



Discurso inaugural del I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional

Inaugural speech
First Latin-American Conference on Workplace and Institutional Mobbing

Dra. Florencia Peña Saint Martin

6 al 8 de julio de 2011
Escuela Nacional de Antropología e Historia, México D.F.

Edición Bilingüe

Traducción:

Psic. Sergio Navarrete Vázquez
revisada por la Mtra. Jo Ann Miller

marzo 2015

Notas 1 a 5 y notas a pie de página: Psic. Sergio Navarrete Vázquez
Hidalgo, México
diciembre 2014 / marzo 2015

Nota 1:

La traducción del artículo se difunde con el generoso permiso de la Dra. Florencia Peña Saint Martin (e-mail: doniaflor@yahoo.com), otorgado el 13 de marzo de 2015.

Cabe señalar, por una parte, que la Dra. Peña hizo algunos ajustes y mejoras con motivo de esta traducción; y por otra, que ésta se realizó con el valioso apoyo de la Mtra. Jo Ann Miller, consultora independiente y editora asociada para artículos dictaminados de *MEXTESOL Journal*. Dado el caso, mucho agradeceré al (la) lector(a) enviar sus observaciones y sugerencias a la siguiente dirección: luzdesiglos@yahoo.com.mx, o incluso a la propia autora, de estimarlo conveniente.

Nota 2:

La traducción se presenta en **versión bilingüe** para que el (la) lector(a) en lengua inglesa se remita al original en español cuantas veces lo estime necesario.

The translation is presented in **bilingual version** so that the English-speaking reader can refer to the original in Spanish as often as deemed necessary.

Nota 3:

El término *mobbing* ha sido traducido al español de distintas maneras. Entre las expresiones más usuales se encuentran “acoso psicológico laboral” y “acoso moral”, basadas en los trabajos de dos de los autores posteriores a Heinz Leymann más reconocidos: Iñaki Piñuel y Marie-France Hirigoyen, respectivamente. En 2007 y 2009, Peña *et al.* propusieron traducirlo como “linchamiento emocional en el trabajo”; en mayo de 2011, la Dra. Ligia Cortés fundamentó la propuesta para denominarlo “Síndrome de Heinz Leymann”; y en julio de 2011, continuando la ardua labor de encontrar un término adecuado para nuestro idioma, la Dra. Florencia Peña puso en la mesa, precisamente a través del discurso inaugural que ahora se ofrece al lector, el término “asedio grupal”, considerando que el linchamiento es un evento colectivo, pero único, mientras que el *mobbing* es recurrente.

Nota 4:

Existe cierta polémica respecto a la pertinencia del uso de los términos “Latinoamérica” (*Latin America* en inglés) e “Iberoamérica” (*Ibero-America* en inglés) como equivalentes. No lo son. El Diccionario Enciclopédico Grijalbo (1996) define **Latinoamérica** como “Conjunto de países de Centro y Suramérica. Es un término acuñado en Francia para sustituir al de Iberoamérica, y ha sido adoptado por los intelectuales amer. en su sentido socioecon., englobando también a las colonias anglosajonas y holandesas, en oposición a la Norteamérica desarrollada (EUA y Canadá) (pág. 1101). Por otra parte, define **Iberoamérica** como “Nombre de los países americanos que fueron colonias de España o Portugal” e **Iberoamericano**, **na** como “adj. y s. perteneciente o rel. a las antiguas colonias esp. y port. en América. || Rel. a estas naciones y a España y Portugal” (págs. 993-4). Véase la información proporcionada en The Free Dictionary: <http://encyclopedia.thefreedictionary.com/Ibero-America>.

Véase también parte del debate en: <http://forum.wordreference.com/showthread.php?t=627168>

El congreso se denominó “Iberoamericano” para la inclusión de colegas de España y Portugal, y aunque la opción *Ibero-American* podría ser la “apropiada” para el público de habla inglesa, la traducción más comprensible es *Latin-American*, de manera que me he apegado a ella en la traducción.

