

II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

## **El acoso laboral y la clasificación sistemática de los trastornos mentales: el DSM-IV y la CIE-10.**

Varela, Osvaldo Héctor, Grassi, Adrián, De La Iglesia, Matilde, Caputo, Marcelo Carlos y Hidalgo, Valeria Susana.

Cita:

Varela, Osvaldo Héctor, Grassi, Adrián, De La Iglesia, Matilde, Caputo, Marcelo Carlos y Hidalgo, Valeria Susana (2010). *El acoso laboral y la clasificación sistemática de los trastornos mentales: el DSM-IV y la CIE-10. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-031/553>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/hxv>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

el consul-tante en ámbitos policiales, judiciales o profesionales.

En todos los casos la información que comunique debe ser la estrictamente necesaria, procurando que sea recibida por personas competentes y capaces de preservar la confidencialidad dentro de límites deseables.

(9) acápite 1. RESOLUCIÓN DE CUESTIONES ÉTICAS y 4. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

(10) Gabriela Salomone y María Elena Dominguez ; Clínica y deontología.

(11) Constitución de la república Argentina; así mismo tiene rango constitucional en virtud del Art. 75 inciso 22 los siguientes tratados internacionales: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; Convención Sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

Convención Sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (agregada en 1997).

(12) Carlos Gutiérrez, La Causa del Psicólogo Forense; con la colaboración de Juan Jorge Michel Fariña y Gabriela Z. Salomone.

(13) Gabriela Z. Salomone; Testimonios de la experiencia.

## BIBLIOGRAFIA

CAMARGO, L.: Encrucijadas del campo Psi-Jurídico: dialogos entre el derecho y el psicoanálisis.

CINZONE, S.M: (2003) La decisión del juez y la interpretación psicoanalítica. En XI Anuario de Investigaciones. Publicación anual de la Secretaría e Instituto de Investigaciones. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. ISSN: 0329-5885. Pág. 439-445.

CÓDIGO DE ÉTICA DEL A. P. F. R. A. Asociación de Psicólogos Forenses de la República Argentina.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FEDERACIÓN DE PSICÓLOGOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (Fe.P.R.A.)

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

DOMÍNGUEZ, M.E.; Presentado en las XIV Jornadas de Investigación. Tercer Encuentro de Investigadores del MERCOSUR. "Investigación en Psicología, su relación con la Práctica Profesional y la Enseñanza". Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. 9, 10 y 11 de Agosto de 2007

GUTIÉRREZ, C.: Texto presentado en el Primer Coloquio Internacional "Deseo de Ley", Buenos Aires, octubre de 2001.

GUTIÉRREZ, C.: La Causa del Psicólogo Forense; con la colaboración de Juan Jorge Michel Fariña y Gabriela Z. Salomone

GUTIÉRREZ, C., E., Michel FARIÑA Juan Jorge, SALOMONE Gabriela Z.: (1994) Ética: La causa del psicólogo forense. Revista de la Asociación de Psicólogos Forenses de la República Argentina (APFRA); año VI, N° 9, Marzo 1994.

PRINCIPIOS ETICOS DE LOS PSICÓLOGOS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA American psychological Association, 2002(2003)

SALOMONE, G.Z.; DOMÍNGUEZ, M.E.: (2006) La transmisión de la ética. Clínica y deontología. Volumen I: Fundamentos. Letra Viva, Buenos Aires.

SALOMONE, G.Z.; El Sujeto y la ley: Algunos comentarios sobre la función Psi; Trabajo presentado en las XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Proble-máticas actuales, aportes de la investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires, 7, 8 y 9 de agosto de 2008.

SALOMONE, G.Z.; Responsabilidad Profesional: las perspectivas deontológicas, jurídica y clínica.

VARELA, O.H.: Algunas reflexiones sobre la concepción ética en psicología forense; publicado en Tapias Saldaña, Ángela Cristina; Gutierrez De Piñeres Botero, Carolina (Coordinadoras): Psicología Jurídica. Perspectiva Latinoamericana. Primera edición Mayo 2008. Edición electrónica realizada en Bogotá, Colombia. Asociación Latinoamericana de Psicología Jurídica y Forense.

