* de los roces propios del trabajo, en primer lugar encontramos que el acoso laboral es producto de una persona o un grupo de personas que actúan veladamente, clandestinamente, en la oscuridad. En la vida diaria hay una variedad inmensa de circunstancias que pueden causar molestias a un trabajador, sea por otros trabajadores o por sus superiores. Las más comunes son ocultar materiales de trabajo; pérdida de informes y documentos; llamadas telefónicas inoportunas, etcétera. En el caso del *mobbing*, la actitud reservada de los autores, además de proveer-

los de información directa, a veces de la propia víctima, los deja en situación de medir los efectos de sus ataques.

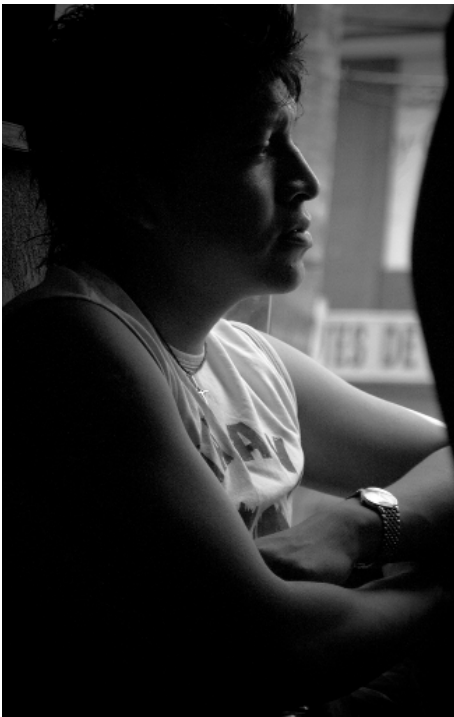
Las acusaciones falsas y los llamados de atención desmotivantes son capaces de desquiciar al sujeto pasivo del *mobbing*. Pero para llegar a ello se requiere, como ya se expresó, del silencio culpable de los autores de las malas prácticas, que pueden hacer creer al trabajador que está siendo marcado por la “mala suerte”, por rachas adversas u otros motivos exteriores y de variada índole, aun de situaciones parnormales.

Hace falta otro requisito que consiste en el aumento progresivo del acoso. No hay que olvidar que se pretende que el trabajador renuncie, abandone el trabajo, se retire voluntariamente, por lo que la situación de violencia moral puede llegar a lo insostenible. Estos casos generalmente terminan cuando la persona asediada decide marcharse de la empresa. Otros, los más sensibles, pueden optar por el suicidio tentado o consumado.

Permanencia en el tiempo de las acciones abusivas es otra diferencia con los desacuerdos normales producto del trabajo. Un desacuerdo en el trabajo generalmente dura minutos u horas a lo máximo. El *mobbing* se mantiene en el tiempo hasta que realmente se logra el propósito. El daño psicológico causado por esta mala práctica resulta muy elevado para la víctima. Su autoestima se resiente enormemente. La depresión y la ansiedad le acarrearán otras enfermedades, especialmente cardiovasculares. El pánico se apodera del trabajador y realmente pierde la noción de los sucesos. No sabe qué pasa, no distingue el origen de sus presuntos errores. De este modo entra en un círculo de miedo y terror psicológico que lo limita y disminuye.

Podríamos decir, entonces, que el *mobbing* se distingue por el actuar oculto de los acosadores y el fin propuesto; aumento progresivo

“Perfil”, fotografía de Guillermo Barrios del Valle.



de la violencia moral; permanencia en el tiempo de las prácticas del acoso laboral, y el daño, especialmente psicológico, del trabajador.

Recursos en la legislación

El marco jurídico de nuestro país no ha tratado las prácticas de *mobbing*, menos lo ha definido. Sin embargo, no podemos negar que existen recursos en la legislación positiva para proteger al trabajador y sancionarlas. [1]

Es importante señalar que la Constitución Política del Estado contiene normas que, a falta de otras de menor rango, son eficaces para asegurar a la víctima del *mobbing* el encuadramiento procesal, conforme a las reglas del debido proceso, de sus acciones de reclamo. Dice la Carta Fundamental, en el artículo 19, que el Estado garantiza a todos los habitantes de este país los derechos esenciales que enumera. Pero la Constitución se ha preocupado también de expresar que garantiza todos aquellos derechos esenciales nuevos que sean reconocidos como de la esencia del ser humano por tratados y convenciones internacionales (artículo 5).