Nota 5:

Con la venia del (la) lector(a), quiero agradecer el siempre oportuno y desinteresado apoyo de la gente que con entusiasmo participa en los foros del sitio web WordReference.com: <http://www.wordreference.com/>

Discurso inaugural
I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional
Inaugural speech / First Ibero-American Conference on Workplace and Institutional Mobbing

Dra. Florencia Peña Saint Martin

6 al 8 de julio de 2011

Escuela Nacional de Antropología e Historia, México D.F.

Distinguidos miembros del *presidium*, compañeros en la aventura de organización del Congreso, es decir, los queridos colegas del Comité Organizador, los del Comité Internacional y los responsables de las 28 instituciones que apoyaron el evento; entusiastas ponentes y bienvenido público:

Sin duda alguna, éste es un momento emblemático en la lucha iberoamericana en contra de la violencia en los espacios laborales y de interacción colectiva. Gracias a un esfuerzo conjunto hemos logrado reunirnos aquí y ahora interesados y ponentes de 13 países diferentes y 15 estados de la República Mexicana para presentar o escuchar 170 trabajos en los que participarán 215 autores de 117 instituciones distintas.

Ya que hemos logrado conocernos alrededor del objetivo de construir espacios laborales y de interacción colectiva respetuosos, a través de una Red Iberoamericana virtual, producto de este mismo primer congreso, no sólo mantendremos nuestros vínculos, sino que los consolidaremos. Además, nos veremos físicamente cada dos años a partir de ahora en los Congresos subsecuentes, también resultado de este. Este tema no es solamente un ejercicio académico para lograr producir más conocimiento, aunque, por supuesto, lo incluye; sino que también se trata de actuar frente a la consciencia del riesgo en que se encuentran los blancos de eso que por ahora llamamos *mobbing*, que, sin metáforas, están siendo ahora mismo torturados psicológicamente, pero de manera casi invisible y silenciosa. Pero somos ya cerca de 250 voces que podemos unirnos en el continente para hacer visibles estas acciones encubiertas como otra cosa para impactar de

Distinguished presidium members, peers who have helped in the organization of the Conference, that is, the dear colleagues in the Organizing Committee, the International Committee, and the chairs of the 28 institutions supporting the event; enthusiastic speakers, and esteemed audience:

Without any doubt, this is an emblematic moment in the Latin American fight against violence in the workplace and spaces of collective interaction. Thanks to a joint effort we have managed to gather together participants and presenters from 13 different countries and 15 states of the Mexican Republic interested in this phenomena. Together we will present or listen to 170 papers in which 215 authors from 117 different institutions will participate.

Now that we have gotten to know each other with the aim of building respectful working and collective spaces and interactions, through a virtual Latin American Network -a result of this I Conference- we will not only maintain our bonds, but we will consolidate them. Moreover, we will now see each other every two years from now on in future conferences, also a result of this one. This theme is not only an academic exercise to produce more knowledge, although, of course, this is an aim. It is a means of responding to the awareness of the risk the targets of what we [the Spanish-speaking scholars] for now call mobbing who are, without metaphors, being psychologically tortured right now in an almost invisible and silent manner. We are already almost 250 voices who can unite in this continent to make these actions visible -which are now hidden as something else- in order to impact in an organized manner against this violence in Latin America, Spain, and Portugal, uniting our

manera organizada en contra de esta violencia en América Latina, España y Portugal, uniendo nuestros esfuerzos con otros colegas a nivel planetario. Tengan por seguro que juntos, lo lograremos.

Agradecemos también como Comité Organizador a los ponentes y asistentes sus ganas de compartir y a todos los que propusieron iniciativas que con cariño y entusiasmo se fueron sumando a este primer esfuerzo en la región por construir espacios institucionales en los que la violencia no tenga lugar, que son aquellos donde las normas y las líneas de organización y mando son claras, se conocen y todos las respetan, garantizando así total equidad en su aplicación y, por tanto, armonía en el ambiente de las organizaciones.

