

INTRODUCCIÓN

Este es el primer libro que analiza al *mobbing* de manera específica en México, fenómeno que no es sino una expresión más de la violencia que caracteriza a las sociedades complejas, en los espacios laborales. En la abundante literatura internacional especializada, el *mobbing* también es referido como: acoso moral en el trabajo, acoso psicológico, acoso institucional, psicoterror laboral, etc. Existe consenso entre los estudiosos del tema de que se puede hablar de presencia *mobbing* sólo cuando es posible identificar a un grupo que lleva a cabo agresiones recurrentes, poco éticas y deliberadas, que se prolongan en el tiempo, generalmente dirigidas hacia un solo sujeto a la vez, construyéndolo, viviéndolo y haciendo todo lo posible porque el colectivo laboral lo asuma como un problema y una amenaza.¹

Proponemos traducir el anglicismo *mobbing* al castellano como “linchamiento emocional en el trabajo”, porque la acción de linchar implica la participación de un grupo en la agresión (característica indispensable para que pueda hablarse de *mobbing*, como ya se dijo). Además, dado que las agresiones colectivas van dirigidas a causar de manera deliberada malestar emocional en el blanco escogido, a través de acciones que le generen inseguridad, sentimientos de rechazo, de incompetencia, sensación de aislamiento, ansiedad, depresión, angustia, vulnerabilidad, etc., este tipo de linchamiento es, sin duda, emocional; agregándole “en el trabajo” para especificar con claridad el contexto y el espacio de esta práctica.

¹ Aunque con demasiada frecuencia, si se rastrea el comportamiento del instigador principal del grupo que ejerce acoso, es posible detectar “cadáveres en el closet”, es decir, personas que han sido acosadas a iniciativa de éste en el pasado.

Este concepto, junto con otros, tales como: toxicidad laboral, *burned out*² en los trabajadores, la identificación de *bullies*³ entre los compañeros de trabajo; *bossing* (jefes tóxicos, *bullies* con poder), *karoshi* (muerte por sobretrabajo, en Japón), *karojisatsu* (suicidio profesional, también en Japón), *workoholism* y *workoholics* (adicción al trabajo y adictos al trabajo, respectivamente), etc., han surgido como nuevas categorías en el análisis de los espacios laborales, para nombrar y definir procesos característicos que se han hecho visibles en los últimos 25 años alrededor del mundo. Se hipotetiza que su alta prevalencia actual ha sido concomitante con el reforzamiento del individualismo en la sociedad general, la competencia descarnada en todos los terrenos de la vida (que conlleva la erosión de la solidaridad y del compañerismo), la necesidad de la autoafirmación por la vía del trabajo, así como la construcción del espacio laboral como el eje principal de la realización personal, del éxito y de la existencia misma.

En este volumen no nos detenemos en la sola definición del concepto mobbing, ni insistimos en su traducción al castellano, más aún, tratamos de evidenciar cómo el surgimiento de este complejo fenómeno se fundamenta en la existencia de contextos laborales tóxicos,⁴ los cuáles facilitan los actos de comunicación hostil del grupo, estimulando la formación de *gangs del acoso* en los centros de trabajo. Esto, como se analizará posteriormente, sucede con mayor frecuencia en las entidades laborales con trabajadores definitivos, en las cuales se da una lucha por el control informal, que promueve acciones en contra de uno o más trabajadores que son percibidos como una amenaza para el *status quo* de la organización, pues ponen en riesgo el control y los beneficios de los acosadores. Estas acciones se traducen en actos repetitivos y prolongados que buscan de forma explícita destruir al elegido, agrediendo su autoestima y desvalorizándolo sistemáticamente y con total crueldad, con el fin de que renuncie a su puesto de trabajo.⁵

Otro elemento a destacar, surgido de los estudios presentados, es la materialización de una instancia adecuada para comenzar a atender el problema: el Ob-

² Erróneamente traducido en alguna literatura como “síndrome del quemado” o simplemente “quemado”, cuando la expresión en inglés *burned out* en realidad se refiere a estar completa y absolutamente exhausto, agotado, fumigado, drenado de toda energía y ánimo para seguir adelante, misma que puede incluso llegar a ser incapacitante; por lo tanto, proponemos su castellanización como “síndrome de agotamiento total”.

