

# **Aterrorización psicológica - el problema de la terminología**

Heinz Leymann  
(Octubre 1996)

Seguido de

**Resúmenes de Prepublicación de 5 libros de Heinz Leymann  
(1986-1998)**



Textos tomados del sitio oficial del Dr. Heinz Leymann:

**The Mobbing Encyclopaedia**

<http://www.leymann.se/>

y del sitio web:

**Heinz Leymann Memorial Website**

<http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>

---

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

Psic. Sergio Navarrete Vázquez

México, D.F., Diciembre 2009 / Mayo 2010

#### **Nota 1:**

---

El artículo original **Psychological terrorization - the problem of terminology** está disponible en: <http://www.leymann.se/English/11130E.HTM>

Los resúmenes están disponibles en: <http://www.mobbingportal.com/leymann-comingsoon.html> Cabe señalar que las imágenes de las portadas de los libros fueron tomadas de la misma página.

Se recomienda ampliamente al (la) lector(a) la visita a ambos sitios web: <http://www.leymann.se/> y <http://www.mobbingportal.com/>

Respecto a la traducción, mucho agradeceré que el (la) lector(a) me envíe sus comentarios y/o sugerencias a la siguiente dirección: [luzdesiglos@yahoo.com.mx](mailto:luzdesiglos@yahoo.com.mx)

#### **Nota 2:**

---

He notado que parte de los contenidos del sitio web del Dr. Leymann provienen de escritos previos, por ejemplo de algunos artículos. Ignoro si el texto de **Psychological terrorization - the problem of terminology** corresponde a un artículo, ponencia o libro. Dejé como fecha Octubre 1996 porque es la que el Dr. Leymann indica en el índice mostrado en la página titulada “The present contents in this homepage (October 1996)” [Los contenidos actuales en esta página inicial (octubre de 1996)]: <http://www.leymann.se/English/00004E.HTM>

#### **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 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), Peña Saint Martin et al. propusieron traducirlo como “linchamiento emocional en el trabajo”.

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. Sin embargo, cuando aparecen formas compuestas y flexiones como “workplace mobbing”, “mobbed”, “mobbing behaviors”, “mobbing situations” o “mobbers”, he apelado provisionalmente a una de sus versiones en español (acoso psicológico) para respetar el sentido que tienen en el texto.

#### **Nota 4:**

---

Espero que esta traducción, aunada a las que he realizado previamente, contribuya a generar un consenso respecto a la necesidad e importancia de traducir al español la obra completa del Dr. Heinz Leymann. Todavía hay personas que creen que su obra en materia de acoso psicológico, resultado de casi 20 años de trabajo, puede reducirse al artículo *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*. Tan sólo los resúmenes de los libros dejan claro el error de esa limitada apreciación.

#### **Nota 5:**

---

Apelando a la comprensión del (la) lector(a), quiero agradecer a Mónica L. Gutiérrez Elorriaga su apoyo para revisar y corregir la traducción del artículo **Psychological terrorization - the problem of terminology**.

## **Psychological terrorization - the problem of terminology**

© Heinz Leymann - file 11130e

*Corrected Sue Baxter*

Different research groups have chosen -in the English language- different terminology regarding destructive activities at workplaces, in schools among schoolchildren or in military organizations regarding drafted young people. In England and Australia the word "bullying" is preferred for this kind of behavior in all three of these societal settings. In the USA and Europe "bullying" is used regarding school situations and "mobbing" regarding the workplace. Beside of this, certain other terminology exists: Harassment, psychological terrorization, horizontal violence or just conflict.

