

A merced de la pandilla

Kenneth Westhues

Profesor de Sociología, Universidad de Waterloo, Waterloo, Ontario, Canadá

Artículo publicado en **OHS Canada**, Canada's Occupational Health & Safety Magazine [Revista de Salud y Seguridad Laboral de Canadá], vol. 18, N° 8, Diciembre de 2002, págs. 30-36
Publicado en la red en Enero de 2003

Versión original en inglés disponible en:

<http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/ohs-canada.htm>

Traducción, notas 1 a 5 y notas a pie de página:

Psic. Sergio Navarrete Vázquez

México, D.F., Octubre 2010

Nota 1:

La traducción de este artículo se difunde con el amable permiso del profesor Kenneth Westhues (e-mail: kwesthue@uwaterloo.ca y sitio web: <http://www.arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/>), otorgado el 03 de Septiembre de 2010. Le he pedido al profesor Westhues que me indique, de ser el caso, cualquier error que encuentre en la traducción. Lo mismo solicito al (la) lector(a), a quienes mucho agradeceré sus observaciones y sugerencias a la siguiente dirección: luzdesiglos@yahoo.com.mx

Nota 2:

Al inicio y al final de su artículo, mediante palabras resaltadas con color, el profesor Westhues colocó vínculos (*links*) a páginas en las cuales se encuentra información por él referida. En la presentación he respetado el criterio del color, sin embargo, para acceder a ellos será necesario que el lector tenga la gentileza de abrir el documento original.

Nota 3:

El título original del artículo es “At the mercy of the mob”. Sabido es que, como sustantivo, *mob* tiene diversos significados: desde los más genéricos -muchedumbre, turba, gentío y multitud- hasta el muy específico Mafia cuando se escribe con inicial mayúscula. Ni unos ni otro contienen el sentido que se da aquí y que está más relacionado con el verbo (atacar en grupo); sin embargo, hay un término que se aproxima: *pandilla*, definido en el Diccionario de la Lengua Española Esencial Larousse (1994) como “Grupo de gente que se reúne para algún fin.” Y por la RAE (22ª edición, versión online) con la siguiente acepción: “Liga que forman algunos para engañar a otros o hacerles daño.” Por tanto, me parece pertinente usar este término a falta de uno más apropiado.

Nota 4:

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 Leymann más reconocidos: Iñaki Piñuel y Marie-France Hirigoyen, respectivamente. En 2007, con motivo de la publicación del primer libro sobre el tema en México (Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el *mobbing* en México), Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, los coordinadores, propusieron traducirlo como “linchamiento emocional en el trabajo”; en 2009 se publicó un segundo libro, titulado “Testimonios de *mobbing*. El acoso laboral en México”, en el cual los coordinadores Peña y Sánchez mantienen la misma postura.

En virtud de que no puede afirmarse todavía que existe un consenso respecto a la forma más adecuada de traducirlo al español, he preferido mantener el término original *-mobbing-* a lo largo del texto cuando es usado individualmente. Sin embargo, cuando aparecen formas compuestas y flexiones como “workplace mobbing”, “mobbed”, “mobbing cases”, “mobbing target(s)”, “mobbings” o “mobbing victims”, he apelado provisionalmente a una de sus versiones en español (acoso psicológico) para respetar el sentido que tienen en el texto.

Nota 5:

Con la venia del (la) lector(a), quiero agradecer a la Dra. Carmen de Vicente y al Dr. Humberto Gómez sus valiosas correcciones y sugerencias. También, el apoyo de la gente que con entusiasmo participa en los foros del sitio web WordReference.com (<http://www.wordreference.com/>).

A merced de la pandilla

Kenneth Westhues, Universidad de Waterloo

Resumen de la investigación sobre el acoso psicológico en el lugar de trabajo publicado en [OHS Canada](#), Canada's Occupational Health & Safety Magazine [Revista de Salud y Seguridad Laboral de Canadá], vol. 18, Nº 8, Diciembre de 2002, págs. 30-36 Canadá. Publicado en la red en Enero de 2003.

En los primeros años de la década de 1980, un psicólogo sueco llamado Heinz Leymann identificó una grave amenaza para la salud y la seguridad en los que parecen ser los más saludables y más seguros lugares de trabajo del mundo. El alemán fue el primer lenguaje de Leymann, el sueco el segundo, pero etiquetó la amenaza distinta que encontró con una palabra inglesa: *mobbing*.

