

RELACIONES CONTRACTUALES Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: UN ANÁLISIS COMPARATIVO

BERNARDO MORENO-JIMÉNEZ, ALFREDO RODRIGUEZ MUÑOZ,
EVA GARROSA HERNÁNDEZ,
MARIA EUGENIA MORANTE BENADERO

Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Madrid

RESUMEN

Relaciones contractuales y acoso psicológico en el trabajo: un análisis comparativo

Los riesgos psicosociales laborales son una preocupación creciente debido a sus numerosas consecuencias. Uno de tales riesgos es el "mobbing" o Acoso Psicológico en el Trabajo. A pesar de que el acoso psicológico se ha convertido en un tema de gran interés en numerosos países europeos, hasta la fecha apenas ha habido investigación al respecto en España. El objetivo de este estudio consiste en analizar de forma exploratoria si existen diferencias tanto en el acoso psicológico como en sus dimensiones en función del tipo de contrato. Los datos fueron recogidos en una muestra de 103 trabajadores de la Comunidad de Madrid. Los resultados mostraron diferencias significativas entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores indefinidos en Acoso Psicológico y Aislamiento Social. Estos datos parecen indicar que la flexibilidad contractual influye en el proceso de acoso psicológico en el trabajo.

PALABRAS CLAVES

Acoso psicológico en el trabajo; Flexibilidad contractual; Tipo de contrato.

ABSTRACT

Contractual relationships and mobbing: a comparative analysis

The psychosocial occupational risks are an increasing worry due to its several consequences. One of such risks is the workplace mobbing. Although mobbing has become a field of great interest in several European countries, to date there has been little academic study regarding mobbing at work in Spain. The aim of the present study was to analyze in an exploratory way whether exist differences as much on mobbing as on its sub dimensions due to the type of contract. Data were collected in a sample of 103 employees of the Community of Madrid. The results showed significant differences between workers with temporary contracts and permantly employees in Mobbing and Social Isolation. These data indicate that contractual flexibility seems to have influence on mobbing process.

KEY WORDS

Contractual flexibility; Type of contract.

INTRODUCCIÓN

Desde los estudios pioneros de Leymann (1) sobre acoso psicológico en el trabajo (mobbing), el número de investigaciones empíricas desarrolladas en este campo ha aumentado notoriamente. A pesar de ello, en nuestro país el estudio del acoso psicológico en el trabajo no ha alcanzado el nivel de desarrollo y aplicación logrado en otros lugares, especialmente entre los países escandinavos. A la luz de la relevancia social, que en los últimos años ha ido adquiriendo las conductas de acoso laboral, su definición, medición y análisis, así como la comprensión de sus causas y de las variables que modulan su vivencia, han sido consideradas, como una prioridad por las Organizaciones Internacionales de Trabajo y los investigadores en el campo de la salud laboral. De hecho, las amplias consecuencias resultantes del acoso psicológico han convertido este fenómeno en un tema de gran repercusión social, siendo considerado como una de las formas más severas de estrés psicosocial en el trabajo (2).

En cuanto a su definición, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. 10-11-1995) define el concepto de riesgo laboral como *"la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo"*. En este sentido, el acoso laboral o mobbing puede ser considerado un riesgo laboral de origen psicosocial, puesto que causa daños más o menos severos en la salud de los trabajadores que lo sufren.

Del mismo modo, el acoso psicológico en el trabajo es concebido como un proceso que, en primer lugar, alude a la violencia psíquica, directa e indirecta, que se puede ejercer sobre alguien; en segundo lugar, se refiere a un tipo de conducta que se ejerce de forma continuada en el tiempo; y, en tercer lugar, describe conductas de marginación, discriminación y vejación que pueden ser abiertas, dirigidas a la totalidad de la persona y a su hundimiento humano como persona (3). De acuerdo con la anterior definición, para concebir una acción como acoso psicológico esta debe cumplir al menos dos criterios temporales: deben tener lugar "de manera frecuente (por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses)" (4).