# EL ACOSO LABORAL Y LA CLASIFICACIÓN SISTEMÁTICA DE LOS TRASTORNOS MENTALES: EL DSM-IV Y LA CIE-10.

Varela, Osvaldo Héctor; Grassi, Adrián; De La Iglesia, Matilde; Caputo, Marcelo Carlos; Hidalgo, Valeria Susana  
Universidad de Buenos Aires

## RESUMEN

Si bien el acoso laboral es tan antiguo como el trabajo mismo, fue necesario que las ciencias de la salud maduraran en su desarrollo teórico-práctico para que el mismo pudiera ser detectado y conceptualizado como una entidad específica de estudio, posibilitando una intervención eficaz para su prevención, tratamiento y la rehabilitación de quienes lo han padecido. En el ámbito de la salud mental, hay dos trabajos vigentes para la clasificación sistemática de los trastornos mentales, el DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), realizado por la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) y la CIE (Clasificación Internacional de las Enfermedades), obra de la Organización Mundial de la Salud (OMS) A la fecha ninguno de estos sistemas incluyen en su haber el acoso laboral. Desde el proyecto de investigación dirigido por el Prof. Osvaldo Varela: "El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica", nos proponemos señalar y analizar la ausencia de tipificación que el fenómeno de acoso laboral tiene en estos textos de uso cotidiano internacionalmente.

## Palabras clave

Acoso laboral DSM CIE

## ABSTRACT

BULLYING AND THE SYSTEMATIC CLASSIFICATION OF THE MENTAL DISORDER: THE DSM-IV AND THE CIE-10

While bullying is as old as work itself, it was necessary that health sciences mature the practice and theoretic development to be detected and conceptualized as a specific entity for study, facilitating a true intervention for the prevention, treatment and rehabilitation of those that had suffered. In the health sanity scope, there are two actual works for systematic classification of the mental disorders, the DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), completed by the APA (American Psychiatric association) and the CIE (Illness International Clasifications), work of the OMS (World health organization). Up to day, none of the systems include the bullying. From the investigation project direct by Professor Osvaldo Varela: The bullying in the public administration. Juridical Psychology contributions, we propose to seal and analyze the luck of tipification that the bullying has in these texts of worldwide everyday use.

## Key words

Laboral abuse DSM CIE

Si bien podríamos plantear que el acoso laboral es tan antiguo como el trabajo mismo, fue necesario que las ciencias de la salud maduraran en su desarrollo teórico - práctico para que el mismo pudiera ser detectado y conceptualizado como una entidad específica de estudio, posibilitando una intervención eficaz para su prevención, tratamiento y la rehabilitación de quienes lo han padecido. En el ámbito de la salud mental, hay dos trabajos vigentes para la clasificación sistemática de los trastornos mentales, el sistema DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), realizado por la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) y el sistema CIE (Clasificación Internacional de las Enfermedades).

des), obra de la Organización Mundial de la Salud (OMS) A la fecha ninguno de estos sistemas incluyen en su haber el acoso laboral. Desde el proyecto de investigación dirigido por el Prof. Osvaldo Varela: "El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica", nos proponemos señalar y analizar la ausencia de tipificación que el fenómeno de acoso laboral tiene en estos textos de uso cotidiano internacionalmente.

Actualmente, en la literatura científica podemos hallar múltiples denominaciones sobre el acoso laboral: *mobbing*, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento, psicoterror, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, etc. En la década del 1980 el profesor Heinz Leymann fue quien introdujo el término de *mobbing*, utilizado habitualmente de manera equivalente al de acoso laboral en la bibliografía científica. La definición del término es la siguiente: "El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social". Por su parte, la autora Marie-France Hirigoyen (1999, 2001), acuña el término "acoso moral en el trabajo", definiéndolo como: "...toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo". En nuestro país el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, conceptualiza el tema bajo el término violencia laboral y refiere que se trata de "toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores."