³ Los *bullies* son los acosadores y/u hostigadores de otros dentro de los contextos laborales, los agreden emocionalmente y, para ello, son capaces de mentir flagrante y públicamente, de calumniar sin reparo, de tergiversar los hechos con todo cinismo y enfrente de todos, de manipular la información para lograr sus fines, según su propia conveniencia, etc. Las acciones de los *bullies* necesitan de la complicidad pasiva del entorno para perpetuarse y pueden convertirse en mobbing si las situaciones les son favorables y dicha complicidad se torna activa.

⁴ Este tipo de ambientes carece generalmente de estructuras; no establece jerarquías claras y tampoco existe una distribución explícita de funciones debido a la ausencia de organigramas eficientes, falta de reglamentación o de observancia de la existente; allí ocurren y se permiten prácticas fraudulentas y existen redes clientelares que actúan con impunidad.

⁵ Por la intencionalidad de las acciones dirigidas a causar daño de manera deliberada, el mobbing es considerado una forma de violencia, como ya dijimos.

servatorio Internacional del Mobbing (véase apéndice). Esto significa que no nos conformamos con la mera reflexión académica –valiosa en sí misma–, sino que además buscamos visibilizar y crear conciencia sobre el asunto, así como iniciar su investigación empírica.

Podemos decir también que los trabajos aquí presentados, tienen como objetivo primordial difundir entre el mundo académico y la sociedad, la creciente propagación del fenómeno del linchamiento emocional en el trabajo y, a su vez, generar una conciencia que promueva iniciativas adecuadas que nos permitan atenuar o erradicar el problema que se está convirtiendo en una verdadera plaga en la época actual.

Antecedentes de estudios sobre violencia y acoso en el trabajo

Los múltiples estudios sobre el trabajo en México son ya un claro antecedente de reflexión sobre este tipo de problemas. Por supuesto, es imposible referirnos en esta introducción a la extensa tradición de esta línea de investigación, sin embargo, tales han sido sus aportaciones y sus contribuciones que han trascendido las fronteras de Latinoamérica. Basta con referirnos a la línea establecida por el Dr. Enrique de la Garza Toledo, quien desde el Postgrado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, alcanzó un momento muy importante de su desarrollo con la publicación en México del *Tratado de Sociología Latinoamericano* en el año 2000, con aportaciones de especialistas de todo el subcontinente y de Europa.

En esta obra podemos ver el vasto desarrollo teórico que han alcanzado esta clase de estudios, lo cual constata que desde la década de los noventas del siglo XX, en México y América Latina ya se llevaban a cabo investigaciones novedosas sobre las reestructuraciones productivas y su impacto en el trabajo, se investigaban los cambios en la organización de las empresas, la generalización de la llamada “flexibilidad” del trabajo, así como las calificaciones obreras y la cultura obrera y sindical. El trabajo femenino y las relaciones de género en el trabajo, por su parte, fueron temas de gran importancia, impulsados paralelamente por investigadoras y grupos feministas a la par de otros, como la precarización del trabajo, el auge del sector informal y el estudio del trabajo de los migrantes.

Asimismo existió un gran interés por analizar las transformaciones de las relaciones políticas y su impacto en el mundo del trabajo. Temas como el corporativismo y sus cambios, es decir, el relativo escenario plural en términos de las relaciones políticas en muchos países, incluido México; el nuevo rol de los sindicatos, menos político y con una acción más enfocada en la empresa; las privatizaciones y el nuevo rol del Estado –menos propietario, más administrador de procesos– ocuparon muchos de esos análisis.

Ante la imposibilidad de citar todos los temas que se han analizado en torno al trabajo y sus cambios, sólo diremos que en general, esta “nueva ciencia del trabajo” tiene hoy una orientación teórica evidente, es decir, que conoce y debate las más recientes teorías propuestas en Europa y Estados Unidos de Norteamérica con las apar-

taciones de estudiosos de México y América Latina. Esta es una ciencia progresista que no se cansa de señalar los cambios negativos que la nueva era del capitalismo ha traído para los trabajadores, hombres y mujeres, de los diversos sectores de la industria; ni de observar y apuntar el inquietante auge del trabajo denominado informal, el autoempleo y el desempleo.

Esta es la nueva ciencia del trabajo, abierta a la realidad contemporánea, que hace la investigación empírica de alta calidad y propone nuevas categorías y temas de estudio, la que enfatiza la enorme complejidad que hoy reviste la categoría “trabajo”, y la que trata de ubicar en medio de la derrota del trabajo frente al capital, los signos de recuperación de algunos sectores de las clases trabajadoras actuales, es decir, se trata de una ciencia crítica y antidogmática tanto en la teoría como en la metodología.