To my knowledge, the present discussion between these research groups focus onto a win-or-lose position as every research group advocates the use of the terminus they once have chosen for their research. This is quite understandable, as much effort is put into the introduction of new research areas by using just these words to establish the research line. The fight therefore is about not to need to start to use other words, as the previous one has been used for decades. My believe is, that a switch to

## **Aterrorización psicológica - el problema de la terminología<sup>1</sup>**

© Heinz Leymann<sup>2</sup> - archivo 11130e

*Corregido por Sue Baxter*

Distintos grupos de investigación han elegido -en el idioma Inglés- terminología diferente con respecto a las actividades destructivas en los lugares de trabajo, en las escuelas entre los alumnos o en las organizaciones militares en relación con los jóvenes reclutados. En Inglaterra y Australia la palabra "bullying"<sup>3</sup> es preferida para este tipo de comportamiento en estos tres contextos sociales. En los Estados Unidos de América y Europa "bullying" se utiliza en relación con situaciones en la escuela y "mobbing"<sup>4</sup> en relación con el lugar de trabajo. Junto a esto, existe otra cierta terminología: Hostigamiento, aterrorización psicológica,<sup>5</sup> violencia horizontal o sólo conflicto.

Que yo sepa, el actual debate entre estos grupos de investigación se centra en una posición de ganar-o-perder ya que cada grupo de investigación aboga por el uso del término una vez que lo han elegido para su investigación. Esto es muy comprensible, ya que se pone mucho esfuerzo en la introducción de nuevas áreas de investigación usando sólo estas palabras para establecer la línea de investigación. La lucha, por tanto, no es acerca de la necesidad de comenzar a utilizar otras palabras, ya que la anterior ha sido usada por décadas. Lo que creo es que un cambio a terminología

<sup>1</sup> Traducción: Psic. Sergio Navarrete Vázquez, Diciembre 2009.

<sup>2</sup> Psicólogo alemán, adquirió la ciudadanía y vivió en Suecia desde 1955 hasta su muerte en 1999. Pionero en el estudio del "mobbing" en el ámbito laboral.

<sup>3</sup> Intimidación. Así se usará después del primer párrafo.

<sup>4</sup> Ver Nota 3, en la página anterior.

<sup>5</sup> "Terrorization" se deriva de la palabra "terrorize", que significa aterrorizar.

"united" terminology, therefore, will do more harm to the different research areas than it will provide "clarity".

The most intense discussion is between two research groups, those who study violence between schoolchildren at school (the first publication about "bullying" came in the early 70's in Scandinavia) and those who study violence between employees at workplaces (the first publications about "mobbing" came in the early 80s, also in Scandinavia). These two research groups attracted colleagues in different countries for cooperation. Soon scholars in England, Australia and Japan cooperated with the original research group in Norway to investigate "bullying" at schools, while scholars in Germany, France, Italy, Hungary, USA and Australia cooperated with the original research group in Sweden to study "mobbing" at work places. At present, the discussion is about whether to chose an unifying terminology for both areas, e. g. either "bullying" or "mobbing" or if a third term should be chosen, e. g. "horizontal violence" or "psychological harassment" or "psychological terrorization".

The discussion between these research groups is understandable as much, too much effort has been invested during the decades in order to shape and form the research area. The discussion, therefore, does really not meet logical qualities at the moment as scholars are afraid to loose these intellectual investments, which of course would be a problem for many specialists. But let us study what the two most used words "mobbing" and "bullying" are use for.

“unida”, por consiguiente, hará más daño a las diferentes áreas de investigación que proporcionar “claridad”.

El debate más intenso es entre dos grupos de investigación, aquellos que estudian la violencia entre alumnos en la escuela (la primera publicación sobre “intimidación” llegó a principios de la década de 1970 en Escandinavia) y los que estudian la violencia entre los empleados en los lugares de trabajo (las primeras publicaciones sobre “mobbing” llegaron a principios de la década de 1980, también en Escandinavia). Estos dos grupos de investigación atrajeron a colegas de diferentes países para la cooperación. Pronto especialistas en Inglaterra, Australia y Japón colaboraron con el grupo de investigación original de Noruega para investigar la “intimidación” en las escuelas, mientras que los especialistas en Alemania, Francia, Italia, Hungría, Estados Unidos de América y Australia colaboraron con el grupo de investigación original en Suecia para estudiar el “mobbing” en los lugares de trabajo. En la actualidad, la discusión es acerca de si elegir una terminología unificadora para ambas áreas, por ejemplo o “intimidación” o “mobbing”, o si un tercer término debe ser elegido, por ejemplo “violencia horizontal” u “hostigamiento psicológico” o “aterrorización psicológica”.

