

2. Una aproximación al concepto actual de *mobbing*

El concepto de *mobbing* proviene del verbo *to mob*, cuya traducción literal podría hacerse mediante los siguientes términos: atropellar, molestar, acosar, maltratar, linchar, atacar en masa, etc. Tiene su origen en los estudios realizados por el etólogo **Konrad Lorenz**, que lo describió al estudiar las conductas de supervivencia de algunas especies animales, que empleaban el ataque de coaliciones de miembros débiles de una misma especie animal, contra individuos más fuertes que ellos².

Posteriormente, **Heinz Leymann** retoma este concepto y lo aplica al ámbito **laboral**, definiéndolo como aquella situación en la que una **persona** o grupo de personas ejercen una **violencia psicológica extrema**, de forma **sistemática** (al menos, una vez por semana) y **recurrente** (como mínimo de seis meses), **sobre otra persona o personas** en el lugar de trabajo con la finalidad de:

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

Entre algunas de las **características** más destacables de las conductas del *mobbing*, destacan las siguientes:

- La **intencionalidad**, puesto que no se trata de una situación accidental, producto del estrés generado en el ambiente de trabajo, sino que nace con la evidente intención de dañar.
- La **repetición**, dado que sólo de esta manera se consigue minar la resistencia psicológica y física del acosado.
- La **persistencia en el tiempo**, ya que no se trata de sucesos ocasionales que se produzcan ante determinadas situaciones coyunturales, sino

² De alguna manera sería una actuación contra la ley natural y la primacía del fuerte o más capaz.

como consecuencia de un proceso que sólo finalizará en el momento en el que se consiga la destrucción psicológica de la víctima.

- La **asimetría**, «no hace daño quien quiere sino quien puede», habitualmente se emplean posiciones jerárquicamente más altas, o cuando el acoso se produce entre compañeros del mismo rango, se suele utilizar el liderazgo de los grupos existentes en la organización.
- El **objetivo final** es la destrucción psicológica del acosado, y el abandono «voluntario» de la organización por parte de éste.

Leymann lo describe como «un **proceso de destrucción** que se compone de una serie de **actuaciones hostiles** que **aisladamente** podrían verse como **anodinas**, pero que al ser **constantes** tienen **efectos perniciosos**». Con esta definición se podrían descartar los incidentes leves, propios de la conflictividad dinámica cotidiana de las organizaciones modernas, que sin embargo, explican el origen de muchas de las situaciones calificadas de acoso psicológico, lo que llamaría Piñuel las **organizaciones tóxicas**.

En consecuencia, el *mobbing* en el ámbito laboral hace referencia al *maltrato deliberado y continuado*, verbal y/o modal, que puede recibir un trabajador por parte de otro u otros. El objetivo de estos crueles comportamientos es lograr su *destrucción psicológica*, y obtener así su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos. Se puede considerar un riesgo laboral, y cuando se padece puede ocasionar importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud del trabajador. Podría considerarse como una variante de *estrés laboral*, pero presenta la particularidad de que no ocurre únicamente por aspectos relacionados con el trabajo, sino más bien con cuestiones que tienen que ver con las **relaciones interpersonales**. En las organizaciones de trabajo suelen estar contempladas las relaciones que deben establecerse entre los distintos individuos y grupos para la realización de las tareas productivas encomendadas. Sin embargo, la existencia de otros tipos de relaciones, distintas de las meramente productivas, entre las distintas personas de una empresa, así como el desarrollo formal de todas las relaciones en general, es algo que no suele merecer atención al no ser aspectos directamente relacionados con la realización del trabajo. Como consecuencia, es posible que aparezcan anomalías en el funcionamiento de la organización social.

Distintos estudios han puesto de manifiesto que la existencia de problemas en los ámbitos de relación social provocará la aparición de ciertas disfunciones que repercutirán tanto sobre los trabajadores (mal clima laboral, insa-

tisfacción en el trabajo, desmotivación, etc.), como sobre el funcionamiento de la empresa (absentismo, abandonos del trabajo, incremento de la accidentabilidad, disminución de la cantidad y la calidad del trabajo, etc.).

El tamaño de la organización empresarial, el grado de complejidad de la misma, la centralización —participación y la formalización— normativa son aspectos que influyen decisivamente en el *acoso moral* en el trabajo, y sobre los que habría que intervenir en el caso de ser detectados. Como veremos posteriormente, se ha de tener en cuenta que, en caso de que exista, el hostigador llega tan lejos como le permite su empresa, y hay empresas que reúnen todas las condiciones para que surja y se desarrolle el *mobbing*.

Todo lo anterior es válido siempre que nos refiramos al ámbito laboral, pero se ha de tener en cuenta que este fenómeno se puede dar en cualquier tipo de **organización social** donde existan relaciones interpersonales, tales como el *ámbito familiar* (entre padres, entre los hijos, de padres a los hijos, de los hijos a un padre, etc.), *escolar* (entre profesores, entre alumnos, de uno o más profesores a un alumno, de uno o más alumnos a un profesor, etc.), *vecinal-inmobiliario* (entre uno o más vecinos a otro, entre uno o más vecinos al presidente de la comunidad de propietarios, del presidente de la comunidad a uno o más vecinos, etc.) y otros.