Junto con esta amplia tradición se fueron desarrollando otros temas de investigación a partir de los años setenta del siglo pasado, los cuales incluían el trabajo femenino y las relaciones de género en su conjunto: la segregación en el trabajo, que reservaba a las mujeres los peor remunerados, inestables y carentes de prestaciones, así como la violencia en el mundo laboral en particular. El marco de estas investigaciones, promovidas principalmente por feministas (mujeres y hombres) y por organizaciones no gubernamentales, fue más bien de denuncia, pues se buscaba incluir el problema en las políticas públicas. Se pretendía que la violencia sexual y de género, es decir, las prácticas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual en contra de las trabajadoras en los espacios laborales fueran reconocidas. Sin embargo, tampoco se logró la plena tipificación de estas prácticas en la legislación laboral, resultando más afectadas las mujeres y en menor medida, algunos hombres.⁶

Dentro del ámbito de la violencia sexual y de género en el trabajo, además del hostigamiento y el acoso, se encuentra la violación, cuya denuncia ha sido por tradición una bandera de lucha de los grupos feministas y de las mujeres sindicalistas a nivel mundial. Aunque no se conoce la magnitud de este problema dentro del espacio laboral, en México las ONGs y los servicios jurídicos que brindan los centros de apoyo a mujeres trabajadoras, así como algunos estudios al respecto, registran algunos casos, principalmente entre trabajadoras domésticas, enfermeras y obreras; sin embargo, se desconoce la cantidad real de casos de violación en los espacios laborales, entre otras causas, porque no son denunciados.

Otras manifestaciones de este tipo de violencia de género son las conductas sexuales agresivas, las cuales se expresan mediante el uso de palabras obscenas o formas de acercamiento erótico ofensivo y comportamientos relacionados con el ejercicio de la

⁶ Véase Ravelo, Patricia y Sergio Sánchez, “Transformando las estructuras de poder”, en Raquel Par-tida, et al., *El Sindicalismo en México ante el nuevo milenio: Una perspectiva global*, Universidad de Guadalajara, UNAM y Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara, 2001, capítulo uno, segunda parte, pp. 83-106.

Otro riguroso estudio sobre el tema basado en la investigación empírica se encuentra en Florencia Peña, *Discriminación laboral femenina en la industria del vestido de Mérida, Yucatán*, Colección Científica, Serie Antropología Social, INAH, 1996.

sexualidad, mismas que conllevan un maltrato psicológico que tiene por objetivo denigrar la autoestima y la imagen de la persona. Esta forma de actos violentos en el trabajo, como veremos, también puede ser parte de las prácticas de mobbing o acoso moral.

En suma, consideramos que uno de los antecedentes de mayor peso que da lugar a la lucha y a la reflexión sobre la violencia en el trabajo, es la violencia sexual y de género, evidenciada en el hostigamiento, el acoso, la violación y las conductas sexuales agresivas, entre otras, cuyo objetivo son principalmente las mujeres.⁷

No obstante, es obvio que la reflexión sobre la violencia en el trabajo tiene otros antecedentes que la vinculan con la violencia de clase, es decir, la que ejerce una clase sobre otra, los dueños de los medios de producción sobre los asalariados, lo cual con frecuencia implica discriminación. Un antecedente importante en ese sentido, es la muerte obrera y las diversas expresiones en la relación salud-enfermedad-desgaste, en donde destaca la violación de los derechos laborales como otra forma de agresión a los trabajadores. Las carencias y tensiones ocasionadas por la estrechez de los salarios que no alcanzaban para satisfacer las necesidades básicas de las familias trabajadoras (salud, educación, vivienda, etc.), generaron un clima de irritabilidad y formas de relación y comunicación hostiles, agresivas, insanas y de baja calidad humana, con severas consecuencias en la salud, la calidad de las relaciones interpersonales y sociales y la potencial frustración e ideas suicidas. La violación sistemática de estos derechos laborales en el marco de las inequidades de clase y género (la estratificación salarial y la segregación ocupacional), cancelaron las posibilidades de desarrollo de las capacidades personales y colectivas; sin embargo, se lograron algunas reivindicaciones a partir de la lucha feminista y sindicalista.