La discusión entre estos grupos de investigación es comprensible ya que mucho, demasiado esfuerzo ha sido invertido durante las décadas a fin de moldear y formar el área de investigación. La discusión, por lo tanto, realmente no cumple con cualidades lógicas en este momento ya que los especialistas tienen miedo de perder estas inversiones intelectuales, lo cual por supuesto sería un problema para muchos especialistas. Pero examinemos para qué sirven las dos palabras

The connotation of bullying is both physical *and* psychological aggression and threat. In fact, bullying at school is very often strongly characterized by physically aggressive acts. In dictionaries, the physical part in the activity of "bullying" is always noted.

Otherwise with "mobbing" at workplaces. The behavior there, as much as it is a disastrous communication, certainly does not have this noted characteristics of "bullying", but quite often is done in a very sensitive manner, still having highly stigmatizing effects. In fact, physical violence is *extremely* seldom, if ever, found in "mobbing behavior" at work. Rather, "mobbing" is characterized by much more sophisticated behaviors. The term "bullying" would here certainly not match the behavior that can be observed.

A comparison of these two research areas exposes, in fact, quite different groups of hostile behavior. My opinion is, that these two research areas *should* use different terminology because of these very reasons, whatever terminology may be chosen. It would be very confusing to let "mobbing" *or* "bullying" be the chosen general term as these words really describe quite different social behaviors. My suggestion is, that we in the future talk about "bullying" at schools and "mobbing" at workplaces.

Certain scholars have preferred still other terminology, par example

más utilizadas, "mobbing" e "intimidación". La connotación de la intimidación es tanto la agresión física y psicológica como la amenaza. De hecho, la intimidación en la escuela está muy a menudo fuertemente caracterizada por actos físicamente agresivos. En los diccionarios, la parte física en la actividad de "intimidación" es siempre señalada.

De otra manera es con el "mobbing" en los lugares de trabajo. El comportamiento ahí, aunque es una comunicación desastrosa, ciertamente no tiene estas características señaladas de "intimidación", sino que muy a menudo se realiza de una manera muy reservada, teniendo todavía efectos altamente estigmatizadores. De hecho, la violencia física es *extremadamente* rara, si alguna vez es encontrada en el "comportamiento de acoso psicológico" en el trabajo. Más bien, el "mobbing" se caracteriza por comportamientos mucho más sofisticados. El término "intimidación" aquí ciertamente no coincidiría con el comportamiento que puede ser observado.

Una comparación de estas dos áreas de investigación expone, de hecho, grupos bastante diferentes de comportamiento hostil. Mi opinión es que estas dos áreas de investigación *deberían* utilizar una terminología diferente debido a estas mismas razones, sea cual sea la terminología que pueda elegirse. Sería muy confuso dejar que "mobbing" *o* "intimidación" sean el término general elegido ya que estas palabras en realidad describen comportamientos sociales muy diferentes. Mi sugerencia es que en el futuro hablemos sobre "intimidación" en las escuelas y sobre "mobbing" en los lugares de trabajo.

Algunos especialistas han preferido, sin embargo, otra terminología, por ejemplo

"horizontal violence". I don't see any need to interfere with a scholar's choice of terminology. Sometimes certain qualities in the studied object need to be focused on and another terminology has to be used. Those scholars certainly would know by themselves whether to offer a reference to either mobbing or bullying or not.

Summary: I suggest keeping the word bullying for activities between children and teenagers at school and reserving the word mobbing for adult behavior at workplaces. I also suggested to point out, in articles and books, what other terminology is been used in related research areas in order to serve the reader.

“violencia horizontal”. No veo ninguna necesidad de interferir con la elección de la terminología de un especialista. A veces, ciertas cualidades en el objeto estudiado necesitan ser enfocadas y otra terminología ha de ser utilizada. Esos especialistas sin duda sabrían por sí mismos si ofrecer una referencia ya sea al mobbing o a la intimidación, o no.