El más importante de los derechos es el derecho a la vida y a la integridad, física y psíquica del individuo. Este mandato es ineludible por toda autoridad (artículo 9). Uno de los derechos fundamentales de toda persona es el derecho a la igualdad ante la ley y el derecho a la dignidad de la persona. Por ello es que no hay personas ni grupos privilegiados (artículo 19).

En el plano propiamente legal, el Código Civil, en su artículo 1545, expresa la Ley del Contrato en cuanto esta ley obliga a las partes contratantes y el contrato no puede quedar sin efecto sino por mutuo consentimiento o por causas legales. Por su parte, el artículo 1546 obliga a los contratantes a obrar de buena fe tanto en las tratativas como en la ejecución o las acciones posteriores derivadas del contrato.

Lo anterior sirve de perfecto fundamento para que el trabajador acosado moralmente y víctima de la violencia oculta del *mobbing* invoque la causal del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, incumplimiento grave de las

obligaciones del contrato; asimismo, puede también invocar la misma disposición para exigir el pago de las indemnizaciones sustitutivas de aviso previo y por años de servicio, con los aumentos legales.

El artículo 5 del Código del Trabajo, con relación a las disposiciones aludidas de la Constitución Política, expresa que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. En el caso analizado nos encontramos ante un acto discriminatorio, especialmente discriminación ante el derecho a la igualdad ante la ley. El mismo artículo 5 expresa que los empleadores tienen un actuar limitado por los derechos esenciales de los trabajadores, especialmente aquellos que se refieren a la intimidad, a la honra o a la vida privada.

Si consideramos que el fin del *mobbing* es apartar al trabajador de la empresa por medios que atentan contra su salud y dignidad, debemos estar atentos a todas las normas de protección de los trabajadores establecidas en el Código del Trabajo, las ya aludidas y los artículos 184 y siguientes. También las normas de higiene y seguridad del Código Sanitario, la Ley 16.744 y sus decretos complementarios, en especial el artículo 68 de la citada norma, todos los que ordenan al empleador a tomar todas las medidas necesarias eficaces para resguardar la vida y la salud de los trabajadores.

Podemos concluir que la perniciosa práctica del *mobbing*, siempre presente en la comunidad laboral pero sin que haya sido detectada en su amplitud, tiene la sanción legal que corresponde en el objetivo del legislador de proteger a los trabajadores de los atentados ocultos de personas o grupos que pretendan dañarlo, y les asiste a dichos trabajadores el derecho inalienable a demandar, en el modo y la forma que les permite la ley laboral, sin perjuicio de la reparación del daño causado por prácticas ilícitas.



Notas

[1] El autor se refiere exclusivamente a la legislación chilena.

Las voces del *mobbing*: agenda para el nuevo milenio

Luz Migdalia Vélez Rodríguez *

Al hacer un balance de la situación que actualmente exhiben las organizaciones respecto al ambiente de trabajo y los factores estresantes que pueden conducir a enfermedades y accidentes, nos percatamos de que es

mucho más que una simple acción de violencia. Hay que analizar un entramado complejo que ha devenido en la pandemia del siglo XXI por los altos índices de incidencia en las relaciones de trabajo. En general se trata del irrespeto y desconocimiento de la dignidad humana como atributo fundamental inherente a toda persona, de la cual no puede ser

privada por una acción personal, ya que es un derecho natural que acompaña al ser humano y es la fuente de todos los principios.

Estamos ante un proceso real de destrucción moral que, desde la perspectiva individual, puede conducir a la enfermedad mental o al suicidio. Para una empresa las consecuencias económicas del *mobbing* pueden ser significativas. Puede convertirse en víctima de individuos cuya única preocupación es mantenerse en un sistema que los revalorice y que terminan por agotar todos sus recursos.

La premisa en las exposiciones de motivos de las leyes aprobadas en distintos países (Suecia, Francia, Colombia, entre otros) contra el *mobbing*, es que ese tipo de clima, entorno o

práctica es dañino a la salud emocional del trabajador. Lo afecta, entorpece su derecho a ganarse la vida, atenta contra su dignidad y afecta también los procesos mismos de producción.