Otra dimensión de la violencia de clase que nos interesa resaltar, y se relaciona con la violación a los derechos laborales, es la muerte violenta en el trabajo, debida a factores relacionados con las propias condiciones materiales y/o con actos represivos dentro del contexto laboral y extra laboral.

En el primer caso, la negligencia así como la transgresión a la legislación laboral en materia de higiene y seguridad industrial, son factores que inciden negativamente en la vida de los trabajadores en general, entre los que destacan los denominados factores de riesgo o cargas de trabajo, como se conceptualizan a partir del modelo obrero italiano⁸ y que incluyen el ambiente laboral, la fatiga y factores externos, como

⁷ Véase Sara Elena Pérez-Gil, Juan Carlos Ramírez y Patricia Ravelo (coordinadores), *Género y salud femenina. Experiencias de investigación en México*, capítulo 6, "Mujer, salud y trabajo", CIESAS/INNSZ y U de G, 1995:217-272

⁸ Este método fue formulado por un grupo de obreros y profesionistas de Turín a finales de los sesentas y constituyó uno de los principales sustentos de la lucha por la salud. En México, la primera investigación en la que se aplicó este modelo fue en la del Sindicato de Trabajadores de Tierra de Aeroméxico y CICAST; posteriormente, se aplicó en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas en Michoacán (SICARTSA). Véase también, Enrique Rajchenberg y Jussara Teixeira (coords.), *Salud y seguridad en el trabajo*, "Un método para el estudio de la relación trabajo-salud: el caso de Aeroméxico", de R. Lozano y Mariano Noriega, Cuadernos de la DEP, Facultad de Economía, UNAM; y Cristina Laurell y Mariano Noriega, *La salud en la fábrica*, Era, México, 1989.

el trayecto de la casa al trabajo y viceversa. Al respecto, cabe resaltar los casos de las mujeres desaparecidas y asesinadas en Ciudad Juárez y en la propia ciudad de Chihuahua ocurridos desde 1993, que coincidentemente tuvieron lugar entre las empleadas o aspirantes a serlo en alguna maquiladora.

Entre las causas de muerte derivadas del ambiente laboral están las condiciones sanitarias, no sólo las relativas a la higiene y seguridad, sino también a las que surgen a causa del trabajo realizado en condiciones de peligro, es decir, las provocadas por factores generadores de estrés, miedo y tensión, que producen desde depresión hasta enfermedades concomitantes relacionadas con el suicidio como una forma de muerte violenta.

El contexto cultural también es un factor de importancia. El consumo, tráfico y adicción a las drogas y al alcohol han acrecentado el número de homicidios no sólo en Ciudad Juárez, sino en general, en los diversos estados de la República Mexicana, como lo reportan la prensa local y nacional, llegando incluso en algunos casos a registrarse situaciones de violencia al interior de las propias plantas maquiladoras en donde ha habido asesinatos relacionados con el tráfico de estupefacientes.

Otra forma, es la denominada violencia política vinculada al ejercicio laboral, la cual se evidencia en los asesinatos perpetrados en contra de dirigentes sindicales o trabajadores y trabajadoras que han participado en luchas como la recientemente ocurrida en SICARTSA. El incidente sucedido en abril del 2006, tuvo lugar cuando las autoridades laborales declararon la inexistencia de la huelga y ordenaron el desalojo violento que provocó el enfrentamiento que costó la vida de dos obreros y puso en peligro la de muchos más. Cabe señalar que los trabajadores de esta empresa han sido históricamente reconocidos por su combatividad en el terreno de la salud en el trabajo y, en general, por la defensa de sus derechos.

Otro ejemplo reciente, es la muerte de 65 mineros sepultados por una explosión en la mina Pasta de Conchos en San Juan Sabinas, Coahuila, el 19 de febrero de este año (2006), lo cual pudo haberse evitado de haber contado con programas de seguridad como simulacros de evacuación, diagnósticos, proyectos, manuales y auditorías semestrales, etc., en materia de seguridad e higiene.⁹

Del mismo modo, cientos de costureras murieron sepultadas bajo los escombros de los edificios derrumbados durante los sismos de septiembre de 1985, cuando salieron a la luz las condiciones de insalubridad y peligro en las que trabajaban, sin que hasta hoy hayan sido modificadas sus condiciones de trabajo.

