

Introducción

Los estudios sobre el comportamiento permitieron identificar el abuso en una interacción social en la que estuviera presente la asimetría del poder o, al menos el acosador así lo considerara, el objetivo es muy preciso, causar un daño psicológico y físico a la víctima porque se trata de un proceso de destrucción, lo anterior dio lugar a las primeras concepciones partiendo de sus elementos característicos. Heinz Leymann es quien la construye de la siguiente manera: “aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”, citada en José Luis Ugarte, “El acoso

laboral: entre el Derecho y la Psicología”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIX, 2o. semestre, Chile, Valparaíso, 2012. Así, cuando el derecho regula esa conducta, como prohibida o violatoria de derechos humanos, traduce las acciones humanas en el entorno social si las mismas atentan contra la honra y la dignidad de las personas.

La expresión *mobbing* es un término implementado en los ochenta por Leymann, se utiliza en los casos de “persecución psicológica y de acoso laboral” a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo como se puede ver en Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, Paidós, 2001 y Miguel Ángel Maza, “El mobbing, la violencia laboral y las condiciones dignas de trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2009-1.