Existen toda una serie de otros constructos relacionados al acoso laboral, el estrés socio laboral, el burnout y el acoso sexual, entre otros. Pero debemos diferenciar a los unos de los otros, aunque existe una serie de circunstancias, acciones o comportamientos que están emparentados con situaciones de conflicto o malestar en el trabajador. Por ejemplo el estrés socio laboral refiere a una desfavorable interacción entre las características del trabajador y las condiciones del trabajo que conduce a perturbaciones psicológicas y comportamientos malsanos, y finalmente a la enfermedad. (Sauter y cols.) Por otra parte el síndrome de burnout implica una respuesta inadecuada a un estrés sociolaboral con implicancias emocionales, de carácter crónico, y cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Pero la sintomatología (física, psicológica, social, relacional) padecida por el trabajador en situación de estrés sociolaboral o *burnout* es similar a la referida en el caso de la violencia laboral. En los casos de estrés sociolaboral y *burnout* son las propias características de la posición del trabajo (condiciones físicas del entorno, volumen de trabajo, recursos escasos) lo que provocan la aparición de estos fenómenos. Como contrapartida, en la violencia laboral hay una intencionalidad manifiesta por parte de una o varias personas de ocasionar malestar a otra. A diferencia de los fenómenos de estrés sociolaboral y *burnout*, en los que la persona suele restablecerse paulatinamente si se retiran los factores estresantes que ocasionaron su malestar, aquellos que han padecido violencia laboral (especialmente si el acoso ha sido muy prolongado en el tiempo), mantienen un menoscabo en su identidad y autoestima que perdura en el tiempo, aunque ya no se encuentren en situación de acoso. Por su parte el acoso sexual refiere a toda conducta verbal o física desarrollada en el ámbito de laboral, de naturaleza sexual y con características ofensivas y humillantes para quien está dirigida. Las mujeres suelen padecer estos hechos con mayor frecuencia que los varones. Si bien se incluyen las acciones de acoso sexual dentro de la definición del Ministerio de Trabajo de la Nación, en la literatura

científica habitualmente se lo diferencia de la violencia laboral propiamente dicha, debido a considerárselo un hecho con características particulares. Ahora bien, más allá de que los términos mencionados hacen referencia a diferentes fenómenos, encontramos también puntos de encuentro. Toda situación de *violencia laboral* involucra un alto monto de *estrés laboral* para la persona que lo padece. Aquellas personas que padecen síndrome de *burnout*, o al menos un alto grado de estrés, podrían desarrollar con mayor probabilidad acciones de maltrato hacia quienes los rodean. Muchas situaciones de *acoso sexual* derivan luego en *violencia laboral* al no acceder la víctima a la solicitud del agresor.

Al evaluar un posible caso de acoso laboral tenemos que proceder éticamente y para ello evitar una visión demasiado esquemática sobre el tema (hecho lamentablemente frecuente), por eso resulta necesario realizar las siguientes puntualizaciones. El acoso no se da siempre en una relación de uno a uno: muchas veces todo un grupo hostiga a una persona o se da el caso inverso. Para que exista acoso, la agresión debe ser sostenida en el tiempo: Es la repetición de la agresión lo que desgasta a la persona. Un hecho aislado (ej.: una gran discusión), no constituye violencia laboral, aunque tenga consecuencias que haya que atender. Habitualmente, se considera violencia laboral a aquellas situaciones que se dan por un período de al menos seis meses de tiempo, con una frecuencia de tres veces a la semana como mínimo (aunque siempre deberá evaluarse cada caso en particular). La falta de comunicación es un aspecto central en los casos de violencia laboral: podríamos decir que el aislamiento que se produce sobre la víctima es el recurso más dañino que utiliza el acosador. Las consecuencias fuera del lugar de trabajo: Si bien el acoso se realiza en el ámbito laboral, generalmente sus consecuencias se extienden a otras esferas de la persona acosada: vida familiar, de relaciones sociales extra-laborales, etc. Estrés laboral, burnout, acoso sexual y violencia laboral son conceptos relacionados pero diferentes en su origen y modalidad de abordaje.