¿Qué exactamente es el *mobbing*? ¿Por qué hay *mobbing* en las instituciones? ¿Cómo se ejecuta? ¿Por quiénes? ¿Contra quiénes? ¿Cómo se expresa? ¿Cómo construir espacios libres de esta violencia? Esos temas son fundamentalmente lo que discutiremos en las mesas y lo que escucharemos por parte de quienes llevan reflexionando sobre estos temas y actuando en su contra ya un buen trecho, que a través de paneles de discusión, conferencias magistrales y presentaciones de libros, generosamente aceptaron compartir sus ideas y experiencias con nosotros.

En el mundo angloparlante los estudios sobre eso que por ahora llamamos *mobbing* comenzaron en 1982, gracias al pensamiento lateral¹ del alemán Heinz Leymann, quien en su consulta privada en Suecia encontró, **porque lo preguntó** (y esa es una postura heurística de gran importancia para la ciencia) que buena parte de sus pacientes profundamente deprimidos, con crisis

efforts with other colleagues at a planetary level. You can be sure that together we will achieve this aim.

As the Organizing Committee we thanks the speakers and attendees at the Conference as well as their desire to share their ideas with us. We also thank all those who had initiatives with love and enthusiasm that were added up to this first regional effort to build institutional spaces in which violence has no place. These are the ones in which norms and chains of commands are clear, well-known, and respected by all. This guarantees total equality in their application and, as a result, creates harmony in the organizational environment.

What exactly is mobbing? Why there is mobbing in institutions? How is it carried out? By whom? Against whom? How is it expressed? How can we build spaces free of this violence? All these issues are essentially what we will discuss and what we will hear from those who have been dealing with these issues and acting against them for a long time, and who in the panel discussions, keynote lectures, and book presentations, have willingly accepted to share their ideas and expertise with us.

In the English-speaking world, research over what we [the Spanish-speaking scholars] for now call mobbing began in 1982, thanks to the lateral thinking of the German Heinz Leymann, who in his private practice in Sweden found, **because he asked** (and this is a heuristic stance of great importance for science), that many of his deeply depressed patients, with chronic distress crisis, recurrent suicidal

¹ Término creado por el médico y psicólogo maltés Edward De Bono (1933-). Tratando de resumir, se refiere a un método de pensamiento empleado para desarrollar la creatividad y mejorar la solución de problemas. Distingue el pensamiento vertical o tradicional (lógico, analítico, convergente y deductivo) del pensamiento lateral (creativo, constructivo, imaginativo, divergente e inductivo). Su obra está dirigida a niños y adultos y es aplicada en múltiples culturas. Cinco títulos de su amplia producción: *El uso del pensamiento lateral* (1967), *El mecanismo de la mente* (1969), *Niños resolviendo problemas* (1972), *Seis sombreros para pensar* (1985) y *Yo tengo razón, tú estás equivocado* (1990).

crónicas de angustia,² ideas recurrentes de suicidio (desgraciadamente, a veces, exitosamente perpetrado), abúlicos, incluso con síntomas del síndrome de estrés postraumático (propio de quienes han sido secuestrados, torturados, o han participado en conflagraciones bélicas), en combinación con insomnio, cefaleas, disnea, gastritis, fibromialgia, dolores musculares diversos, etc., tenían como denominador común la experiencia de haber sido o estar siendo blancos de agresión en sus espacios de trabajo. Normalmente un grupo identificable realiza esta agresión de manera deliberada y concertada, sistemática y recurrente, así como prolongada en el tiempo. Todo ello con el fin de crearle rechazo generalizado a los blancos en su contexto laboral para expulsarlos de la organización o, al menos, aislarlos, logrando que su sola presencia molestara y su palabra no tuviera ningún valor.