Por el contrario, la formación del Sindicato de Costureras 19 de septiembre, causó la represión violenta de sus agremiadas durante su lucha por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo (1985 a 1990) y fueron desalojadas y agredidas por rompehuelgas (gente de los sindicatos patronales o golpeadores) a las puertas de las fábricas. Asimismo, fueron hostigadas por los patrones, quienes se presentaban en sus

⁹ Rosalía Vergara, "Grupo México. Poder en los Pinos", *Proceso*, Núm. 1538, abril 2006, pp. 14-15.

casas para presionarlas a través de sus padres, maridos o hermanos para que fueran convencidas de regresar al trabajo. También fueron reprimidas durante sus marchas y plantones, así como por su participación histórica en el desfile del 1 de mayo de 1986.¹⁰

Como podemos ver, son muchos los elementos que convergen y múltiples los ángulos desde donde se puede apreciar la violencia en el trabajo; no obstante, hay avances en su definición. Una de ellas es la de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que no sólo pondera la fuerza física y el poder, sino el grado de amenazas; incluye tanto al individuo, como al grupo y la comunidad; las lesiones y la muerte; los daños psicológicos, los trastornos del desarrollo y las privaciones,¹¹ a lo que se pueden sumar los aspectos de violencia de clase y violencia de género descritos anteriormente.

A lo anterior, consideramos necesario añadir la conceptualización de violencia en el trabajo propuesta en el *Informe mundial de la violencia y la salud* de la OMS, que señala:¹²

- 1) La falta de diálogo para desarrollar las relaciones de manera positiva.
- 2) Cualquier forma de comportamiento agresivo e insultante susceptible de causar daño o malestar físico o psicológico a sus víctimas.
- 3) El uso de la fuerza física o de otros medios con la intención de causar daños, lesiones o muerte.
- 4) Cualquier comportamiento individual que amenace, intente infligir o inflija un daño físico o emocional a otros de manera intencional.
- 5) Crear las condiciones para convertir a un individuo en víctima de abuso, maltrato o asalto en circunstancias relacionadas con su trabajo (incluyendo el homicidio).
- 6) El abuso de poder y/o de la fuerza que culmine con el sufrimiento, la tortura, la degradación e incluso la muerte.
- 7) La conducta repetitiva de agresiones como acoso sexual, intimidación, abuso y acoso moral (por su efecto acumulativo) se consideran una forma severa de violencia.

Esta serie de factores conforman la esencia del mobbing, objeto de estudio de este libro. Ciertamente, el acoso moral ya se contemplaba dentro del conjunto de acciones conocidas como violencia en el trabajo, pero no se le concedía la debida importancia

¹⁰ Véase Ravelo Patricia, *Trabajo, enfermedad y resistencia entre las costureras de la ciudad de México. Un estudio acerca de sus representaciones, experiencias y subjetividad*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Cuadernos del Trabajo, núm. 21, México, 2001.

¹¹ Referencia directa: *Informe Mundial sobre Violencia y Salud*, Resumen. Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C., 2002, <http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf>

¹² Lydia Guevara, mecanuscrito, s/f.

pues se consideraba un elemento subjetivo, difícil de medir y de incluir en la perspectiva estructural de los estudios del trabajo que dominaba hasta antes de los noventas. Como hemos explicado, tampoco se le reconocía como un fenómeno complejo con implicaciones conductuales patológicas, a pesar de su evidente sistematización e inhumana imposición de sufrimiento con que un individuo era castigado por el grupo acosador. Sin embargo, poco a poco ha ido creciendo la conciencia sobre la magnitud del problema en nuestro país y han comenzado a surgir las primeras denuncias; de ahí nuestro interés en su estudio y la importancia del presente trabajo.

Cabe mencionar que, además de llamar la atención sobre el tema, pretendemos contribuir a darle una identidad que permita el empoderamiento de la víctima para desenmascarar y evidenciar el proceso de aniquilación al que está siendo sometido, así como alertar a la colectividad e insistir en la importancia de su papel frente a las prácticas de acoso. De igual modo, es indispensable crear una conciencia entre los sindicatos y las autoridades que diseñan las políticas públicas, para que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, lo cual se hace indispensable en el actual contexto, caracterizado por el retroceso en las condiciones de trabajo de la inmensa mayoría de los asalariados de México y el mundo.