La socialización del trabajo

Una empresa es más que herramientas, maquinarias, producción o servicios; es la socialización del trabajo, la vinculación de personas entre sí con el fin de realizar una acción o actividad dada. Los centros de trabajo actualmente no pueden concebirse como un campo cerrado en que el trabajador pueda actuar en solitario.

Ha llegado a tal punto la transdisciplinariedad y la influencia de unos con otros, así como las nuevas teorías de gestión de la calidad, dirección integrada de proyectos, *coaching*, *benchmarking*, *telemarketing*, etcétera, que ocasionan la interacción y necesaria complementariedad de unos con otros. Como resultado, el final de un proceso es necesariamente el comienzo del siguiente, por lo que los trabajadores se vuelven interdependientes.

Ya no sólo influye sobre el desempeño del trabajador y su evaluación el jefe que le proporciona los medios de trabajo y las tareas, que le organiza el trabajo y debe conocer el estado del cumplimiento de dichas tareas, sino que el colectivo de trabajadores se hace partícipe de dicha evaluación y puede tener un papel protagónico importante en el futuro profesional de dicha persona.

* Psicóloga industrial/organizacional, autora del libro *Mobbing: Un ataque a la dignidad ¿Acaso te acosan?* Ofrece servicios de consejería profesional a individuos y grupos en el área de acoso moral. Puede ser contactada en el correo dra.velez@prw.net, o en el teléfono 787-360-6676 (en Puerto Rico). Estas notas recogen las expresiones de la autora el día 1 de mayo de 2007 en la presentación de su libro en la Universidad del Sagrado Corazón en Santurce, Puerto Rico y sus reflexiones en el Segundo Simposio de la Salud Ocupacional, con el tema "De la broma al acoso y la violencia", el día 4 de mayo de 2007 en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

La violencia ejercida contra un trabajador o un grupo de trabajadores por otros trabajadores, por el superior jerárquico, por un tercero —cliente o proveedor— e incluso al macronivel, llega a tener tintes intimidatorios y amenazantes con respecto a la realidad del desempleo y la desregulación, donde se da un clima de impunidad tal que los agresores se vuelven elementos libres que provocan estrés al resto del colectivo y situaciones de total desamparo.

En este contexto se considera que la persona humana no es el centro, sino la producción, pero tendríamos que cuestionarnos los “mitos” existentes, como el de que “sin empresa no hay trabajo”, cuando más bien es al revés, “sin trabajo no hay empresa”, y más aún, “sin hombres y mujeres no hay ni trabajo ni empresa”. Lo cual quiere decir que hace falta invertir los términos y volver a situar al ser humano en la posición “dominante”, para que los estigmas vayan cediendo terreno.

Algo importante es que la violencia no solamente tiene como destinataria a la mujer; también pueden ser

acosados los hombres y las personas con discapacidad. La humillación llega a un límite insospechado cuando el acosador pertenece al mismo sexo que la víctima y tiene como expectativa que ésta abandone sus funciones o desista, ceda a las exigencias que se le hacen.

La violencia es un fenómeno multifacético, de carácter social y contenido amplio; puede ser doméstica, comunitaria, grupal, social, escolar o laboral, y provoca tales consecuencias en la salud que ya es imposible muchas veces averiguar cuál fue el detonante del daño a la salud: la familia, la sociedad, el trabajo, etcétera.

Desde esta perspectiva, las características dominantes de los diversos contextos son constitutivas del contenido y la forma de las interpretaciones, y pueden ser entendidas como las condiciones de su existencia.

Aprovechar las diferencias de las personas

La discriminación genera violencia por el solo hecho de la desigualdad que provoca entre las personas. Nuevamente opera la misma disyuntiva en cuanto a que la causa puede ser consecuencia y ésta a su vez causa. Pero más importante es establecer la relación causal entre lo que provoca la discriminación y el resultado de las prácticas violentas en los lugares de trabajo.

Todos y cada uno de los empleados constituyen una riqueza potencial para la empresa en la que trabajan si se les respeta en su singularidad. Hay que reforzar el diálogo y la escucha en las relaciones profesionales. Hay que estar atentos a las actitudes de bloqueo o retirada y anticipar las dificultades.