Es decir, que a través de comunicación hostil, cruel y deshonesto, habían estado o estaban siendo sometidos a una verdadera tortura psicológica. ¿Por qué? Simplemente el grupo que los agrede los percibe como una amenaza para sus intereses. Es necesario tomar en cuenta que esto les puede ocurrir a los honestos en contextos corruptos; a los activos y promotores de cambios, en dinámicas inerciales de “írsela pasando tranquilamente”; a los que manifiestan abiertamente sus inconformidades en situaciones de consenso cómplice; a los que se atreven a señalar los errores de quienes tienen el poder; a los “populares” y dinámicos, etc. Hay que tener en cuenta también que la literatura ha documentado ya que con mucha frecuencia el *mobbing* conlleva “ocultamiento del fraude” por parte de los grupos que lo perpetran. Generalmente los perpetradores tienen “mucha cola que les pisen” y la quieren ocultar con sus acciones agresivas,

ideation (unfortunately, sometimes successfully carried out), apathetic, even with symptoms of post-traumatic stress disorder (typical of those who have been kidnapped, tortured, or participated in military conflagrations), in combination with insomnia, headaches, dyspnea, gastritis, fibromyalgia, various muscle pains, etc., had in common the experience of had been or being targets of aggression in their workplaces. Usually an identifiable group carried out this aggression in a deliberate and concerted manner, systematically and recurrently, as well as prolonged in time. All these in order to create a widespread rejection of the targeted person in their working context in order to expel them from the organization or, at least, isolate them inside it, causing their mere presence to become a disturbing factor and giving their word no value.

That is to say, that through hostile, cruel, and dishonest communication, they had been or were being subjected to a real psychological torture. Why? Simply because the group that assaults them perceives them to be a threat to their interests. It is necessary to take into account that this can occur to the honest in corrupt contexts; to those who take action and promote changes, in inertial dynamics of “going quietly along”; to those who openly express their disagreement in situations of accomplice consensus; to those who dare to point out the mistakes of the ones in power; to the “popular” and dynamic ones, etc. It is necessary to also keep in mind that the literature has already documented that mobbing frequently involves “concealment of fraud” by the groups that perpetrate it. Usually the perpetrators have “a long tail to be tread on”, which they want to hide with their aggressive actions, diverting attention toward somebody else’s offenses/errors, or selling themselves as “untouchables”, even though the

² De acuerdo con el sitio web MedlinePlus (<http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/000924.htm>), los términos “Crisis de angustia (ataques de pánico)” son nombres alternativos del Trastorno de Pánico. De igual manera, en el sitio web Clínica de la Ansiedad (<http://www.clinicadeansiedad.com/02/20/Sintomas-de-la-Crisis-de-Angustia-o-Trastorno-de-Panico:-Criterios-Diagnosticos-segun-las-Clasificaciones-Internacionales.htm>), a la Crisis de Angustia o Trastorno de Pánico en el DSM-IV se le denomina “Crisis de angustia (panic attack)” y en la CIE-10 se le denomina “Trastorno de Pánico”.

desviando la atención hacia las faltas ajenas, o venderse como “intocables”, a pesar de que los colectivos con frecuencia los identifican bien como “acosadores” fraudulentos.

Fue Leymann quien, basado en la investigación de Konrad Lorenz, denominó al comportamiento realizado por estos agresores que actúan en grupo en contra de alguien que los amenaza en los espacios laborales como *workplace mobbing* y quien hizo la primera lista de las 45 conductas más frecuentemente utilizadas por estos torturadores psicológicos, deshonestos en el uso de la comunicación como arma, pero al mismo tiempo seductores, hábiles y audaces para lograr sus fines. Clasificó esas conductas en cinco grupos:

1. Las actitudes que intentan impedir que el blanco se exprese;
2. Las que promueven su aislamiento, a través de lograr rechazo colectivo;
3. Las que promueven el descrédito de su persona invisibilizando o minimizando sus cualidades y exagerando o inventando sus defectos y faltas;
4. Las que promueven el descrédito de su trabajo, mediante el mismo mecanismo
5. Las que comprometen su salud, asignándole al blanco tareas riesgosas.