Partes que conforman el primer libro sobre el mobbing en México

Una vez aclarados los propósitos que animan esta obra y sus antecedentes damos cuenta de las partes y capítulos que la conforman:

La primera parte, titulada *Acercamientos teóricos al mobbing* consta de ocho capítulos, en los cuales los autores exploran los diversos ángulos teóricos del problema. En el primer capítulo “El mobbing. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización”, Florencia Peña y Sergio Sánchez abordan el surgimiento y significado del concepto mobbing, reconociendo que aunque está en pleno desarrollo, tiene la función de dar un nombre a las múltiples manifestaciones que reviste el acoso moral. Asimismo, hacen un recorrido desde sus orígenes y sus diversas denominaciones, resaltando la utilidad del concepto a la luz de los cambios actuales en el trabajo.

En el segundo capítulo, denominado “Las fases del mobbing”, Marina Parés identifica las etapas de desarrollo del acoso laboral y las divide en los siguientes puntos: rehusar la comunicación con el acosado; manifestaciones de falta de ética; promover sentimientos de envidia; obstrucción de los canales de comunicación en el entorno del acosado; surgimiento del conflicto (enfrentamiento); privación del material imprescindible para el cumplimiento del trabajo; impedir o entorpecer las labores del acosado (boicot); uso de comunicación paradójica y mensajes ambivalentes; promover el desprestigio de la víctima; el papel de los amigos incondicionales; la consolidación del gang de acoso; aumento de presión sobre la víctima y profundización del aislamiento; difusión de rumores y atribución de conductas que dañan la imagen y reputación del acosado.

En el tercer capítulo, “Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo”, Luis Montaña aborda el problema de la violencia en el ambiente laboral como resultado de los nuevos modelos de organización caracterizados por la intensificación de los ritmos del trabajo. Para el autor, no hay duda de que bajo las premisas de eficacia, eficiencia, excelencia y calidad promovidas por los modelos de organización capitalista, se encuentra el germen de las nuevas formas de violencia en el trabajo.

El cuarto capítulo, “El lenguaje en el mobbing”, analiza la forma de comunicación verbal del acosador mediante el estudio de su discurso, partiendo de un nivel teórico hasta llegar al análisis de ejemplos concretos. Con esto, como lo expresa la autora Marina Parés, se busca afinar los instrumentos para detectar al acosador o instigador principal a través de su lenguaje, es decir, la manera como el acosador utiliza el lenguaje para manipular.

En el quinto capítulo de esta primera parte titulado “Hacia la ética de la omisión o el desenmascaramiento de la falsa moral en las organizaciones: Mobbing y los escenarios conspiracionales”, Rebeca del Pino y Moisés del Pino exploran otra inquietante dimensión del problema: el trasfondo ético y social del mobbing, adentrándose en la conspiración (los escenarios conspiracionales) que promueven los grupos de trabajadores en contra del individuo que sobresale con el fin de defender sus bajos niveles de productividad y competitividad laboral. Por otra parte, vuelven a la discusión sobre el origen del concepto.

Mario Ortega, en el sexto capítulo titulado “El mobbing en la reestructuración laboral salvaje”, reflexiona sobre los vínculos que unen al mobbing con el desarrollo de las nuevas formas de organización en el trabajo en los tiempos de las salvajes reestructuraciones laborales. Asimismo, continuando con la perspectiva crítica de esta obra, el autor afirma que sin duda la creciente competitividad en las empresas –que se extiende hacia los propios trabajadores–, propicia las diversas formas de acoso moral en los centros de trabajo.

En “Mobbing. Estudiando al grupo acosador desde la antropología”, una vez más, Marina Parés analiza las características del grupo acosador desde su perspectiva antropológica. En este séptimo capítulo, la autora pone énfasis en la importancia que reviste el funcionamiento del grupo acosador en los estudios sobre el mobbing. Ella considera que en medio del conjunto de elementos que caracterizan a los grupos acosadores se oculta el origen del problema: el fraude. Es decir, que la hostilidad sistematizada se utiliza como medio de persuasión del grupo para neutralizar o eliminar al individuo que amenaza la consecución o la conservación de sus privilegios.

Concluimos la primera parte con el octavo capítulo titulado “¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del mobbing”, de Rocío Fuentes y Amaceli Lara. En este capítulo las autoras hacen una revisión de los elementos que conforman el concepto e incorporan el enfoque cultural para su estudio, pues para ellas, el mobbing es principalmente un problema de cultura.

