

12

Fecha de presentación: diciembre, 2020

Fecha de aceptación: febrero, 2021

Fecha de publicación: marzo, 2021

EL ACOSO LABORAL

HARASSMENT AT WORK

César Eduardo Ochoa Díaz¹

E-mail: ur.cesarochoa@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2890-3845>

Eduardo Hernández Ramos¹

E-mail: ur.eduardohernandez@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6404-2750>

Kleber Guamán Chacha¹

E-mail: ur.kleverguaman@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8792-5900>

Karina Pérez Teruel²

E-mail: karinaperez@uapa.edu.do

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1526-9913>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

² Universidad Abierta Para Adultos. República Dominicana.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

RESUMEN

La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno cada vez más frecuente en nuestra sociedad, el acoso laboral conocido también como mobbing, está adquiriendo mucho protagonismo y empieza a considerarse como un riesgo laboral. Los problemas sicosomáticos que causan a un trabajador por parte del empleador o un compañero pueden llevarlo al estrés y hasta el suicidio; las consecuencias del mobbing llegan al ámbito físico, psíquico, social, y laboral. Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social, en estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos, es por ello importante el análisis, localización y aplicación de estrategias y mecanismos para prevenir el acoso laboral. Hay desequilibrio de poder entre las partes enfrentadas, o al menos la víctima no dispone de los recursos necesarios para hacer frente. En base al problema se ha hecho la investigación bibliográfica y la investigación de campo que ha permitido encontrar como resultado que la sociedad necesita que se corte de raíz esta clase de abuso, mediante la elaboración de anteproyectos, leyes o reformas donde se debería enmarcar o tipificar el acoso Laboral en el sector público y privado.

Palabras clave: Mobbing, víctimas, acosador, mecanismos, leyes, tipificar.

ABSTRACT

Violence, in its different forms of presentation, is an increasingly frequent phenomenon in our society. Harassment at work, also known as mobbing, is becoming very important and is beginning to be considered an occupational hazard. The psychosomatic problems that cause a worker by the employer or a partner can lead to stress and even suicide, the consequences of mobbing reach the physical, psychological, social, and labor. It is very common that victims are selected among people who present a factor of greater personal, family or social vulnerability, in these cases the possibility of dealing with the harassers decreases, facilitating the impunity of these, it is therefore important to analyze, locate and implement strategies and mechanisms to prevent harassment at work. There is an imbalance of power between the opposing parties, or at least the victim does not have the necessary resources to deal with it. Based on the problem, bibliographical research and field research has been done, which has allowed us to find that society needs this kind of abuse to be nipped in the bud, through the elaboration of drafts, laws or reforms where harassment at work should be framed or typified in the public and private sectors.

Keywords: Mobbing, victims, stalker, mechanisms, laws, typify.

INTRODUCCIÓN

La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno desafortunadamente cada vez más frecuente en nuestra sociedad, el acoso laboral conocido también como mobbing, está adquiriendo mucho protagonismo y empiezan a considerarse como un riesgo laboral, las estrategias de persecución y hostigamiento al trabajador para hacerle la vida imposible. La fuerte competitividad existente en el mundo laboral repercute en el clima laboral.

Brodsky (1976), es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés (Morales, 2016).

Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, este estudio que estaba bajo la influencia del clima sociopolítico de principios de los setenta no tuvo mayor impacto en el estudio científico del mobbing (Ares & Ortega, 2018).

Sin embargo en el siglo 19 se conoce ya el término mobbing que se da cuando científicos que estudiaban la ornitología miran con cuidado el comportamiento de un grupo de animales que tenían cierta agresividad, *“especialmente las ratas, y su reacción ante la inclusión en el clan de un animal que no pertenece a él o que, habiendo pertenecido, se le saca del mismo por un tiempo y luego se le vuelve a incorporar”* (Leymann, 1990), en este estudio pudieron observar que el clan ataca con agresividad al nuevo animal, estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado, por lo que al relacionarlos con los seres humanos encontraron una serie de similitudes y luego surgió el término mobbing que en la actualidad se ha sociabilizado por todo el mundo.

Leymann (1996), quien es considerado como el primer estudioso del acoso laboral en instituciones públicas o privadas, aclara que para que no exista ningún tipo de confusión entre acoso laboral y acoso escolar se ha utilizado el término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término mobbing para la conducta adulta.

“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 (Piñuel, 2001; Herrera., et al., 2014).