Resumen: Sugiero mantener la palabra intimidación para las actividades entre niños y adolescentes en la escuela y reservar la palabra mobbing para el comportamiento adulto en los lugares de trabajo. También he sugerido indicar, en artículos y libros, qué otra terminología está siendo usada en áreas de investigación relacionadas, con el fin de servir al lector.

## Resúmenes de Prepublicación de 5 libros de Heinz Leymann<sup>6</sup>



### **Adult Mobbing: on Mental Violence in Working Life** (Mobbing entre adultos: sobre la violencia mental en la vida laboral)<sup>7</sup>

**Edición Original:** Leymann, Heinz (1986). *Vuxenmobbing – om psykiskt vald i arbetslivet*. Stockholm: [Studentlitteratur](#).

*Pongámonos de acuerdo en abstenernos de utilizar el término **mobbing**. Estamos hablando de **violencia mental**. Estamos hablando de **violación emocional**. Llamemos a las cosas por su nombre correcto.*

- Leymann, *Mobbing entre adultos: sobre la violencia mental en la vida laboral*

Esta es una de las primeras publicaciones de Leymann. En ella, describe los resultados de algunas de sus primeras exploraciones de investigación en las áreas del mobbing y la violencia mental en la vida laboral. Este libro es un gran lugar para comenzar a conocer el mobbing, ya que responde a algunas de las preguntas más básicas.

---

<sup>6</sup> Traducción: Psic. Sergio Navarrete Vázquez, Mayo 2010. Los títulos de los libros se tradujeron a partir de la versión en inglés y no del original sueco. Al parecer hay algunas diferencias, mismas que se indican en notas a pie de página para una posterior confirmación o rechazo.

<sup>7</sup> Posible traducción del sueco: *Mobbing de adultos - la violencia psicológica en el lugar de trabajo*.

En primer lugar, ¿qué *es* el mobbing? Leymann habla de sus primeros pocos proyectos de investigación sobre el acoso psicológico en el lugar de trabajo y da una definición de lo que realmente *significa* el término. Hace hincapié en que, si algo bueno ha de venir de su investigación, el mobbing debe estar claramente definido y las diferencias entre éste y fenómenos negativos similares (por ejemplo: el racismo, la desigualdad de género, etc.) deben ser observadas con mucha cautela.

A continuación, ¿cómo las personas acosan a otras? Leymann describe las primeras entrevistas que realizó con profesionales que habían entrado en contacto con alguien que fue acosado psicológicamente (por ejemplo: psiquiatras, consultores en recursos humanos, representantes sindicales). Creó una tipología de comportamientos de acoso psicológico y los dividió en cinco categorías basado en sus efectos sobre la víctima. (Afectan la capacidad de la víctima para comunicarse, sus contactos sociales, su reputación, su situación laboral o su salud física).

¿Qué tipos de situaciones son propicias para la violencia mental? Leymann identificó cinco tipos diferentes de situaciones de acoso psicológico y detalla cada uno con ejemplos de casos: mobbing por compañeros de trabajo, mobbing por subordinados, mobbing por superiores, los casos famosos en los que la víctima supuestamente actúa como un *dogmático*, y los debidos a opresión sistemática.

¿Cómo hacen frente las víctimas? ¿Qué sucede si no pueden hacer frente? Leymann revisa algo de la literatura clásica sobre los mecanismos y el comportamiento de enfrentamiento. También habla de casos donde la víctima es conducida a tales extremos que ya no puede lidiar con la situación y desarrolla una enfermedad mental. Estos casos tienden a ser los peores ya que los acosadores psicológicos utilizarán esta inestabilidad mental en su propio beneficio para eliminar a la persona de una vez por todas del mercado laboral. Un hombre, describe Leymann con vívido detalle, Torsten, terminó en un manicomio.

Por último, ¿qué puede hacerse? El libro termina positivamente, puesto que Leymann sugiere algunas estrategias prácticas que las víctimas de mobbing, sus amigos, familia y líderes del trabajo pueden utilizar para ayudar a combatir los efectos de la violencia mental.