El buen funcionamiento de una empresa no son sólo sus resultados económicos sino también su clima. El acoso hay que ubicarlo en su contexto. Sólo un análisis de los contextos nos permitirá comprender un problema en el que se pasa permanentemente de lo individual a lo colectivo. No es sino a partir de un análisis más afinado como podremos reaccionar a tiempo y ayudar a las víctimas y, lo que es más importante, anticipar y prevenir nuevos casos.

La prevención eficaz del acoso moral y de toda forma de violencia en las relaciones empresariales puede producir un valor añadido. Cuando un empleado “se destruye”, se está desperdiciando el talento.

Invito a todas las instancias implicadas a prestar mayor atención a sus acciones y hacia las consecuencias que puedan acarrear a los demás. La dignidad es la esencia humana y, como esencia humana, no puede abandonar al trabajador cuando éste entra a su lugar de empleo.

No se puede hallar ninguna solución a un contexto de acoso moral sin una acción colectiva y redes de solidaridad. Para que cese el acoso moral o *mobbing* es necesaria una voluntad de cambio por parte de las empresas, pero también por parte de quienes laboran en ellas, sea cual sea la posición que se desempeñe.



...tendríamos que cuestionarnos los “mitos” existentes, como el de que “sin empresa no hay trabajo”, cuando más bien es al revés, “sin trabajo no hay empresa”, y más aún, “sin hombres y mujeres no hay ni trabajo ni empresa”...

El *mobbing* como violencia de las sociedades complejas

Florencia Peña *

El *mobbing* es un fenómeno de los espacios laborales que expresa la violencia característica de las sociedades complejas en la actualidad. En la abundante literatura internacional especializada también se le refiere como acoso moral en el trabajo, acoso psicológico, acoso institucional, psicoterror laboral, etcétera.

Sin embargo, no todas las acciones agresivas o violentas observables en los espacios de trabajo pueden ser calificadas como *mobbing*, por lo cual es importante conocer los rasgos propios de este fenómeno para identificarlo a cabalidad, pues sólo así es posible emprender las acciones adecuadas para contrarrestarlo; detectarlo como un flagelo social para así poder detenerlo. El *mobbing* se caracteriza por:

- Una situación de violencia recurrente y sostenida en el tiempo, perpetrada generalmente de manera concertada contra alguien en particular por un grupo de autoridades, compañeros de trabajo, subordinados o una combinación de estos escenarios, generalmente liderados por un instigador principal.
 - En la utilización de violencia simbólica y el ejercicio de poder en forma abusiva; en la relación víctima *versus* victimarios en una organización, es siempre la víctima quien está en inferioridad de condiciones, al menos respecto a esa particular organización y contexto en donde es víctima.

- Por lo general, pero no necesariamente de manera exclusiva, la violencia es comunicacional (verbal, escrita o a través de lenguaje corporal). Se trata de acciones persecutorias basadas en mucha manipulación; escamoteo o tergiversación de información minimizando los logros obtenidos por la víctima y magnificando —e incluso inventando— “errores gravísimos” cometidos por ésta; planteamiento de dilemas sin salida donde la víctima siempre pierde; utilización de “doble sentido”; boicot y difamación —incluida la variante del “humor” sarcástico— ejercidos por el hostigador principal y su grupo aprovechando situaciones organizacionales propicias; todo ello, dirigido al entorno del sujeto maltratado.

- Se diferencia de la violencia física directa en no dejar señales externas, marcas visibles, pero sí promueve de manera

intencionada el deterioro socioemotivo y psicofísico progresivo de la víctima, lo cual no es posible diagnosticar sin un análisis profundo de la situación, lo que posiciona a los agresores en un estado de impunidad.

- El acoso sistemático es ejercido alternativamente desde la acción y la omisión por hostigadores principales con cuadros psicópatas o perversos narcisistas, con trastornos de personalidad, que sin embargo sólo pueden llevar a cabo sus acciones en contextos laborales tóxicos y situaciones sociopolíticas específicas (por ejemplo, en ausencia de reconocimiento del fenómeno y de leyes relativas, como en México). Por tanto, la sola presencia de personalidades patológicas es necesaria, pero no suficiente, para que se dé el *mobbing* en una organización.