Este congreso es también el espacio para generar consensos conceptuales que nos permitan avanzar en el estudio y la denuncia del fenómeno que nos ocupa. La literatura anglosajona (no sólo la europea, también en EUA) se refiere a este tipo de agresiones en los espacios laborales como *workplace bullying*, mientras que en México el término *bullying* se utiliza para las conductas agresivas en contextos escolares, creando así confusión conceptual internacional. En Europa se reconoce también el *workplace harassment*, u hostigamiento en el lugar de trabajo, pero como bien ha señalado el Dr. Westhues, aquí presente, incluso en inglés – su idioma de origen– los términos *bullying* y *harassment* no recuperan adecuadamente lo que sí hace el concepto de *mobbing*, que en sí mismo se refiere a una agresión colectiva

collectivity often identifies them well as fraudulent mobbers.

It was Leymann who, based on Konrad Lorenz’s research, called the behavior performed by these aggressors who act in group against someone who threatens them in workplaces as *workplace mobbing*. He was too the one who made the first list of 45 behaviors most frequently used by these psychological torturers, dishonest in the use of communication as a weapon, but at the same time seductive, skillful, and audacious to achieve their aims. He classified these behaviors into five groups:

1. Attitudes that try to prevent target express themselves;
- 2 Attitudes that promote their isolation, through achieving collective rejection;
- 3 Attitudes that promote personal discredit of them, making invisible or minimizing their qualities and exaggerating or making up their flaws and errors;
4. Attitudes that promote discredit of their work through the same mechanism;
5. Attitudes that compromise their health, by assigning risky tasks to target.

This conference is also a space to generate conceptual consensus that allows us to move forward in researching and reporting the phenomenon at hand. English-speaking literature (in Europe and USA) refers to this type of aggressions in the working spaces as *workplace bullying*, while in Mexico the term *bullying* is used for aggressive behavior in school settings, creating international conceptual confusion. In Europe it is also recognized as *workplace harassment*, but as pointed out by Dr. Westhues, here present, even in English –his native language– the terms *bullying* and *harassment* do not properly reflect the power of the concept of *mobbing*, which in itself refers to a collective aggression (carried out by *a mob*, a crowd), while both *bullying* and *harassment* are types of violence that can be carried out by a single individual.

(realizada por *a mob*, una muchedumbre), mientras que tanto el *bullying*, como el *harassment*, son tipos de violencia que pueden ser llevados a cabo por un solo individuo.

En español, este fenómeno de agresión colectiva en el trabajo se refiere muy frecuentemente como acoso laboral. Pero puesto que el término *acoso* es ampliamente usado para referirse al acoso sexual, a menos que uno sea especialista o explique mucho, con facilidad los trabajadores confunden el primero con el segundo, perdiendo así la identidad propia que el concepto requiere para ser correctamente identificado y combatido. Además, el acoso laboral como tal, también puede ser perpetrado por un solo individuo en contra de otro, generalmente desde una posición de autoridad y/o poder.

Por otro lado, se ha documentado que el *mobbing* no es privativo de los espacios laborales. Como el Congreso mismo ilustra, está presente en los condominios, en los barrios, en las organizaciones de la sociedad civil, en los sindicatos, en los partidos políticos, y así sucesivamente. Es usado también por los medios de comunicación y se pone en marcha hasta en las asociaciones que dicen luchar por los derechos humanos. Quizá por ello Leymann se refirió al *workplace mobbing* o *mobbing* en el lugar de trabajo, no *mobbing* en abstracto, como sí hacemos en Iberoamérica, reduciéndolo conceptualmente.