La segunda parte del libro la hemos titulado simplemente “Estudios de caso” y está conformada por siete capítulos, los cuales se convierten indudablemente en los

primeros trabajos empíricos efectuados en México sobre el tema. El capítulo nueve, denominado “Mobbing y salud. Repercusiones negativas en los trabajadores y en los espacios laborales” de Florencia Peña y Sergio Sánchez, hace un recuento pormenorizado de los efectos concretos que provoca el acoso laboral sobre la salud de los trabajadores que lo sufren y muestra las herramientas utilizadas para su medición y obtención de los resultados más relevantes.

“¿Es o no es? La semblanza del mobbing en los centros de trabajo. Dos estudios de caso a discutir”, es el nombre del capítulo diez. En él, Ligia Cortés, además de ofrecer una explicación del concepto, se adentra en dos estudios de caso a partir de las entrevistas efectuadas a dos mujeres en el estado de Yucatán, en el sureste de México, quienes relatan su propia experiencia. Los dos casos se convierten en una muestra de lo que hoy está sucediendo en ciertos entornos laborales, en los cuales el menosprecio al trabajador parece haberse instalado.

Arturo Luis Alonzo, ofrece otro ejemplo de estudio empírico sobre acoso moral en el trabajo en “Mobbing en un programa de licenciatura de la ciudad de México”. En este onceavo capítulo, el autor detalla el proceso de formación de un grupo acosador en una escuela de estudios superiores en la ciudad de México y cómo su líder grupal (lideresa en este caso), obtuvo el control sobre un programa de estudios de nivel licenciatura. Asimismo, ilustra cómo este gang manipuló el espacio laboral del entorno educativo mediante prácticas acosadoras en contra de los profesores que no pertenecían a su mafia.

Oliva López y Alejandrina Cabrera son autoras del capítulo doce, titulado “El mobbing en una institución de salud. Incertidumbre organizacional y deterioros individuales”. Éste trata de un estudio de caso en una institución pública del sector salud en la ciudad de México en donde describen un contexto por demás complejo: una institución pública con severos rezagos (principalmente de índole financiera), una planta de trabajadores de base que mantiene las tradiciones laborales de otros tiempos, caracterizadas por el rechazo a la productividad y la eficiencia y un gobierno local, del cual depende el manejo de la institución, con un perfil de izquierda pero con el firme propósito de disciplinar al trabajador, doblegar su orgullo, su autonomía e iniciativa crítica a partir de la aplicación de medidas de corte taylorista en el trabajo. El lugar, pues, se convierte en un campo propicio para el desarrollo del acoso laboral, como lo ejemplifican las autoras.

El capítulo trece, preparado por Manuel Pando y Carolina Aranda, se titula “Violencia y acoso psicológico en el trabajo. Panorámica de Guadalajara, México”. Aquí, los autores exponen los trabajos que los condujeron a la creación de un instrumento de investigación cuantitativa para evaluar el mobbing, que lo diferenciaba de la violencia psicológica en general. Con ello, surgió el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), con el cual llevaron a cabo la primera evaluación sobre la presencia de mobbing entre la población de México, en general.

Basados en una muestra de 311 individuos, los autores recabaron sus opiniones respecto al tema, encontrando una gran diversidad de conceptos que los llevaron a

entender el fenómeno como un mal asociado y difícil de distinguir de otras formas de violencia en el trabajo. Sus resultados contrastan con los encontrados en investigaciones efectuadas en otros países. En resumen, podemos decir que su estudio de caso en Guadalajara, México, ofrece dimensiones distintas, esto es, que el mobbing existe en las relaciones de trabajo y cualquier empleado, hombre o mujer, joven o maduro es susceptible de padecerlo.

El capítulo catorce, titulado “El mobbing contra la democracia”, toma como ejemplo el caso de una escuela de ciencias antropológicas en la ciudad de México para ilustrarlo. En él, Rolando González, al igual que algunos otros autores, afirma que el mobbing tiene su origen en el contexto del advenimiento del neoliberalismo que impuso un modelo laboral definido. En este estudio, el autor analiza las prácticas de acoso en la mencionada escuela, las cuales lograron arrebatar a la comunidad espacios de participación como la asamblea general, que era el tradicional medio de expresión de lo que él llama “el trabajador colectivo”, es decir, el sujeto consciente y democrático que proviene de las luchas sociales de los sesentas y setentas del siglo pasado. Al despojarlos de estos espacios, el gang acosador se impuso en el control de la institución.