* Profesora investigadora del Posgrado en Antropología Física de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, donde coordina la línea de investigación “Antropología física y salud en sociedades contemporáneas” (www.geocities.com/propaf2004).

- El instigador principal, que suele ser serial (en su “carrera” en la organización suele ser fácil detectar sus “cadáveres en el clóset”, es decir, víctimas suyas de las mismas prácticas de acoso grupal realizadas en el pasado), carece de capacidad de empatía (por tanto, son personas que a través de la manipulación usan a los demás para sus propios fines). Sin embargo, es extremadamente cuidadoso de las “formas sociales”, afable y atento, en especial con quienes detentan alguna cuota de poder formal o informal. No obstante, para que pueda hablarse de *mobbing* se necesita poder identificar a un grupo que colabora con este instigador principal en las agresiones. A su vez, el *gang* está formado generalmente por personas “carenciadas”, que con ello obtienen ganancias secundarias (como puestos, prebendas y otros recursos) que no les son asequibles por méritos propios (porque no los tienen). Por tanto, en presencia de un acosador solitario no puede hablarse de *mobbing*; se necesita identificar al llamado “gang del acoso” para calificar al

psicoterror laboral propiamente como *mobbing*.

- Las víctimas de acoso laboral suelen ser las personas “diferentes”, con fuerza emocional suficiente para protestar y denunciar lo que consideran incorrecto. Por ejemplo, las personas honestas en contextos laborales corruptos; las eficientes en espacios mediocres; las que tienen un elevado sentido de la ética y que, por tanto, suelen tomar partido abiertamente frente a situaciones que les parecen parciales, injustas o poco equitativas. En estas situaciones el *mobbing* se desata contra ellas porque amenazan el *status quo* y las ganancias que con éste obtienen el instigador principal y su grupo. [1].

En cambio, entre los rasgos más comunes de los

acosadores principales está la mediocridad —que fácilmente provoca envidia hacia los que sí tienen méritos o son propositivos, activos y talentosos—; el narcisismo, la necesidad de control, la inseguridad, el oportunismo, la deshonestidad, la capacidad de mentir, tergiversar y agredir sin sentir culpa. Pero, como ya dijimos, estos rasgos de personalidad sólo devienen en *mobbing* cuando el entorno laboral y los contextos socioeconómicos y políticos les son favorables. Los acosadores principales han sido identificados como psicópatas organizacionales (Iñaki Piñuel) o mediocres inoperantes activos (el Síndrome MIA de José Luis González de Rivera) en la literatura especializada.

Las organizaciones desestructuradas y desorganizadas, sin reglas ni organigramas claros que establezcan jerarquías e instancias de toma de decisiones; las no reguladas o donde es posible que la norma, a pesar de existir, no se observe, son las más propicias para que se instale el acoso individual y el *mobbing*. Esto parece ser así porque en ellas es posible hacerse de mucho poder informal a base de ejercer el psicoterror laboral y prácticas de acoso individual para imponer dinámicas que favorecen a los grupos que lo ejercen. Es asimismo característico de espacios donde los trabajadores tienen seguridad laboral, lo que genera que, ante la imposibilidad de despedirlos, se procure lograr de otras maneras su separación real o simbólica del lugar de trabajo, o aislarlos para neutralizarlos. Iñaki Piñuel reporta, para el caso de España, que la administración pública, las instituciones de salud y las educativas, seguidas de los medios de comunicación y las “organizaciones ideológicas”, incluidos los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales, son los espacios donde es más frecuente la presencia de *mobbing*.

...Las víctimas de acoso laboral suelen ser las personas “diferentes”, con fuerza emocional suficiente para protestar y denunciar lo que consideran incorrecto. Por ejemplo, las personas honestas en contextos laborales corruptos; las eficientes en espacios mediocres; las que tienen un elevado sentido de la ética...

Con este libro esperamos difundir entre el mundo académico y la sociedad la creciente propagación del fenómeno del linchamiento emocional en el trabajo. También buscamos generar una conciencia que promueva iniciativas adecuadas que permitan atenuar o erradicar el problema;

contribuir a que las víctimas identifiquen las prácticas de las que han sido objeto; concluir que son los acosadores el verdadero problema de las organizaciones y no ellas, y finalmente, promover la investigación de este fenómeno en nuestro país.

