

Reseña de libro

# El ejercicio de la violencia en contextos laborales

María Mercedes Tapia<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de San Luis (Argentina)

\*Correspondencia: [mariamercedestapia@gmail.com](mailto:mariamercedestapia@gmail.com)

Recibido: 27 mar. 2025 | 1ra decisión: 13 jul. 2025 | Aceptado: 13 jul. 2025 | Publicado: 18 ago. 2025



## Resumen

Este manuscrito es una reseña del libro *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, de Marie-France Hirigoyen, traducido por Montserrat Asencio Fernández (Paidós, Buenos Aires, 2014, 144 pp.). Se trata de la traducción al español del texto original en francés, *Le harcèlement moral au travail* (Presses Universitaires de France, París, 2014).

**Palabras clave:** acoso laboral o moral, violencia, mobbing, instituciones.

## O exercício da violência em contextos de trabalho

**Resumo:** Este manuscrito é uma resenha do livro *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, de Marie-France Hirigoyen, traduzido por Montserrat Asencio Fernández (Paidós, Buenos Aires, 2014, 144 pp.). Trata-se da tradução em espanhol do texto original em francês, *Le harcèlement moral au travail* (Presses Universitaires de France, Paris, 2014).

**Palavras-chave:** assédio moral ou no local de trabalho, violência, mobbing, instituições.

## The exercise of violence in workplace contexts

**Abstract:** This manuscript is a review of the book *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, by Marie-France Hirigoyen, translated by Montserrat Asencio Fernández (Paidós, Buenos Aires, 2014, 144 pp.). It is the Spanish translation of the original French text, *Le harcèlement moral au travail* (Presses Universitaires de France, Paris, 2014).

**Keywords:** workplace or moral harassment, violence, mobbing, institutions.

## Contextualización de la obra

En Argentina existen antecedentes que regulan las relaciones laborales previas a la ley N° 27580, sancionada el 11 de noviembre de 2020, en adhesión al Convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Dichos materiales documentales requieren la revisión de literatura que dé soporte y contexto a la problemática del acoso laboral o violencia en el contexto de trabajo. El libro de Marie France Hirigoyen resulta una lectura insoslayable y necesaria, que da norte. Como doctora en medicina, la autora se especializó en el estudio de todas las formas de violencia: familiar, perversa y sexual. *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo* se presenta como un insumo relevante y claro de esta problemática, de lectura obligatoria para quienes se encuentran abocados a la investigación de este tema.

La escritora e investigadora es de nacionalidad francesa, trabaja como psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia, especializada en la terapia del acoso moral o psicológico, en el entorno familiar y laboral.

Este libro fue publicado en 2014, en Francia, bajo el nombre original de *Le harcèlement moral au travail*, en su primera edición. Luego, se lo tradujo al español y se lo publicó en España, en abril, y en Argentina, en junio del mismo año, por la editorial Paidós.

Es el cuarto libro de la autora sobre temáticas de violencia psicológica y define el acoso, laboral o moral, como toda “conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2014, p.22).

Este es un ejemplo sobre la divulgación de temas relevantes a través de publicaciones que pueden modificar leyes y, en consecuencia, la dinámica social. La autora plantea que las violencias psicológicas parten de conductas sutiles, que se constituyen como violencia laboral o *mobbing*, cuando van de menor a mayor: en principio, solapadas, escondidas y difíciles de comprobar, para luego volverse cada vez más notorias en un contexto que las ha naturalizado. Principalmente, pone su foco en la víctima, en los efectos que produce en la persona acosada, aunque, también, en el entorno de trabajo, en el contexto cercano familiar y de amistades. En la actualidad, ya hay publicaciones sobre la perspectiva de los acosadores.

## Qué se encontrará en esta propuesta de lectura

El libro está organizado en ocho capítulos, una introducción y un apartado a modo conclusión. A continuación, se brinda una síntesis que pretende reseñar su contenido e invitar, a quienes se interesen por la temática, a leerlo en profundidad y a indagar acerca de la legislación actual en su propio país.

En los primeros dos capítulos, la autora aborda, brevemente, el contexto social e histórico en que se acuñó el concepto *mobbing*, además de su origen etimológico, su evolución y los aportes de diversos autores y disciplinas. Como especialista en relaciones de abuso familiar y de vínculos cercanos, estudia esta problemática del acoso en el trabajo y encuentra aspectos en común con otro tipo de abusos. Sin

embargo, lo más relevante e interesante resulta en las diferencias y particularidades de este tipo de vínculos nocivos en el contexto laboral.

Estas particularidades o diferencias pueden encontrarse en los capítulos 3 y 5. En el primero de estos, considera las diferencias con otra tipología de sufrimiento psicológico en el trabajo: los riesgos psicosociales (RPS). Luego, en el segundo, lleva al punto neurálgico de la problemática y trata el impacto que genera este sufrimiento en la persona objeto de acoso y en su entorno más cercano e íntimo de familia y amigos. Este capítulo resulta especialmente interesante. En él se encuentra lo más rico del libro. Tanto las descripciones como las tipologías que detalla en el texto brindan, para quienes estudian el tema, una gran cantidad de información relevante para detectar el acoso en situaciones concretas.