Un diagnóstico preciso y certero debe basarse en una nomenclatura que se apoye en un proceso de clasificación. En su texto "Consideraciones Introductorias en Clínica, Psicopatología, Nomenclatura y Clasificación", Juan Carlos Ferrali define a estos términos de la siguiente manera: "La nomenclatura es un listado de nombres de síntomas, trastornos y/o enfermedades. Llamamos clasificar a una actividad consistente en el hecho de ordenar fenómenos u objetos de acuerdo a sus características. Cuando ese proceso se realiza obedeciendo a ciertas reglas, principios y lineamientos establecidos, hablamos de una sistemática. La clasificación de los trastornos mentales persigue el objetivo de ser sistemática." La clasificación es necesaria para lograr un trabajo interdisciplinario al tiempo que facilita el acercamiento al objeto de estudio. Una sólida clasificación da lugar también a nuevos aportes teóricos, permite la expansión de los nuevos descubrimientos y planteos a otros campos de la salud, posibilita un estudio y difusión sistemática y, final y esencialmente, abre espacio a un plan de tratamiento específico. En la actualidad, el DSM-IV y la CIE-10 son las herramientas centrales en el área de salud mental. Ambas sirven para abordar diagnósticos estadísticos de la consulta y epidemiológicos comunitarios. Al mismo tiempo, funcionan como referentes en la clínica y la investigación a nivel internacional.

En el DSM-IV, dentro del apartado OTROS PROBLEMAS QUE PUEDEN SER OBJETO DE ATENCIÓN CLÍNICA, encontramos la descripción de ciertos estados o problemas que estarían relacionados de manera directa o indirecta con el fenómeno de acoso laboral. A continuación se realiza una breve sinopsis de los mismos:

#### Problemas de relación:

El manual comienza este apartado refiriendo que "los problemas de relación incluyen patrones de interacción entre miembros de una unidad relacional que están asociados a un deterioro de la actividad clínicamente significativo, o a síntomas de uno o más miembros de una unidad relacional, o a deterioro de la unidad relacional misma." Entendiendo que el concepto de unidad relacional es totalmente aplicable al ambiente laboral, y considerando que el acoso laboral tiene como sello distintivo un estilo de comunicación disfuncional, vemos que esta sección se encuentra íntimamente vinculada a la temática.

Z63.9: Problema de relación no especificado [V62.81]

Al no haber una mención específica sobre el acoso laboral, debería utilizarse este código (en la descripción del mismo se contempla por ejemplo: *dificultades con los colaboradores*). No obstante, y si bien el manual no lo refiere, se deduce del desarrollo de los diversos cuadros previstos para el apartado general (problemas paterno filiales, conyugales, etc.) que la intencionalidad de causar daño no se ha considerado de manera particular.

#### Problemas relacionados con el abuso o la negligencia:

Teniendo en cuenta que la violencia laboral se puede llevar a cabo por omisión de conductas (en el caso de los victimarios) o por desprotección hacia los trabajadores (en el caso de la organización que permite el desarrollo de la violencia), este apartado también se encontraría relacionado con la temática del *mobbing*.

*T74.1 Abuso físico del adulto [V61.1] / T74.2 Abuso sexual del adulto [V61.1]*

Los códigos mencionados no resultarían particularmente aptos para codificar casos de acoso laboral ya que:

1) El castigo físico es poco frecuente en casos de acoso laboral (se da fundamentalmente en ocasiones específicas [ej.: relación entre maestros y aprendices de artesanías])

2) El abuso sexual (específicamente la *coacción sexual*, dentro de los ejemplos referidos por el DSM) constituye un fenómeno especial, tal como ya se consignó. El acoso laboral se suele dar en una segunda instancia, cuando la víctima rechaza las propuestas del agresor.

#### Problemas adicionales que pueden ser objeto de atención clínica:

Dentro de los casos contemplados, encontramos:

*Z56.7 Problema laboral [62.2]*

*Esta categoría puede usarse cuando el objeto de atención clínica es un problema laboral que no se debe a un trastorno mental o que, si se debe a un trastorno mental, es lo bastante grave como para merecer una atención clínica independiente. Los ejemplos incluyen la insatisfacción laboral y la incertidumbre sobre la elección profesional.*

Como puede apreciarse, si bien genéricamente el acoso laboral constituye obviamente un "problema laboral", si utilizáramos esta codificación se perdería información sobre la riqueza que el cuadro suele presentar, produciéndose un menoscabo en la posibilidad de comprender de manera global las posibles comorbilidades presentes en el sujeto. Para finalizar, podríamos concluir que si bien el apartado OTROS PROBLEMAS QUE PUEDEN SER OBJETO DE ATENCIÓN CLÍNICA constituye un sitio conveniente dentro del DSM para tipificar el fenómeno de acoso laboral, las conceptualizaciones vigentes del manual resultan deficitarias para la correcta apreciación del cuadro por parte del profesional de la salud.