**No Other Way Out**  
(No hay otra salida)<sup>8</sup>

**Edición original:** Leymann, Heinz (1988). *Ingen annan utväg*. Stockholm: [Wahlström & Widstrand](#).

*A veces de ser posible quisiera desaparecer del todo... Trato de pensar para mí misma “Ingrid, no te molestes con ellos, maneja tu parte e ignora a los otros”, pero todos tenemos una necesidad de ser queridos... ¿Vale la pena vivir la vida bajo tan duras condiciones? Ya no puedo ver más a través de mis lágrimas.*

*El odio sólo crece y crece. Lo veo como una gran montaña que tengo que pasar. Dios ayúdame. Dame fuerzas para soportar.*

- Extracto del diario de Ingrid, *No hay otra salida*, página 30

Este libro es único, ya que da un vistazo de primera mano en los horrores del mobbing. Presenta el diario real de una mujer, llamada simplemente Ingrid, que fue acosada psicológicamente en el trabajo. Su diario traza su historia con horripilante detalle -desde el conflicto inicial, a través de seis años de un trauma mental que empeoraba progresivamente. Ella es hostigada, abandonada y maltratada en el trabajo. Siendo referida a un psiquiatra, es diagnosticada con depresión severa y se le da medicación. Contrae insomnio y tiene problemas para concentrarse. Es reiteradamente incluida en la nómina de

---

<sup>8</sup> Posible traducción del sueco: *No hay otra manera*.

personal con licencia por enfermedad. En su diario, lamenta sentirse “tal como aire” en el trabajo y no puede dejar de llorar. Finalmente, sus problemas son tantos que ya no puede ver ninguna otra salida salvo quitarse la vida.

¿Qué sucede cuando un ser humano es acosado psicológicamente? Leymann utiliza la historia de Ingrid como un ejemplo para trazar el patrón de violencia mental y exclusión que él ve como universal en todos los casos de acoso psicológico en el lugar de trabajo. La violencia mental, sostiene, no ocurre al azar. Una mala organización del trabajo, una incapacidad para resolver los conflictos, y oscuridades administrativas, todo contribuye a hacer que el lugar de trabajo sea propenso a este tipo de situaciones. Traza el patrón que se utiliza para excluir a alguien del trabajo, y los tipos de métodos de exclusión que son comunes. Luego habla de cómo éstos se podrían evitar, y da algunas sugerencias prácticas para la mediación de conflictos en el lugar de trabajo. Su propósito al hacer esto es claro: “el mayor respeto que podemos mostrar a Ingrid y a todas las otras personas que han sido llevadas hasta más no poder sería el de modificar nuestro entorno de vida común de modo que ningún ser humano tenga nunca más la necesidad de experimentar la vida como un tormento único, muy prolongado.” (Leymann, *No hay otra salida*, página 94)



**When Life Strikes**  
(Cuando la vida golpea)

**Edición original:** Leymann, Heinz (1989). *När livet slår till*. Lund: [Natur och Kultur](#).

*La Victimología es un área de investigación que se entreteje con la parcialidad política. Soy de la opinión de que no es posible estudiar dentro de este campo sin estar consciente de esto, y sin una voluntad honesta para ridiculizarlo.*

- Leymann, *Cuando la vida golpea*

¿Cómo es ser víctima de un crimen violento - ser violado, torturado o mantenido como rehén? ¿Por cuánto tiempo después del crimen sufre la víctima? Y ¿por qué unos reaccionan con más fuerza que otros? Este libro trata de la victimología, el área de investigación que intenta responder algunas de estas preguntas. Ofrece una revisión exhaustiva de las circunstancias que rodean a una situación de víctima -desde el *evento clave* hasta las consecuencias sociales para la víctima- y critica las teorías psicológicas actuales que siguen dominando el pensamiento científico detrás de esta investigación.