El actual modelo económico imperante a nivel mundial ha implicado importantes transformaciones al mercado del trabajo y dichos cambios han afectado también a las relaciones de trabajo al interior de las empresas o establecimientos. En efecto, muchas empresas tanto públicas como privadas, en su búsqueda incesante por mejorar su productividad y aumento sostenido de sus utilidades, con los mínimos costos, tienden a desatender el bienestar de sus trabajadores, generando un ambiente hostil en el lugar de trabajo, lo que desencadena una serie de trastornos psicológicos y físicos en las personas más vulnerables en las relaciones de trabajo.

García & Rolsma (2003), mencionan que, *“a través de múltiples casos y testimonios, ha retratado la realidad que se esconde dentro de las empresas públicas y privadas, describiendo la jornada laboral de aquellos que su trabajo se ha convertido en un martirio por sentirse quemados, acosados, aburridos, estresados, cansados de aguantar a jefes que no saben liderar, a trepar sin escrúpulos, o que no saben cómo organizarse”*.

La doctrina ha entendido que el mobbing consiste en un “proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines persecutorios”.

El acoso es una enfermedad del trabajo o profesional, tiene consecuencias directas en la vida del trabajador. La autoridad del trabajo deberá ser muy observadora y estar muy enterada de que síntomas tales como: Alteraciones de carácter, cambios de personalidad, sentimientos de culpa, fracaso, apatía, conductas violentas y estado de permanente crispación con los que le rodean.

El acoso, en definitiva, es un abuso de poder y tiene tres elementos fundamentales: el acosador, el acosado y el entorno/organización. El acoso puede ser consciente y deliberado, situación en la que una o varias personas desenvuelven un conjunto de maquinaciones para hacer daño a alguien con fines prácticos concretos. Pero también puede ser inconsciente y automático; es esta la forma más frecuente, no sólo en el ámbito laboral, sino también en otros como la familia o la educación. Desde este punto de vista, se trataría de un mal social, pues en su sustento participa toda una estructura cultural.

El acoso Laboral o “mobbing” es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones, aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo. Las investigaciones llevadas a cabo por Leymann a partir de la década de los 80, lo han hecho más transparente y accesible y han llevado a su inclusión como riesgo psicosocial.

A pesar de que en nuestro país el hostigamiento afecta a más de un 16% de la población trabajadora, según los datos de la encuesta realizada por Piñuel los gobiernos siguen negándose a que un problema de tal envergadura sea tipificado y, por tanto, perseguido y castigado.

Consecuencias del Acoso Laboral

Los problemas sicosomáticos que causa a un trabajador por parte del empleador o un compañero mismo pueden llevar hasta el suicidio y hasta el estrés, ya que es una tendencia muy nueva en el ámbito laboral, es como una enfermedad silenciosa que va afectado a la persona que tiene bajo autoestima, ansiedad, problemas con la familia. Además, puede llegar a perder o tener que abandonar el puesto de trabajo por causa del acoso laboral, siendo para muchas víctimas dificultosas volver a integrarse en un puesto de trabajo (Tejedor & Ruiz, 2003; Piñuel, 2008).

En el fenómeno mobbing los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor, trastornos psicosomáticos variados, el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés post-traumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo.

Consecuencias Físicas

Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.).

Consecuencias Psíquicas

Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban

o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sentimientos de impotencia e indefensión y miedos al lugar de trabajo, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de *mobbing*.

Consecuencias Sociales

Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento; así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno.

Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas.

Consecuencias Laborales

Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al *mobbing* se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa.

Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios.

- Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el conflicto o el trato despectivo.
- Estadio de desconcierto. La víctima se siente desconcertada y duda.
- Estadio de indefensión. En esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración.
- Estadio traumático o de ansiedad. La víctima suele sentirse vulnerable.
- Estadio de estabilización crónica. Es un sentimiento de desvalorización

Tipos de Acoso Laboral

Acoso laboral descendiente

Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior, es decir una persona influyente q tenga autoridad hacia la otra.

Acoso laboral horizontal

Este tipo de acoso se produce entre compañeros de trabajo. Hay varias teorías sobre el motivo de acoso laboral horizontal es decir puede ocasionarse por motivo de problemas amorosos, problemas personales, y celos.

Acoso laboral ascendiente

Es el rechazo que se da a una persona de más alto nivel en el trabajo es decir “el rechazo a su nuevo jefe” esto puede ser por motivos de preferencias q esta dicha persona entro a ocupar este cargo, pues esta dicha persona se somete a burlas, críticas de los demás.

Los comportamientos propios del acoso laboral ascendente son la falta de comunicación con los demás y la no sociabilidad, la evaluación negativa de su trabajo creando sensación de inutilidad y ataques contra su vida íntima o personal.