En los siguientes veinte años, noticias del descubrimiento de Leymann se extendieron a través de Europa y más allá. Sin traducir, el nombre que le dio en inglés entró en el vocabulario de las relaciones en el lugar de trabajo por toda Escandinavia y en Alemania, Italia y otros países. Por toda Europa, no sólo especialistas en salud laboral sino directores, dirigentes sindicales y el público en general llegaron a reconocer el acoso psicológico en el lugar de trabajo como un tipo real y medible de daño, un destructor de la salud y la vida.

Extrañamente, el reconocimiento del descubrimiento de Leymann ha sido más lento en llegar al mundo de habla inglesa. *Newsweek* publicó un resumen popular de la investigación sobre el acoso psicológico en el lugar de trabajo en 2000, pero sólo en su edición europea. En Gran Bretaña y Estados Unidos, la atención se ha centrado menos en el *mobbing* que en el diferente pero relacionado problema de la intimidación [*bullying*] y, de vez en cuando, en uno de sus posibles resultados extremadamente raros: los arrebatos de violencia extrema, que de vez en cuando aparecen en los titulares de todo el país.

El acoso psicológico en el lugar de trabajo casi nunca fue discutido en Canadá hasta la investigación judicial del médico forense tras el asesinato de cuatro trabajadores en OC Transpo¹ en Ottawa en 1999. En ese caso, un antiguo empleado, Pierre Lebrun, había terminado el tiroteo indiscriminado suicidándose. Resultó que Lebrun había sido ridiculizado implacablemente por compañeros de trabajo debido a su tartamudeo y a continuación, después de haber abofeteado a uno de ellos en represalia, fue obligado a pedir disculpas a sus torturadores. ¿Había sido Lebrun acosado psicológicamente en el trabajo?, ¿fue éste el fenómeno que Leymann tenía en mente? Informes de los medios de comunicación y la investigación jurídica misma provisionalmente dijeron que sí.

En 2000 y 2001, *The National Post* publicó mi investigación sobre el *mobbing* en el lugar de trabajo académico, el proceso por el cual incluso profesores titulares son atacados en grupo, humillados y pierden sus trabajos. Al intentar dar sentido a algunos conflictos universitarios extraños y sumamente destructivos en 1994, di con la obra de Leymann y la encontré poderosamente explicativa de los datos contenidos en mis archivos.

¹ Empresa que ofrece servicios de transporte, mediante autobuses y trenes, en Ottawa.

Mientras tanto, el concepto de acoso psicológico en el lugar de trabajo llamó la atención de la Ontario Nurses Association [Asociación de Enfermeras de Ontario], la College Institute Educators Association of British Columbia [Asociación de Educadores de Academia de Columbia Británica] y un puñado de otros grupos sindicales y de gestión, que a continuación patrocinaron talleres sobre el tema, tal como ocurrió en Alemania una década antes.

El trauma de ser acosado psicológicamente

Describir el *mobbing* como posiblemente la más grave amenaza que la mayor parte de los trabajadores enfrenta no es hacer caso omiso de las amenazas representadas por suelos resbaladizos, máquinas peligrosas, productos químicos tóxicos y los otros riesgos materiales que las comisiones de salud y seguridad correctamente consideran su máxima prioridad.

En términos prácticos, sin embargo, el peor tipo de daño que la mayoría de los canadienses tienen que temer en el trabajo es el tipo que surge de relaciones humanas defectuosas, algún tipo de malfuncionamiento en cómo la gente se trata mutuamente. El investigador de Montreal Hans Selye ganó el premio Nobel de Medicina en 1964, por la mejor descripción de la principal enfermedad del lugar de trabajo de la actualidad en una palabra: estrés. Esta corta palabra inglesa sensibilizó a la comunidad científica y al público, como *mobbing* haría décadas más tarde, y rápidamente encontró su camino a otros idiomas. A estas alturas, la investigación ha demostrado de mil maneras los duros, incluso letales efectos de demasiada cantidad del tipo equivocado de estrés en la salud física y mental.