Finalizamos la segunda parte con el capítulo quince, titulado “Un acercamiento al estudio de las condiciones del trabajo académico ¿Mobbing en espacios universitarios?”. En él, sus autoras, Elvia Méndez, Guadalupe Delgadillo y Adriana Vargas, reflexionan sobre el mobbing y concentran su atención en las instituciones de alto nivel que cuentan con personal altamente calificado, las cuales resultan, paradójicamente, un campo fértil para la práctica del acoso moral. Este ambiente de libertad de investigación y cátedra, da al mismo tiempo la “libertad” de ejercer la práctica del mobbing.

Este libro reúne trabajos originalmente presentados como ponencias en el XIII Coloquio Internacional de Antropología Física “Juan Comas”, en la mesa de trabajo “El *mobbing*: una aproximación a su estudio en México” que tuvo lugar en la ciudad de Campeche, en noviembre de 2005, y en el V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, efectuado en Oaxtepec, Morelos, en mayo de 2006 en las mesas “Violencia en el trabajo” y “Salud y trabajo”.

A solicitud expresa de los coordinadores de la obra, los textos originales fueron reelaborados y convertidos en los capítulos de este libro a partir de los dictámenes positivos correspondientes, llevados a cabo por especialistas en el tema. A su vez, se hizo extensiva la invitación a los investigadores mexicanos Luis Montaña Hirose, Manuel Pando Moreno y Carolina Aranda Beltrán, quienes no obstante no haber participado en ninguna de las mesas mencionadas, ya habían escrito sobre este tema en nuestro país.

Ambos eventos se distinguieron con la presencia de Marina Parés Soliva, estudiosa de larga tradición del fenómeno y promotora de diversas iniciativas para denunciar y detener el mobbing o acoso moral en el trabajo en su natal España. Es fundadora y actual presidenta de la organización no gubernamental Servicio Europeo de Información Sobre el Mobbing (SEISEM) y cuya participación como conferencista magistral en el Coloquio “Juan Comas” con el tema “Mobbing, conociendo al grupo acosador desde la antropología” se incluye también en la presente publicación.

A las mesas de trabajo concurren especialistas de diversas disciplinas como antropólogos, sociólogos, historiadores y economistas, entre otros; todos ellos preocupados porque el mobbing se ha convertido en un fenómeno recurrente y de graves consecuencias para las relaciones de trabajo contemporáneas. Algunos de los asistentes ya contaban con cierta experiencia en el tema, otros, a su vez, habían conformado equipos de trabajo dedicados al estudio del problema; otros más se habían acercado en lo individual tanto por la vía teórica (estudio e investigación) o por la vía práctica. ¿En qué consistió la vía práctica a través de la cual los hombres y mujeres asistentes al congreso se aproximaron al estudio y análisis del mobbing? Muy simple, como testigos o bien habiendo vivido y experimentado en carne propia el acoso moral en su organización.

De ese modo llegamos a la conclusión de que en la actualidad el problema se presenta en los más diversos contextos laborales, tanto públicos como privados, causando severos daños, y, con frecuencia, dejando secuelas extremadamente negativas tanto para las organizaciones como para las víctimas. También, asumimos con certeza que nos encaminábamos al estudio y análisis de un problema complejo, poco evidente por la naturaleza de sus manifestaciones y por lo tanto, ignorado por las leyes en México, situación distinta a la que ocurre, por ejemplo, en los países que conforman la Unión Europea, Canadá, Estados Unidos o Australia, en donde no sólo existe una mayor conciencia sobre el asunto, sino incluso mecanismos de denuncia y una legislación al respecto.

Debido a que el tema apenas comienza a ser considerado e investigado en nuestro país, estos primeros trabajos son en ocasiones reiterativos respecto a la comprensión del concepto mobbing (palabra que proviene del idioma inglés), y varios de los textos que aquí aparecen se afanan en explicar sus raíces etimológicas, su contenido y su significado, así como por ahondar en la diversidad de conceptos utilizados en otros países para describirlo. Como coordinadores de la obra, decidimos respetar las definiciones originales para que los textos reflejen de manera clara la situación de la investigación de este problema en México, en lo que representa el primer acercamiento formal al mobbing en el país.

FLORENCIA PEÑA, PATRICIA RAVELO Y SERGIO G. SÁNCHEZ
México, D. F., y Ciudad Juárez, Chihuahua, octubre de 2006