Algo muy similar sucede en la CIE-10. No aparece una categoría para el acoso laboral en sí y las nomenclaturas propuestas no son lo suficientemente específicas como para abarcarlo. En el Anexo 10, capítulo XXI FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD, el manual propone dos clasificaciones muy similares a las del DSM-IV y con las mismas falencias. La Z56 problemas relacionados al empleo y desempleo y la Z60 Problemas relacionados con el ambiente social.

## CONCLUSIONES

Las nomenclaturas disponibles en los manuales de referencia actuales no permiten atender ni ubicar la sintomatología particular o la especificidad de las personas que sufren acoso laboral. Consideramos necesaria la inclusión de esta categoría dentro del DSM-IV y la CIE-10 para permitir un diagnóstico específico de este trastorno. Su incorporación a los manuales abrirá el campo para una mayor exploración de las vicisitudes del fenómeno, permitirá una mayor exploración de las características de los factores de personalidad predisponentes tanto del acosado como del acosador y de las organizaciones más proclives a este fenómeno. Finalmente, la inclusión del acoso laboral como una clasificación independiente permitirá optimizar los tratamientos existentes para este trastorno que día a día impacta en distintos ámbitos a nivel internacional.

## BIBLIOGRAFIA

- ABAJO OLIVARES, F. J.: *Mobbing, acoso psicológico en el ámbito laboral*, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2006
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2003). *DSM IV - TR*. Edit. Masson. Barcelona.
- COMITÉ CONSULTIVO PARA LA SEGURIDAD, LA HIGIENE Y LA PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO DE LA COMISIÓN EUROPEA. (2001) *Opinión sobre la violencia en el lugar de trabajo*.
- FERRALI, J.C. *Hojas clínicas de salud mental*. Ficha de la cátedra de psicofarmacología, Facultad de psicología, UBA.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: - *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Edit. Espasa. Madrid, 2002.
- HIRIGOYEN, M.F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona:Paidós
- HIRIGOYEN, M.F. (2003). «*Mobbing: definición y límites*». En *Respuestas al mobbing en el ámbito laboral*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- HIRIGOYEN, M.F. : - *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Edit. Paidós. Barcelona, 2001.
- KAPLAN & SADOCK (2008). *Manual de bolsillo de Psiquiatría Clínica*. Lippincott Williams & Wilkins. Barcelona.
- KUPFER; FIRST; REGIER (2004). *Agenda de Investigación para el DSM V* Edit. Masson. Barcelona.
- LEYMANN, H. (1993). «*Silencing of a skilled technician*». *Working Environment*, 28-28.
- LEYMANN, H. (1996). «*The content and development of mobbing at work*». A Special Issue of *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165 - 184.
- LÓPEZ CABARCOS, M. de los A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P.: - *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Edit. Pirámide. Madrid, 2003.
- MARTÍN, A.: *Mobbing: Induvio Editora, Buenos Aires, 2006*
- OIT: *Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la OIT y el Sindicato de la OIT*. (2001) <http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/docs/harassment.htm>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (1992). *CIE 10: Trastornos mentales y del comportamiento*. Edit. Meditor. Madrid.
- PARLAMENTO EUROPEO (2001). *Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*. 2.001/2339.
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Libro Blanco: los riesgos psicosociales en la administración*. Universidad de Alcalá - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid, 2004
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*, Aguilar, Buenos Aires, 2003
- PIÑUEL Y ZABALA, I.:/OÑATE CANTERO, A.: - *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Edit. Sal Terrae. Santander, 2001.- "La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral", en *Relaciones Laborales*-
- UNIÓN PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN, Secretaría de la Mujer de UPCN: *Violencia laboral. Estudio sobre acoso sexual*, Buenos Aires, 2007
- VELÁZQUEZ, M. (2003). *Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o mobbing*. Lan Harremanak - Revista de relaciones laborales. Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o mobbing. Universidad del País Vasco. 2002-II.