El *mobbing* puede ser entendido como el estresor que vence a todos los estresores. Es una campaña apasionada y colectiva de parte de compañeros de trabajo para excluir, castigar y humillar a un trabajador elegido como blanco. Iniciado la mayoría de las veces por una persona en una posición de poder o influencia, el *mobbing* es un impulso desesperado de aplastar y eliminar al blanco. El impulso se propaga en el lugar de trabajo como un virus, infectando a una persona tras otra. El blanco llega a ser considerado como absolutamente aborrecible, sin cualidades compensatorias, fuera del círculo de aceptación y respetabilidad, merecedor sólo de desprecio. Mientras la campaña avanza, un rango constantemente creciente de estratagemas y comunicaciones hostiles llega a ser visto como lícito.

El *mobbing* no es la única fuente de estrés debilitante en el trabajo, y no fue lo único sobre lo cual Leymann investigó. Entrevistó a empleados bancarios que habían sufrido el terror del robo a mano armada, y a conductores de metro que habían visto impotentes cómo sus trenes atropellaron a personas que cayeron o saltaron a las vías. Leymann documentó depresión, absentismo, insomnio y otros síntomas del trauma resultante de tales experiencias estresantes.

Los robos a bancos y los suicidios en el metro no pudieron competir, sin embargo, con la devastación personal que produjo el haber sido acosado psicológicamente por los compañeros de trabajo. No pocas veces, el *mobbing* significó el final de la carrera, el matrimonio, la salud y los medios de subsistencia del blanco. Del estudio de las

circunstancias relacionadas con los suicidios en Suecia, Leymann estimó que casi el doce por ciento de las personas que se suicidaron habían sido recientemente acosadas psicológicamente en el trabajo.

Cómo sucede

El *mobbing* es relativamente raro, y muchos lugares de trabajo están muy activos durante décadas sin que se dé un caso. Pero de acuerdo con las estimaciones de Leymann y otros, entre dos y cinco por ciento de los adultos son acosados psicológicamente en algún momento durante su vida laboral. El otro 95 por ciento, involucrados en el proceso sólo como observadores, espectadores o perpetradores (aunque de vez en cuando también como rescatadores o guardianes del blanco), en su mayoría niegan, encubren y se olvidan de los casos de acoso psicológico en los cuales tomaron parte. Esa es una de las razones por las que ha tomado tanto tiempo para que el fenómeno sea identificado e investigado.

Que los niños y los adolescentes a veces se unen para humillar colectivamente a uno de ellos es bien sabido -la mayoría de las personas pueden citar ejemplos de sus propios años de colegio. Las ampliamente divulgadas muertes de dos niñas en Columbia Británica -Reena Virk, golpeada y ahogada en 1999, y Dawn Marie Wesley, conducida al suicidio en 2000- aumentaron la concienciación del público acerca de la cruel realidad de la aglomeración² o la intimidación colectiva tanto entre niños como niñas.

La contribución de Leymann fue documentar más allá de cualquier duda la misma realidad entre adultos, incluso en el frío, racional, profesional, burocrático y reglamentado ámbito de un lugar de trabajo. Las tácticas difieren. El acoso psicológico en el lugar de trabajo normalmente se lleva a cabo cortésmente, sin violencia y con abundante documentación escrita. Pero incluso sin la sangre, el deseo por derramamiento de sangre es esencialmente el mismo: el contagio y la imitación de actos desagradables y hostiles hacia el blanco; incesante destrucción de la confianza del blanco en sí mismo; solidaridad de grupo contra quien todos consideran ajeno; y la euforia del ataque colectivo.

Un ejemplo de una fábrica

Uno de los casos que abrió mis ojos por primera vez al acoso psicológico en el lugar de trabajo sirve también para aclarar conceptos comúnmente relacionados pero erróneamente aplicados. Un antiguo alumno mío preguntó si él y su esposa podrían reunirse conmigo. Ella estaba siendo hostigada sexualmente, dijo él, en la fábrica donde había trabajado durante la mayor parte de su vida adulta.

² La frase original dice: "(...) the cruel reality of swarming or collective bullying (...)." La palabra *swarm* se refiere principalmente a grandes cantidades de insectos en movimiento (abejas, hormigas, etc.); sin embargo, el sentido que tiene en el texto implica más que la cuestión numérica. El matiz quizá está expresado en la siguiente acepción: "multitud de personas o cosas, a veces de carácter irritante o molesto." (<http://www.thefreedictionary.com/swarming>), pues se le menciona como equivalente de la intimidación. Tratando de mantener esta idea, provisionalmente usaré la palabra aglomeración (véase el mismo vínculo).