Es también común encontrar en la literatura especializada la expresión **acoso moral**, pero como bien ha señalado Iñaki Piñuel, en todo caso se trata de un acoso inmoral. Además, la agresión colectiva tampoco se realiza en contra de la moral de nadie. Adicionalmente, el acoso moral también puede ser realizado por un solo individuo, ocultando la esencia de tratarse de una acción colectiva, sentido que resulta indispensable conservar.

Junto con algunos colaboradores y después de haberlo consultado con hablantes nativos

In Spanish, this phenomenon of collective aggression at work is very often referred to as ***acoso laboral*** [workplace harassment]. But, since the term *acoso* is widespread used to refer to sexual harassment (*acoso sexual*), unless one is a specialist or explains a lot, workers easily confuse the latter with the former losing, thus, the characteristic identity that the concept needs in order to be properly identified and fight against. In addition, the “*acoso laboral*” as such, can also be perpetrated by one individual against another, usually from a position of authority and / or power.

On the other hand, it has been documented that mobbing is not unique to workplaces. As this Conference itself illustrates, it also takes place in condominiums, neighborhoods, civil society organizations, trade unions, political parties, and so on. It is also used by the media and happens even in human rights organizations. Perhaps that is why Leymann referred to *workplace mobbing* or *mobbing* in the workplace, not *mobbing* in abstract, as we do in Latin America, reducing it conceptually.

In the specialized literature it is also common to find the term ***acoso moral*** [moral harassment], but as it has been pointed out by Iñaki Piñuel, being the case, the behavior should rather be addressed as immoral harassment. Besides, the collective aggression is not carried out against anyone's morals. Additionally, “*acoso moral*” can also be carried out by a single individual, hiding the essence of being a collective action, essential meaning to be kept.

Along with some collaborators and after asking native English speakers, we suggested to

del inglés, propusimos traducir *mobbing* como **linchamiento emocional**. Todos los blancos estuvieron de acuerdo en que fue exactamente eso lo que vivieron. Sin embargo, varios testigos consideraron la traducción amarillista y exagerada... y se trata de generar consensos. Necesitamos también lograr que la gente que escuche el término identifique rápidamente de qué se trata, evitando polémicas, así que “linchamiento emocional” parece no ser tan útil.

Por tanto, considerando que los brasileños usan el término *asedio*, que éste existe también en español con el mismo significado y que no se confunde con acoso sexual, propongo que de manera concertada comencemos a referirnos al *mobbing* como **asedio grupal**, describiendo en seguida el contexto en el que éste ocurre: por ejemplo, asedio grupal laboral, asedio grupal inmobiliario, asedio grupal barrial, asedio grupal sindical, etc. para recuperar así su característica principal de ser una agresión concertada por un colectivo identificable y también demostrar que este tipo de conductas no son privativas de los espacios laborales, por desgracia.

Robo un minuto más de su tiempo para señalar otras tres cuestiones alrededor de las cuales debemos generar consensos conceptuales en este Congreso:

Hablar de blancos y no víctimas de asedio grupal, para darle espacio y hacer visibles a aquéllas personas que han reaccionado asertivamente frente las agresiones sufridas, así como a las prácticas exitosas frente a éste.

Diferenciar claramente que el asedio colectivo conlleva manipulación dolosa u ocultamiento de información; referencias negativas a las características intrínsecas de la persona que los asediadores quieren denostar; francas calumnias contra esa persona; también exageración dolosa de sus errores y de faltas o invento de las mismas; minimización intencional de sus méritos y logros, entre otras prácticas. Es

translate *mobbing* as **linchamiento emocional** [emotional lynching]. All targets agreed that it was exactly what they had experienced. However, several witnesses considered this translation sensationalist and exaggerated... and we need to generate consensus. We need too to achieve that people who hear the term quickly identify what it is, avoiding controversies, so “emotional lynching” seems not to be that helpful.