En su introducción, Leymann llama a la actual investigación de la victimología tanto “sorprendente” como “preocupante”. Critica varias debilidades dentro del campo. En primer lugar, puesto que el estudio de la victimología abarca la investigación de varias áreas distintas (psicología cognitiva, psiquiatría, psicoanálisis y muchas otras) y ninguno de los investigadores involucrados han “leído el trabajo unos de otros” (Leymann, *Cuando la vida golpea*), no hay unidad dentro del campo. Los procedimientos utilizados para estudiar

las situaciones de víctima son “primitivos” (Leymann, *Cuando la vida golpea*), y el número de mitos y propaganda que se permite desarrollar en torno a las víctimas es escandaloso. Gran parte del libro está dedicada a analizar críticamente estas debilidades. Examina varias situaciones de víctima diferentes -de la violación al robo y de ahí al lavado del cerebro- y sostiene que las teorías usadas para explicar éstas o son totalmente infundadas, o están basadas en conceptos obsoletos.

Leymann también sostiene que las consecuencias de lo que él llama el *evento clave* en una situación de víctima (el incidente inmediato - un robo, etc.) pueden ser mucho más destructivas mentalmente para la víctima que el crimen violento real en sí mismo. La sociedad tiene varios *adoctrinamientos amenaza*, estereotipos de cómo la víctima tiene que sentir y comportarse, lo cual puede ser perjudicial para cualquier persona que se desvíe del patrón esperado. Los *eventos consecuentes automáticos* -las reacciones de los amigos, familiares, compañeros de trabajo, empleadores y medios de comunicación locales de la víctima- surgen de estos adoctrinamientos amenaza y hacen que la víctima se sienta aún peor. Leymann termina analizando los métodos actuales utilizados para tratar a las víctimas de delitos violentos, y sugiriendo algunas alternativas mejores.



**From Mobbing to Elimination in Working Life**  
(Del mobbing a la eliminación en la vida laboral)<sup>9</sup>

**Edición original:** Leymann, Heinz (1992). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.

*No hubo respuesta. ¿No había sido lo suficientemente claro? Escribí otra carta. ¡Ellos deben entender que me siento podrido por lo que me han hecho! Después de todo, no puede ser su intención humillarme de esta manera, ¿verdad?*

- Extracto de *Hans*, uno de los casos de mobbing descritos en *Del mobbing a la eliminación en la vida laboral*, página 59

Publicado bastante tarde en su carrera, *Del mobbing a la eliminación en la vida laboral* es considerado como uno de los análisis más completos y reflexivos de Heinz Leymann del proceso y las consecuencias del mobbing entre adultos en el lugar de trabajo.

La mayor parte de las otras publicaciones de Leymann analizan el mobbing solamente desde la perspectiva del individuo acosado psicológicamente. Las anamnesis sociales dadas en *Fábrica de suicidios* son un ejemplo de esto. Este método tiene sus ventajas (entre otras cosas, da una imagen clara de cómo se desarrolla el curso de los acontecimientos y los efectos inmediatos de esto en la víctima), pero no analiza la situación en su totalidad desde las perspectivas de todos los involucrados. Para este libro, Leymann analizó datos de varias

---

<sup>9</sup> Posible traducción del sueco: *Desde el mobbing hasta la exclusión en el lugar de trabajo*.

fuentes diferentes: descripciones de casos de su propio trabajo como mediador, escritos de las víctimas, artículos escritos por periodistas y documentos proporcionados por la oficina del seguro social y el Tribunal del Trabajo. A partir de estas fuentes, creó una lista de inventario de todos los delitos y las infracciones legales comúnmente cometidos en situaciones de acoso psicológico, resumiendo exactamente cómo todas las diferentes partes involucradas -empleadores, sindicatos, compañeros de trabajo y otras autoridades- tienen la culpa. Después los ilustra con varios ejemplos de caso. El beneficio de esto es claro: vemos las acciones individuales de todos los involucrados y también cómo todos trabajan juntos para dar lugar a la eliminación definitiva del lugar de trabajo.

En su introducción, Leymann describe la legislación laboral como una “fina red entretejida”. Si un hilo se rompe, si una ley es olvidada o descuidada, todo puede comenzar a esclarecerse. El proceso, cree Leymann, es en realidad muy sencillo de entender: un problema surge por cualquier motivo entre dos personas en el trabajo. Si esto no se resuelve con eficacia, se convertirá en un conflicto que, si no es conducido a una solución constructiva, finalmente se convertirá en una verdadera crisis. Y, de situaciones de crisis, suele haber sólo un resultado: un individuo es elegido como chivo expiatorio. Esa persona es acosada psicológicamente y eliminada de la plantilla.<sup>10</sup> Con este libro, Leymann hace este proceso mortal más accesible para que, con suerte, pueda evitarse en el futuro.