La etiqueta que esta mujer y su marido habían puesto a su problema concordaba con los hechos que me presentaron. Con regularidad ella fue emparejada para determinadas tareas con un compañero de trabajo masculino que día tras día la humilló con insultos a su trabajo y degradantes calumnias sexuales. Años antes, cuando ella amenazó con reportarlo al jefe, él agarró su brazo en forma amenazante.

Sin embargo, a medida que esta señora tímida, de voz suave compartió más hechos conmigo, el hostigamiento sexual pareció ser una caracterización muy parcial de su aprieto. De hecho, se había quejado tanto con el sindicato como con la administración acerca del comportamiento ofensivo del hombre, pero en vano. Ella y su marido no sabían qué hacer. El líder del sindicato era un modelo de lo políticamente correcto. Una política de tolerancia cero sobre el hostigamiento sexual fue publicada donde todos podían verla. Sin embargo, su hostigador continuó como antes.

La explicación podría encontrarse sólo en la amplia dinámica del grupo de trabajo. Esta mujer estaba en la parte inferior de la jerarquía. Estaba separada de sus compañeros de trabajo de tres maneras cruciales. En primer lugar, ella tenía una discapacidad parcial, resultado de un accidente de trabajo años antes, que en términos del contrato colectivo de trabajo la excluyó de hacer ciertas tareas. Por falta de destreza física, fue eximida de tareas en las que todos los demás se turnaron. También se le pagó con una tarifa por hora, mientras la mayoría de los otros estuvieron a destajo.

En segundo lugar, aunque la mayor parte de los trabajadores del grupo pertenecían a grupos de inmigrantes, esta mujer era de uno diferente de todos los demás. Étnicamente, ella fue una minoría de uno.

En tercer lugar, mientras que la mayoría de sus semejantes rociaban su discurso con obscenidades, tomaban las bromas groseras con buen humor y parecían prosperar en una cultura laboral relativamente tosca, esta mujer no. Ella se dedicó a su familia y su fe.

Estos y otros factores la hicieron un paria.³ Su problema fue mucho peor que el hostigamiento y la intimidación de un hombre. Fue la humillación de ser diariamente aborrecida por sus semejantes. Lo que la llevó al borde de sus límites fueron los comentarios de dos compañeras de trabajo en un caluroso día de verano, cuando las asignaciones de trabajo se estaban alternando. Una gritó de modo que todos podían escuchar: “No quiero trabajar con la lisiada.” Otra, distribuyendo bandas⁴ para resistir el calor, pasó delante de esta trabajadora diciendo: “Tú no trabajas lo suficientemente duro para recibir una.”

En ese momento, esta veterana de años de hostilidad de sus compañeros de trabajo comenzó a llorar y no pudo detenerse. Fue llevada con la enfermera, quien la envió a casa. Su esposo la llevó a la sala de emergencias del hospital. Ella fue diagnosticada con depresión clínica y se le dio licencia por enfermedad. Volvió a trabajar meses más tarde, una vez más fue emparejada con el hombre que encabezó el hostigamiento y después sufrió

³ Persona excluida de las ventajas y trato de que gozan las demás.

⁴ Trozo de tela que se ata o ajusta la altura de la frente, para absorber el sudor.

un grave infarto de miocardio. Las quejas formales que presentó se resolvieron con su jubilación anticipada casi diez años después de que comenzara el *mobbing*.

El caso ilustra la intensificación que es esencial para que exista el acoso psicológico en el lugar de trabajo. Cada nivel superior de autoridad, tanto en la empresa como en el sindicato, a los que esta mujer y su esposo recurrieron, fue afrontado oponiéndose a la voluntad de un grupo sucesivamente más grande de subordinados. Sin parar, más empleados y de mayor nivel con el tiempo manifestaron el sentimiento común: es imposible trabajar con esta mujer, ella tiene que irse.

El *mobbing* fue exacerbado en este caso por el estatus especial de su líder en el grupo. Algunas trabajadoras lo encontraban atractivo. Él tenía conexiones para conseguir cigarrillos y alcohol libres de impuestos, y de esta manera había forjado lazos semi-secretos con otros empleados. Actuando en el papel de jefe eliminador, dirigió la campaña para quitarle a una trabajadora parcialmente incapacitada su trabajo, su dignidad y su salud. El proceso tomó años, pero finalmente alcanzó su objetivo.