Therefore, considering that Brazilians use the term “*asedio*” [siege], that this expression also exists in Spanish with the same meaning, and that it is not confused with *acoso sexual* [sexual harassment], I suggest that in a concerted way we begin to refer to mobbing in Spanish as **asedio grupal** [group siege], describing at once the context in which it occurs: for example, workplace mobbing [in Spanish, group siege in the workplace], real estate mobbing, neighborhood mobbing, trade-union mobbing, etc., in order to recover its main characteristic of being a concerted assault performed by an identifiable group and also demonstrating that these kinds of behaviors are not exclusive to workplaces, unfortunately.

I would like to steal one more minute of your time to point out three other issues around which we must generate conceptual consensus in this Conference:

To speak of targets and not victims of mobbing, in order to give space and contribute to make visible those people who have reacted assertively in reaction to the assaults suffered, as well as the successful practices to confront it.

To clearly distinguish that collective mobbing involves fraudulent manipulation or concealment of information; negative references to the intrinsic characteristics of the person the mobbers want to insult; open slander against that person; also fraudulent exaggeration or make up of his/her mistakes and faults; intentional minimization of their merits and achievements, among other practices. It is essential to recognize that

indispensable reconocer que el asedio grupal está signado por y es identificable a través de prácticas deshonestas.

Esto es muy importante para diferenciarlo con claridad de la protesta social legítima frente a agravios fácticos demostrables, a las faltas realmente sucedidas en la aplicación de normas y procedimientos reglamentarios; a parcialidades en la ejecución de procesos; al reparto discrecional de dádivas clientelares, etc. En este último caso, definitivamente, los grupos que protestan, no realizan asedio grupal, sino reclamos legítimos. Como investigadores del asedio grupal, debemos ser cuidadosos de no contribuir involuntariamente a la criminalización de la protesta social que se ha puesto en marcha en varios de nuestros países en distintos momentos, ni tampoco demos una palabra de defensa y victimización a quienes sí actúan arbitraria y discrecionalmente, fuera de las normas, afectando a las colectividades.

Por último, desde el centro-sur de este continente, tenemos la tarea pendiente de mirar dentro del acoso grupal, las consecuencias de casi 30 años de aplicación de modelos económicos y políticas sociales que sustentan un proceso de apropiación privada de las ganancias socialmente generadas de parte de un pequeño grupo poderoso y la socialización de sus pérdidas; al menos, hablo de México. Proceso que, sin duda, ha impactado los mercados laborales haciendo perder derechos y prestaciones a los trabajadores, precarizando los empleos, empujando a grandes contingentes al llamado trabajo “atípico” y “no protegido”, así como generado un clima social, laboral, familiar e individual generalizado de individualismo, competencia, frustración, desánimo, defensa ilegítima de las pocas prebendas y oportunidades existentes, todo lo cual, quizá, ha aumentado las tasas de asedio grupal en todos los espacios de interacción colectiva.

mobbing is marked by and is identifiable through dishonest practices.

This is very important to clearly differentiate it from legitimate social protest in the face of demonstrable factual grievances, of failures that have actually occurred in the application of obligatory rules and procedures; of biases in the compliance of processes; of discretionary distribution of political benefits, etc. In the latter case, definitely, groups who protest do not carry out mobbing, but legitimate claims. As mobbing researchers, we must be careful in order to avoid contributing involuntarily to the criminalization of social protest that has been launched in several of our countries at different times, nor give a word of defense and victimization to those who certainly do act arbitrarily and discretionally, out of norms, affecting communities.

Finally, from the Center-South of this continent, we have the pending task to look within mobbing at the consequences of nearly 30 years of application of economic models and social policies that support a process of private appropriation of social wealth by a small powerful group and the socialization of losses; at least, I speak of Mexico. A process that without doubt has impacted the labor markets, causing workers to lose rights and benefits, making jobs precarious, pushing large contingents into the so called “atypical” and “unprotected” work, as well as generating a social, working, familial and individual climate of generalized individualism, competition, frustration, discouragement, illegitimate defense of the few existing perks and opportunities. All of which, perhaps, has increased the rates of mobbing in all spaces of collective interaction.