Estos casos más se dan a personas q tienen poco liderazgo, y a la falta de control en estas situaciones.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue mixta porque ayudó a entender el problema social relacionado con la inexistencia de normas jurídicas en seguridad y salud ocupacional sobre el acoso laboral y su incidencia en la desprotección de los trabajadores; cuantitativa ya que se comprendió el fenómeno social mediante la utilización de una fórmula matemática y estadísticas viables, para la selección de la muestra e interpretación de datos; de campo, ya que se recogió la experiencia jurídica; bibliográfica por ser que a través de los diferentes tratadistas y obras se obtuvo el sustento científico de las variables planteadas; documental ya que la investigación se basó en fundamentos jurídicos y jurisprudencia; descriptiva porque facilitó la descripción de los hechos investigados; y explicativa porque permitió la explicación del problema investigado.

En esta investigación se realizó una encuesta a los profesionales del Derecho de la Ciudad de Riobamba, para obtener la muestra de los abogados inscritos en el foro de Chimborazo se aplicó la siguiente fórmula.

Composición	Universo Población	Muestra
Profesionales inscritos en el foro de Abogados de Chimborazo.	1247	93
Total	1247	93

Muestra:

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

n = tamaño de la muestra

N= población o universo

e= margen de error (0,1)

$$n = \frac{1247}{(0,1)^2(1247-1) + 1}$$

$$n = \frac{1247}{(0,01)(1246) + 1}$$

$$n = \frac{1247}{12,46 + 1}$$

$$n = \frac{1247}{13,46}$$

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La mayoría de los profesionales del Derecho que fueron encuestados coinciden en manifestar que el acoso laboral es un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, afecta a la salud física y el estado psicológico.

El cien por ciento considera necesario elaborar un anteproyecto de ley reformativa al Código de Trabajo respecto al Acoso Laboral en el sector público y privado, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Los abogados entrevistados mayoritariamente manifestaron que para dar las garantías necesarias a los trabajadores se deberían establecer reformas al Código de Trabajo y a las normativas de Seguridad Laboral u Ocupacional respecto al mobbing.

Los encuestados tienen una opinión favorable en presentar un anteproyecto de ley reformativa al Código de Trabajo respecto al acoso laboral, ya que al momento se sigue incrementando esta figura en la sociedad y no hay herramientas para prevenirla o sancionarla.

Por otra parte, la prevención del *mobbing* es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión

social, y considera la adopción de medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo.

La prevención debe atender a las deficiencias del puesto de trabajo, proporcionando un bajo nivel de estrés, aumentando el control sobre las tareas, proporcionando una autonomía suficiente y elevando las capacidades de decisión. Toda empresa requiere un modelo organizativo preestablecido en el que participen activamente los trabajadores, y que no sólo se centre en la maximización de beneficios económicos, sino que atienda también al bienestar de los trabajadores/as. También debe atenderse al comportamiento de los líderes, capacitándolos para reconocer conflictos y para manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del mobbing y detectarlos precozmente.

Para que todo esto se cumpla es necesario un cambio profundo a través de la aplicación de los programas formativos, cambios de la cultura empresarial tradicional que impera en nuestro país, que conlleve la eliminación de determinadas prácticas empresariales basadas en el autoritarismo, en el paternalismo o simplemente en la dejadez de todo aquello cuanto acontece en la empresa y que, a priori, no genera beneficios económicos.

Independiente de las reformas legislativas necesarias, conviene que las empresas en función del sector de actividad al que pertenezcan elaboren estrategias propias de lucha contra el mobbing, adaptadas a su propia realidad en relación con las personas que la forman. La dirección de la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, elaborarán un documento en el que se contemple claramente que en la empresa no se aceptará ningún tipo de comportamiento que suponga o pueda inducir al resto de los trabajadores a cualquier tipo de acoso.

En Ecuador no existe un marco legal sobre el acoso laboral, pero dependiendo del caso, si es sujeto de cambio de puesto con el fin de acosar para que renuncie el trabajador, puede argumentar con el artículo 192 del Código de Trabajo y puede ser considerado como un causal de despido intempestivo.

El artículo dice: ***“Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.*** (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Los medios sustitutivos de que dispone el ordenamiento jurídico frente al acoso moral en el trabajo son variados y abarcan los órdenes civil, penal y social, sobre

todo, sin olvidar la intervención de los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo, en los casos de mobbing en el ámbito de las Administraciones Públicas, que dispone, además, de la garantía del procedimiento de responsabilidad patrimonial administrativa. Por otra parte, ya mencionamos anteriormente que la Inspección de Trabajo tanto de oficio como previa denuncia de parte puede actuar instruyendo acta de infracción de los preceptos relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo contenidos en el decreto 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente del trabajo (Ecuador. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).