***Mobbing* versus otras salidas**

¿Por qué no renunció esta obrera? En la respuesta a esta pregunta se encuentran pistas sobre por qué el *mobbing* es más común en algunas situaciones de empleo que en otras. El *mobbing* raras veces le sucede a un trabajador que fácilmente puede trasladarse con un empleador diferente.

El *mobbing* también es poco común en el caso de los trabajadores con contratos voluntarios, ya que pueden ser despedidos rápidamente. Un gerente enfrentado a diez subordinados que se llevan bien y hacen el trabajo razonablemente bien, todos los cuales desprecian a otro(a) cierto(a) subordinado(a) y quieren deshacerse de él o ella, normalmente hace caso a la voluntad colectiva. Si por alguna razón el gerente no lo hace, hay conflicto pero no *mobbing*, ya que la opinión acerca de la aceptabilidad del trabajador en cuestión está dividida.

Además, en situaciones donde un trabajador puede ser cesado sólo por causa justificada, el *mobbing* rara vez sucede si existe causa legítima. Con base en pruebas claras de rendimiento deficiente o mala conducta grave, los trabajadores son rutinariamente despedidos con firmeza, pero a menudo con compasión y pesar.

El trabajador más vulnerable para ser acosado psicológicamente es un ganador promedio o alto que está personalmente dedicado a un trabajo formalmente seguro, pero que sin embargo de alguna manera amenaza o pone en vergüenza a compañeros de trabajo y/o gerentes. Tal trabajador no proporciona ningún motivo legalmente defendible para el cese, pero normalmente no logra darse cuenta de las indirectas sutiles y marcharse voluntariamente. Una solución atractiva, desde el punto de vista de la mayoría, es derribar o desgastar a este trabajador, de una forma u otra, cualquiera que sea el tiempo que tome.

Mientras el proceso se hace interminable, ambas partes, colectiva e individualmente, se niegan a ceder. Con frecuencia es como si el trabajador elegido como blanco ha cogido un cable caliente y no lo puede soltar, a pesar del dolor y la herida que le causa. La inversión que el trabajador ha hecho en sí mismo y el sentido de haber sido profundamente agraviado evita la única resolución que podría satisfacer a la otra parte.

Irónicamente, es en los lugares de trabajo, donde los derechos de los trabajadores están protegidos formalmente, que se producen con mayor frecuencia las complejas y arteras incursiones contra la dignidad humana que constituyen el *mobbing*. Los talleres de afiliación sindical obligatoria⁵ son un ejemplo, como en el caso de la obrera descrito anteriormente. Las facultades universitarias son otro, a causa de las protecciones especiales de permanencia y libertad académica que tienen los profesores. También sucede en las fuerzas de la policía, ya que los derechos de gestión⁶ en este ámbito están moderados por el juramento de defender la ley que hacen los oficiales. Los casos de acoso psicológico parecen ser mucho más frecuentes en el servicio público en su conjunto, en comparación con las empresas privadas.

El *mobbing* también parece ser más común en el sector de servicios profesionales -tales como educación y atención de la salud- donde el trabajo es complejo, los objetivos ambiguos, las mejores prácticas discutibles y la disciplina de mercado está lejos. Buscar un chivo expiatorio es un medio eficaz, aunque temporal, para lograr la solidaridad del grupo, cuando no puede lograrse de una manera más constructiva. Es un ensimismamiento,⁷ una desviación de energía del servicio a fines externos nebulosos⁸ hacia el objetivo deliciosamente claro y específico de arruinar la vida de un compañero de trabajo por el que se siente aversión.

¿Qué hacer al respecto?

Como clínico, Leymann hizo su prioridad la cura del estrés postraumático en los más gravemente afectados por el *mobbing*. Con el apoyo del servicio de salud sueco, abrió una clínica para las víctimas de acoso psicológico en 1994 y publicó una investigación detallada sobre los primeros 64 pacientes tratados allí. Esa clínica ya no existe y Leymann mismo murió en 1999, pero 200 pacientes son tratados actualmente en una clínica similar que abrió en Saarbruecken, Alemania, este año.

⁵ La frase original dice: "Union shops are one example (...)." Tomé la traducción de *Union shop* de: <http://www.wordreference.com/es/translation.asp?tranword=union%20shop> Se refiere a "Una empresa o establecimiento industrial a cuyos empleados se les requiere ser miembros del sindicato o acordar unirse al sindicato en un plazo determinado después de haber sido contratados. También llamadas *tienda cerrada*." (<http://www.thefreedictionary.com/union+shop>) (La traducción es mía).