Conformado por quince capítulos escritos por veinte autores —la inmensa mayoría de quienes actualmente investigan este fenómeno en el país, donde a pesar de ser recurrente aún está muy poco visibilizado— *Cuando el*

trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México es el primer libro que se publica en México sobre este tema.

Cuenta con una introducción de Florencia Peña Saint Martin, Patricia Ravelo Blancas y Sergio G. Sánchez Díaz, coordinadores de la obra. La primera parte, “Debates teóricos en el estudio del *mobbing*”, está compuesta por ocho artículos: “El *mobbing*. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización”, de Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz; “Las fases del *mobbing*”, de Marina Parés Soliva; “Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo”, de Luis Montaña Hirose; “El lenguaje en el *mobbing*”, de Marina Parés Soliva; “Hacia la ética de la omisión o el desenmascaramiento de la falsa moral en las organizaciones: *mobbing* y escena-

rios conspiracionales”, de Rebeca del Pino Peña y Moisés del Pino Peña; “*Mobbing* en la reestructuración laboral salvaje”, de Mario Ortega Olivares; “*Mobbing*: estudiando al grupo acosador desde la antropología”, de Marina Parés Soliva; “¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del *mobbing*”, de Rocío Fuentes Valdivieso y Amaceli Lara Méndez.

La segunda parte, “Estudios de caso”, se constituye de siete artículos: “*Mobbing* y salud. Repercusiones negativas en los trabajadores y en los espacios laborales”, de Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz; “¿Es o no es? La semblanza del *mobbing* en los centros de trabajo. Dos estudios de caso a discutir”, de Ligia Esther Cortés Villegas; “*Mobbing* en un programa de licenciatura de la Ciudad de México”, de Arturo Luis Alonzo Padilla; “El *mobbing* en una institución de salud. Incertidumbre organizacional y deterioro individual”, de Oliva López Arellano y Alejandrina G. Cabrera Muñoz; “Violencia y acoso psicológico en el trabajo. Panorámica de Guadalajara, México”, de Manuel Pando Moreno y Carolina Aranda Beltrán; “*Mobbing* contra la democracia”, de Rolando Javier González Arias; “Un acercamiento al estudio de las condiciones del trabajo académico: ¿*Mobbing* en espacios universitarios?”, de Elvia Méndez Fregozo, María Guadalupe Delgadillo Ramos y Adriana Carolina Vargas Ojeda.



Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México
Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio G. Sánchez (coordinadores)
Ediciones Eón y UAM Azcapotzalco, México, y Servicio Europeo de Información Sobre el Mobbing, Barcelona, 2007, 293 pp.

Notas

[1] Basado en <http://media.argentina.indymedia.org/uploads/2006/02/mobbing.pdf>.



Femenicidio laboral en una universidad de Morelos

Rebeca del Pino Peña *

Mujer que sabe latín ni tiene marido ni tiene buen fin.
Rosario Castellanos

Un académico emprendió un acoso moral severo con dolo, mediante difamaciones, falsedades y engaños, sobre una alumna a la cual le pidió que diera continuidad a su obra, porque era su mejor estudiante. Para ello se valió de dobles mensajes, en los que se advertía incongruencia entre lo dicho y las acciones emprendidas en contra de su asistente; también recurrió al chantaje emocional de “victimización”, y en general, las formas en que se daba este severo acoso iban desde promesas falsas de una estancia posdoctoral y falta de orientación en cuestiones académicas, hasta hostigamiento sexual, amenazas de muerte y actos violentos en contra de la integridad física de esta estudiante brillante. Todos estos actos de hostigamiento fueron ejecutados por terceros relacionados directamente con este académico.

El acoso perpetrado por este docente tuvo la finalidad de infringirle un bloqueo profesional severo en el campo laboral a su ex alumna, a quien —al formar parte del personal docente en una universidad en Morelos— le fue cancelada la estancia posdoctoral prometida, a sabiendas de que, con esta cancelación, por la falta de permisos, le sería imposible continuar con la línea de investigación científica que realizaba.