Sin embargo, y pese a su valor disuasorio y de prueba ante un eventual proceso posterior, esta vía en la práctica ofrece dificultades indudables tanto para el Inspector que ha de constatar con visitas puntuales y, a veces, con no demasiados medios técnicos la existencia de acciones de mobbing como para el trabajador, ya que para él supone evidenciar públicamente su peculiar situación que no es precisamente agradable ni en lo personal ni en lo profesional, lo que puede incidir indirectamente en una mayor estigmatización de la que, a consecuencia del “mobbing”, ya sufre haciéndole objetivo en potencia de nuevas y repetidas represalias por parte del “mobber” u hostigador (sea el empresario o un compañero), para lo cual el trabajador-víctima podría solicitar su protección.

En verdad es necesario tipificar el acoso laboral en el Código de Trabajo dentro de la figura de riesgos de trabajo específicamente en el capítulo “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”, esto con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Pero hasta que se entregue legislación sobre el mobbing y al tener en cuenta la realidad, las personas o trabajadores que se encuentren frente a la figura del mobbing, deben acudir a la normativa que está en vigente, la Constitución Política de la República, Código de Trabajo, Leyes Laborales, Derechos Humanos, Legislación Ordinaria, Reglamentaria, Jurisprudencia e Instrumentos Internacionales, suscritos y ratificados por el Ecuador.

Pero más que eso debemos perfeccionar y poner mayor énfasis en la educación en cuanto al respeto, empatía, trabajo en equipo, tanto en las escuelas, colegios, universidades e incluso en los lugares de trabajo brindando charlas cursos que son necesarios para de esta manera crear una cultura de respeto hacia todas las personas sin distinción de razas, color, religión, sexo, etc.

CONCLUSIONES

En este estudio vemos que los trabajadores en un período corto de tiempo han ganado terreno de acuerdo a la explotación del ser humano que se daba desde la esclavitud, la revolución industrial hasta nuestros días.

Las nuevas legislaciones para beneficio de las clases trabajadoras es un estímulo al paso interrumpido para obtener la igualdad de derechos con el patrón sin obtener beneficios que no den resultado a la organización que laboran. Por supuesto nos damos cuenta de que para muchas figuras no existe normativa, pero se sigue avanzando con la colaboración de todas las personas existentes en el planeta tierra.

Después del análisis de todos los temas antes citados y dirigidos principalmente al acoso laboral se concluye que de primera instancia para luchar contra el mobbing de modo eficaz es tomar conciencia, ponerle un nombre a lo que nos ocurre, darnos cuenta de la realidad y no seguir pensando que nada pasa es decir hacer visible lo invisible.

Como vimos una de las características del agresor es el cuidado con que maneja el mobbing, salvaguardando que la víctima no se entere de lo que le están haciendo hasta que se encuentre muy debilitada y con pocas posibilidades de defensa. Puesto que el agresor intenta cortar las comunicaciones de la víctima con cuantos puedan ayudarle.

En la legislación ecuatoriana no existe una regulación o norma expresa en la que se sancione al acoso moral laboral; sin embargo, los principios constitucionales, los convenios y tratados internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 111 y las decisiones de la Comunidad Andina, sobre todo la Decisión # 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, abren la posibilidad de que se creen normas apropiadas. Mientras tanto, quienes son víctimas de este mal, no tienen más opciones que ampararse en normas generales de la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo, por medio de las cuales, se puede alcanzar justicia, debido a que la normativa existente no permite que el acoso laboral, constituya un derecho tipificado por el que se pueda demandar administrativa o judicialmente.

Por otra parte, se concluye que el acoso laboral debe estar abordado conforme dentro de las Leyes de seguridad y salud de los trabajadores y Prevención de Riesgos Laborales, ya que las prácticas que padecen las víctimas atacan lesivamente la salud de los trabajadores/as. Las actividades preventivas deben estar encaminadas a

evitar en la medida de lo posible la aparición de conflictos y, lo que es más importante, su estigmatización. Esto se consigue a través de una adecuada organización del trabajo y de la puesta en práctica de los instrumentos necesarios para prevenir, regular y, en su caso, sancionar problemas interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ares Camerino, A., & Ortega Marlasca, M. M. (2018). El acoso laboral en el ámbito sanitario. *Med. Clín*, 150(5), 198-201.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. D.C. Heath. Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial N. 167. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (1986). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Registro Oficial N. 565. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=2870
- García, P., & Rolsma, D. (2003). *Trabajando con el enemigo*. Debolsillo.
- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. C., & Expósito, F. (2014). ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24(1), 1-7.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2008). *Mobbing, estado de cuestión: todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Ediciones Gestión 2000.
- Tejedor, A. V., & Ruiz, M. G. (2003). Mobbing: psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo. *SEMERGEN-Medicina de Familia*, 29(9), 471-484.