⁶ Al parecer, se trata de una expresión legal referida al derecho que tiene una empresa para operar y administrar su negocio. Puesto que la policía forma parte del ámbito público, la traducción es provisional.

⁷ La frase original dice: "It is a turning inward, a diversion of energy (...)." *Turning inward* también puede traducirse como "enfocarse en sí mismo"; en este caso, el "grupo" sólo se preocupa por destruir al objetivo.

⁸ La frase original dice: "(...) a diversion of energy away from serving nebulous external purposes toward the deliciously clear, specific goal (...)." Al parecer, el autor se refiere a los objetivos institucionales. Aquí enfatiza lo señalado al inicio del párrafo.

Un tratamiento competente y bien informado de los muchos blancos de acoso psicológico que sufren crisis nerviosa⁹ es evidentemente requerido, sobre todo porque a menudo en el pasado han sido diagnosticadas incorrectamente como teniendo ideas delirantes paranoides.

El daño psiquiátrico, sin embargo, es solamente uno de los posibles resultados perjudiciales de ser acosado psicológicamente. Algunos blancos de acoso psicológico mantienen su cordura pero sucumben a enfermedades cardiovasculares como hipertensión, infarto de miocardio o apoplejía. La mayoría sufre la pérdida de ingresos y reputación. La ruptura matrimonial y el aislamiento de sus amigos y familiares también son resultados comunes.

Una onza de prevención vale una libra de cura, aunque los expertos no se ponen de acuerdo sobre los ingredientes de la onza deseada. Los creyentes en la perfectibilidad humana prefieren promulgar leyes y políticas que prohíben el acoso psicológico en el lugar de trabajo bajo pena de castigo. Organizaciones tan diversas como Volkswagen en Alemania y el Departamento de Calidad Ambiental en el estado estadounidense de Oregón ya tienen políticas anti-*mobbing* establecidas. Es demasiado pronto para decir cuál efecto, si lo hubiere, tendrán tales políticas sobre la frecuencia del fenómeno.

El impulso de atacar en grupo, de unirse a otros contra lo que es percibido como una amenaza común, se encuentra profundamente en la naturaleza humana. No es fácilmente prohibible. Una política que lo prohíba puede, en la práctica, convertirse en un arma para declarar culpable a algún blanco de acoso psicológico de una ofensa punible y así contribuir a su humillación. A estas alturas es clara la evidencia de que las políticas contra el hostigamiento sexual con frecuencia han sido usadas como instrumentos para hostigar a compañeros de trabajo inocentes pero por los que se siente aversión. Las políticas anti-*mobbing* pueden resultar ser instrumentos aún más versátiles para tal malicia.

El pequeño porcentaje de víctimas de acoso psicológico -como Pierre Lebrun- que arremeten en ataque violento probablemente habrían vivido sus vidas pacífica y productivamente si se les hubiera evitado el dolor insoportable de la humillación incesante.

Todos pueden estar de acuerdo, al menos, sobre la conveniencia de la sensibilización del público respecto al vital pero triste descubrimiento que Heinz Leymann hizo hace dos décadas y sobre la continua necesidad de estudios cuidadosos y críticos que se basen en los suyos. Cuanto mejor nos entendamos nosotros mismos, incluyendo nuestros impulsos más oscuros, más capaces seremos de mantenernos sanos y seguros unos a otros.

⁹ La frase original dice: “(...) targets who suffer mental breakdown (...)” La expresión *mental breakdown* es definida así en The Free Dictionary: “Depresión nerviosa (también conocida como crisis nerviosa o quiebre) es un término no médico usado para describir un ataque repentino y agudo de una enfermedad mental como la depresión o la ansiedad.” (<http://encyclopedia.thefreedictionary.com/mental+breakdown>) (La traducción es mía).

Para obtener más información, consulte el práctico libro en rústica, de fácil lectura: Noa Davenport, Ruth Schwartz y Gail Elliott, **Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace** (Ames, Iowa: Civil Society Publishing, 1999) [Mobbing: Abuso Emocional en el lugar de trabajo Estadounidense].

El [sitio web original de Heinz Leymann](#) sigue siendo mantenido.