Al mismo tiempo que la difamaba en su vida personal y profesional ante colegas de su campo de estudio, le puso obstáculos y barreras académicas en su lugar de trabajo, apoyado

por grupos de profesores y autoridades que fungieron como cómplices de este acto. Con ello pretendía causarle serias afectaciones en su desempeño docente para que se le despidiera, ya que la ex alumna hizo caso omiso de las amenazas de este académico para que abandonara su trabajo. Inclusive, nuevamente con la intervención de terceros, amenazó a su ex discípula con un bloqueo profesional nacional hasta que ella abandonara el país o cerrara toda posibilidad de desarrollo profesional en el terreno académico de su campo de conocimiento.

Dicha situación se recrudeció cuando esta profesionista comenzó a padecer un acoso psicológico más duro: burlas, bloqueo y boicot profesional fuerte, y difamaciones personales y profesionales más severas. Continuó sin recibir ningún tipo de apoyo para la realización de sus labores; sufrió nuevamente acoso sexual. Se le ha negado la entrega de constancias por su trabajo; ha sido víctima de discriminación y violencia de género, trato agresivo, irrespetuoso y prepotente, abuso de poder, entre otras acciones laborales hostiles.

Este acoso psicológico llegó a sus niveles más altos cuando el director de esta profesionista le suspendió totalmente las actividades

* Ver referencia en *supra*, p. 7; fragmento del texto *Mujer y mobbing universitario en el estado de Morelos*, de la misma autora.

académicas que le había asignado: dirección de tres tesis de maestría —a pesar de contar con más de año y medio de asesorías, lo que afectó a los tres asesorados que prefirieron darse de baja y no pudieron terminar su maestría en julio de 2007—; impartición de una clase de licenciatura —que fue dada solamente cuatro días, por lo cual los propios alumnos escribieron una carta al director de la institución pidiendo que la restituyeran como su docente—; no asignación de clases de maestría; suspensión de tutorías de becarios asignados desde diciembre de 2006, etcétera. Todo ello, con la finalidad de que esta profesionista renunciara voluntariamente o fuera despedida por la universidad, al no poder cumplir con dichas tareas.

Sin embargo, ella incrementó sus actividades en congresos donde intervino como ponente, aceptó invitaciones para brindar conferencias magistrales en varios estados de la República mexicana y aumentó sus proyectos de investigación científica con buenos resultados. Esto,

lejos de beneficiarla, derivó en un complot en su contra todavía más fuerte, perpetrado por el director y otros académicos, quienes tomaron parte en el hostigamiento temiendo ser removidos de sus puestos por su baja productividad y calidad en el trabajo académico, en comparación con el elevado desempeño de esta profesionista.

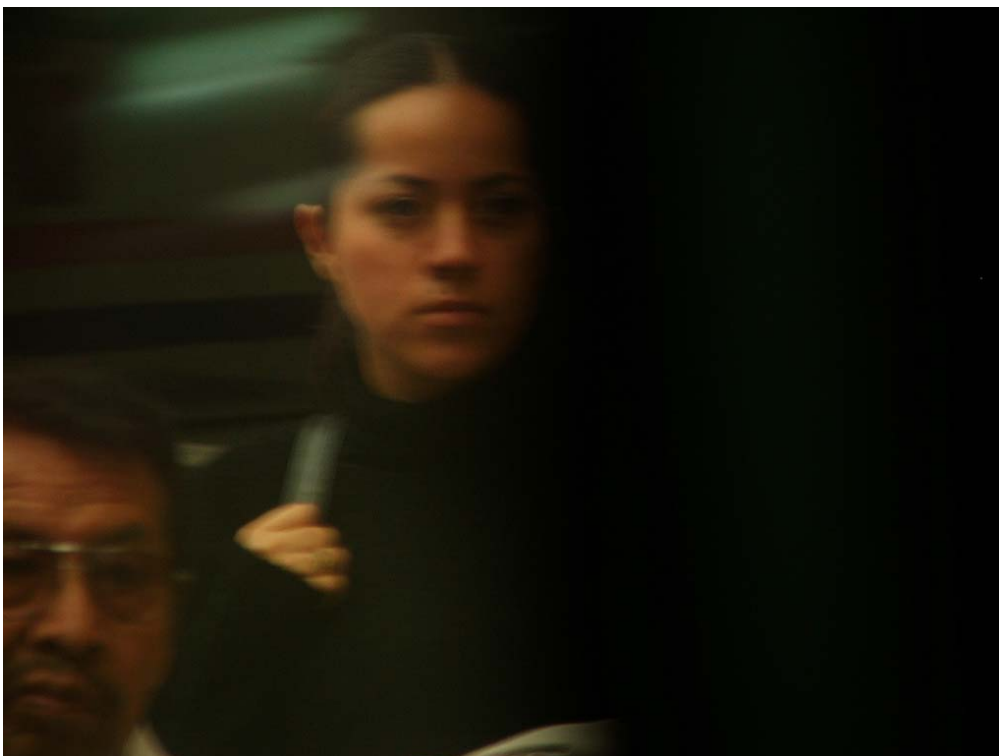
Estas acciones de baja ética profesional, carentes de principios morales, terminaron con el despido injustificado de esta profesionista de alto valor organizacional. Sin embargo, a pesar de que estas irregularidades fueron manifestadas por ella a las autoridades de la universidad de palabra y por escrito, nunca tuvo respuesta a las denuncias que hacía por el *mobbing* que estaba viviendo.