---

<sup>10</sup> La frase original dice: “That person is mobbed and eliminated from the workforce.” El término “workforce” significa población activa o bien personal o plantilla de una empresa. En este contexto debe asumirse el segundo caso.



**Suicide Factory**  
(Fábrica de suicidios)<sup>11</sup>

**Edición original:** Leymann, Heinz; Gustafsson, Annelie (1998). *Självmondsfabriken*. Stockholm: Norstedts Juridik.

*Desde que surgió en atención primaria, en privado he estado consciente de que no tengo ningún derecho a existir en la sociedad por más tiempo. Por lo tanto, estoy privada de la posibilidad de vivir una vida un tanto aceptable en el futuro. ¡No puedo luchar contra ello por más tiempo!*

- Extracto de una carta de despedida escrita por Sara, una de las enfermeras acosadas psicológicamente descritas en *Fábrica de suicidios*, página 169

Cuando este libro fue publicado por primera vez por Nostedts Juridik AB en 1998, provocó una gran controversia. Su título sueco -que en inglés se traduce “Suicide Factory”- fue tan provocativo que la Junta Nacional de Seguridad y Salud Laboral, el grupo que originalmente tenía la intención de publicarlo, se negó a tener nada que ver con el proyecto. Después de su publicación, debido a lo que reveló acerca de las condiciones en la atención a la salud y la legislación suecas, *Fábrica de suicidas* provocó un gran malestar. Hasta el día de hoy, es increíblemente difícil encontrar una copia de este libro.

---

<sup>11</sup> Al traducir el término *Självmonds* se presenta la opción “suicida”. No parece fuera de lugar la posibilidad de que una traducción más adecuada sea “Fábrica de suicidas”.

Para esta investigación, Leymann se asoció con Annelie Gustafsson, una socióloga en el programa de maestría en la Universidad de Umeå, para reunir descripciones de 21 casos de enfermeras que cometieron, o pensaron cometer, suicidio después de haber sido acosadas psicológicamente en el trabajo. Su propósito fue doble: establecer si (y en qué medida) las condiciones en el mercado laboral crean un riesgo de suicidio y sugerir posibles estrategias de prevención para eliminar estos problemas. Eligieron centrarse en las enfermeras del sistema de atención a la salud ya que, según investigaciones anteriores, esta fue la profesión con la mayor tasa de mortalidad debido al suicidio (de ahí el título *Fábrica de suicidios*).

Para aclarar el problema, los autores describen las historias clínicas de tres enfermeras. En *El Gólgota de Sara*, una enfermera es acosada psicológicamente por sus superiores por hacer demasiadas preguntas. Su anamnesis social es de interés porque a sus empleadores se les permitió ver y hacer comentarios al respecto antes de su publicación, un hecho que hace a la historia mucho más meritoria. A continuación, en *El manejo de un caso de mobbing de parte de un sindicato*, los autores presentan a Martha, una enfermera que se enfermó gravemente porque su sindicato se negó a ayudarla a salir de las dificultades en el trabajo. Por último, en *Mal tratada en el lugar de trabajo: colgada en los medios de comunicación*, conocemos a Marie. Sus problemas fueron causados por un periodista que reveló su historia en un periódico local en su pequeña comunidad, donde todos se conocían. La humillación que sufrió a causa de esto fue insoportable. Dos de estas tres mujeres se quitaron la vida. La tercera sufre de un caso grave de TEPT (Trastorno por Estrés Postraumático).

Los autores, a continuación, intentan responder a la pregunta de por qué se permite que un mobbing como este continúe. La legislación sueca tiene listo un poderoso plan para la prevención de suicidios, pero su aplicación es defectuosa. Leymann y Gustafsson sugieren algunas formas en que la aplicación de la legislación sueca puede ser mejorada.