Una particularidad del libro es que aborda el tema desde diferentes puntos de vista y según el lugar que ocupe cada actor en la situación de acoso moral. Si bien pone el foco en las víctimas, también presenta, de forma documentada, la perspectiva de las empresas o instituciones y del o de los perpetradores: qué piensan sobre las situaciones de acoso moral y el modo en que justifican sus acciones. Ofrece, entonces, una guía valiosa para terapeutas, empresas y víctimas que necesiten formarse sobre este tema.

Las causas del acoso moral son abordadas en el capítulo 6 desde la literatura alemana y escandinava, que atribuyen sus causas a las organizaciones, mientras que la perspectiva anglosajona lo hace a partir de las características individuales.

Se considera que ambos aspectos se entrelazan en diferentes momentos de la dinámica del acoso laboral o moral, para dar lugar a la manifestación de este fenómeno. Como lo expresa la autora, se muestra fenomenológicamente en forma individual. Es decir, sólo por la “voz” de quien padece el acoso es posible detectar este tipo de sufrimiento psicológico en el trabajo. Sin embargo, los factores organizacionales juegan un papel relevante en él.

En los capítulos 4 y 7 realiza recopilaciones de investigaciones y legislación sobre este problema, respectivamente. En el capítulo 4, se aborda la epidemiología de RPS en el contexto europeo y en algunos países a América, y se indica que aún el mobbing es un tema poco estudiado. En este sentido, al revisar bibliografía más actualizada, ya se pueden encontrar publicaciones que lo tratan, como es el caso de “Percepción social de los presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo desde el punto de vista de diferentes actores” (Torres-López et al., 2019).

En el capítulo 7 se realiza una revisión de la legislación francesa. Allí, la autora relata que en 1998 publicó su primer libro, *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, que movilizó a varias asociaciones para que se penalizara el acoso moral o laboral. A partir del impacto social que provocó esta primera publicación, la ley francesa se modernizó e incluyó esta temática en el Código Laboral, en el penal y en estatutos de función pública de su país, en 2002. Además del contexto francés y europeo, ha retomado estudios realizados en Quebec (Canadá), en Japón, en Australia, en países de América, como Colombia y Chile, y en algunos estados de Brasil y de Estados Unidos.

Finalmente, su trabajo concluye con una propuesta para abordar la problemática desde las instituciones. Presenta planes de intervención, colectivo, individual e

institucional, que pueden servir como guía en protocolos internos de organizaciones, tanto públicas como privadas. Pone en discusión la necesidad de que las organizaciones cambien su perspectiva de control de daños hacia la prevención de riesgos y plantea al abordaje de intervención en consonancia con las dos vertientes de estudio: organizacional e individual. Estos indicios de planes de intervención resulta una guía necesaria para las instituciones.

## A modo de conclusión

Como corolario, Hirigoyen ve el acoso moral, o mobbing, desde las consecuencias que se manifiestan en las víctimas, en su entorno cercano y en las instituciones. No sólo se distingue al acosador, sino también al acosado y sus consecuencias individuales e institucionales. Indica la responsabilidad del acosador más allá de su intención y conciencia de su accionar. Llama a las instituciones, a las empresas y a los gobiernos a buscar modos de prevenir y de mejorar la calidad en los vínculos laborales, en beneficio de la salud individual, pero también indica que el malestar institucional perjudica el clima laboral y genera problemas en la productividad. Llama a mejorar la calidad de vida individual y social, dentro de las instituciones, así como a dar a conocer y difundir información sobre este problema.

Al plantear la lectura de este libro como un posible punto de referencia para estudiarlo, se puede pensar que, nuevamente, se está extrapolando una mirada europeizante al contexto latinoamericano y esta perspectiva no sería del todo errónea. Sin embargo, podría ser un punto de partida para poner en discusión, diálogo e intercambio, posturas y opiniones respecto de la temática.

También es mérito de la autora dejar abierta la indagación acerca de antecedentes y jurisprudencia en cada país o región que se abordase el problema. Con respecto al tema, la legislación argentina es precursora en la región. La psicología como disciplina, las organizaciones de gestión pública y privada y los gremios están comenzando a mirar este aspecto, a trabajarlo, a investigarlo y a formarse para afrontar la problemática del acoso laboral desde su especificidad.

## Referencias

- C190. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Organización Internacional del Trabajo. 108ª reunión CIT 21 de junio 2019.
- Hirigoyen, M. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Paidós.
- Ley 27.580. (2020). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Congreso de la Nación Argentina. B.O. 15 de diciembre de 2020. [HTTPS://WWW.BOLETINOFICIAL.GOB.AR/DETALLEAVISO/PRIMERA/238503/20201215](https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleaviso/primera/238503/20201215)
- Torres-Lopez, T., Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L. y Díaz-Espinosa, D. G. (2019). Percepción social de los presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo desde el punto de vista de sus diferentes actores. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 6416. [HTTPS://DOI.ORG/10.18041/2322-634X/RCSO.1.2019.6416](https://doi.org/10.18041/2322-634X/RCSO.1.2019.6416)