En la actualidad esta profesionista sigue sin recibir pago alguno ni notificación jurídica alguna por el tiempo que prestó sus servicios en esta universidad, lo cual le ha afectado seriamente en su economía y desarrollo profesional. De igual forma, estas

conductas hostiles en su contra le han creado una decepción muy profunda sobre su mentor, tanto en el plano personal como profesional, así como sobre las instituciones universitarias morelenses y la educación en esta entidad. Al mismo tiempo, le han ocasionado mermas muy graves en su salud física y mental, así como el desprestigio de su persona y su imagen profesional, lo cual, hoy en día, ha aniquilado su potencial productivo e intelectual, además de destruir sus planes integrales para el futuro.



“Tu fantasma”, fotografía de Guillermo Barríos del Valle.



Diario de campo

- XIV Coloquio Internacional de Antropología Física "Juan Comas"
San Cristóbal de las Casas, Chiapas, México
11 a 16 de noviembre de 2007
- XIII° Congreso Latinoamericano de Folklore del Mercosur
XVII° Jornadas Nacionales de Folklore
Buenos Aires, Argentina
13 a 16 de noviembre de 2007
- VI Congreso Chileno de Antropología
Valdivia, Chile
13 a 17 de noviembre de 2007
- IV Congreso Internacional de Ordenamiento Territorial
San Luis Potosí, México
13 a 17 de noviembre de 2007
- II Encontro de Ciências Sociais do Estado do Ceará
Ceará, Brasil
14 a 17 de noviembre de 2007
- Forum Internacional Identidad, Patrimonio Cultural y Turismo
Cusco, Perú
20 a 26 de noviembre de 2007
- Encuentro Iberoamericano sobre Turismo Rural Accesible - ACTUR 07
Buenos Aires, Argentina
21 al 22 de noviembre de 2007
- XX Encuentro de Estudiosos del Pensamiento Novohispano
Zamora, Michoacan, México
21 al 23 de noviembre de 2007
- IV Jornadas Internacionales sobre Textiles Precolombinos
Barcelona, España
27 al 30 de noviembre de 2007
- II Encuentro de Estudiantes de Arte y Patrimonio Cultural
Xalapa, México
27 al 30 de noviembre de 2007
- I Jornadas Nacionales de Arqueología de Cazadoresrecolectores
Santiago de Chile, Chile
29 al 30 de noviembre de 2007
- II Congreso Internacional "Escrituras Silenciadas: Historia, memoria y procesos culturales"
Alcalá, España
11 a 13 de diciembre de 2007
- XII Taller Científico de Antropología Social y Cultural Afroamericana
La Habana, Cuba
6 al 10 de enero de 2008
- Jornadas Surianas
El festival cultural y artístico del sur Jiutepec, Morelos
del miércoles 14 al sábado 17 de noviembre de 2007
IMSS Jiutepec
Informes:
Regiduría de Educación y Cultura
Jefatura de Cultura
José Luis Rodríguez de Gante
cel. 044-777-232-34-91, 319-01-25 y 319-03-45, extensión 129.