La resonancia que este fenómeno ha tenido en el contexto laboral ha llevado a intentar profundizar y precisar en las variables antecedentes del síndrome. En este sentido, las aproximaciones teóricas al acoso psicológico han resultado ser un tema controvertido. Numerosos investigadores han tratado identificar las variables individuales y de personalidad asociadas

con la aparición del acoso psicológico. De esta forma, algunos autores describen a las víctimas como sujetos con carencia de competencias sociales (5), o bien como paranoicas y compulsivas (6), y como personas menos estables emocionalmente (7). Aunque cabe atender a este tipo de hechos clínicos, reales en el mundo laboral, no parece conveniente convertir en casos clínicos los problemas del acoso psicológico y parece más conveniente un enfoque interpersonal y organizacional, lo que suele ser más realista y funcional. Además, el análisis del acoso no se puede realizar en el vacío, sino que hay que estructurarlo en un contexto organizacional determinado.

Por ello, ciertas tradiciones de estudio, especialmente en el contexto escandinavo, asumen con más claridad la relación que el contexto organizacional mantiene con el acoso psicológico. La mayoría de los investigadores, afirman que la aparición de las conductas de acoso está facilitada por factores organizacionales y psicosociales más que personales. En este sentido, se ha observado que el estilo de liderazgo (8,9), el tipo de organización (10), las demandas laborales, el control sobre la tarea (2) así como el clima social y la comunicación interna (8,11) son factores fuertemente relacionados con la ocurrencia del acoso psicológico. Siguiendo este enfoque psicosocial, según los últimos desarrollos, el aumento llamativo del fenómeno del acoso laboral, parece estar propiciado por la influencia de determinados factores macrosociales, entre los que se encuentran ciertas políticas y prácticas empresariales tales como los despidos, reestructuración, remodelación, reducción de plantilla, fusiones (12,13,14).

Desde la prevención de riesgos laborales, la importancia de los factores psicosociales en la salud laboral de los trabajadores ha sido reconocida de antiguo (15), aunque su relevancia ha ido creciendo y alcanzando mayor reconocimiento (16). De este modo, se pronuncia la resolución del Parlamento Europeo sobre acoso psicológico (2001/2339/INI) al señalar la existencia de un vínculo claro entre la aparición de los riesgos psicosociales y un trabajo con un alto grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria. En la misma línea, la "Nota Técnica de Prevención 476" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (17) señala que el acoso psicológico se encuentra básicamente ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión del conflicto por parte de superiores.

Paralelamente al incremento del acoso se ha producido un profundo cambio en la organización del

trabajo y en el mercado laboral. Desde la época de los años 80, aunque con especial incidencia en los últimos años, se observa que las organizaciones tratan de mantener una reserva de trabajadores a tiempo parcial, de empleados temporales y de autónomos que les permitan reducir los gastos fijos y enfrentar las subidas y bajadas del mercado (18). Como resultado de esta transformación del mercado laboral, la incidencia del trabajo temporal ha aumentado considerablemente, siendo España el caso paradigmático entre los países de la Unión Europea (19). Algunos datos son muy ilustrativos al respecto, según Díaz-Salazar (20), el 90% de los empleos creados en los últimos años, son contratos temporales, muchos de ellos en constante rotación.

Estos cambios en las condiciones de trabajo han tenido claras repercusiones en la salud de los trabajadores. Como es bien sabido, tener un trabajo precario, de baja calidad, insatisfactorio, o inseguro se halla asociado con una mayor exposición a varios factores de riesgo laborales y a mayores problemas de salud. Por ejemplo, como señala Castillo (21), la mayoría de la siniestralidad laboral producida en nuestro país desde 1994 se ha concentrado en los trabajadores temporales. Del mismo modo, la desregulación y flexibilidad en el empleo afecta al bienestar psicológico de los individuos (22). En este sentido, parece claro que la precariedad del mercado laboral genera incertidumbre y tensión, acentúa la competitividad interna (16) así como la falta de control y repercute de forma general sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Uno de los indicadores más claros para abordar el tema de la precariedad es el tipo de relación contractual con la empresa. Por ello, este trabajo analiza, de forma exploratoria, las diferencias existentes en función del tipo de contrato en el acoso psicológico y las dimensiones que lo integran.

MATERIAL Y MÉTODO

MUESTRA

La muestra estuvo formada por trabajadores del Sector de Transportes y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid. El número de trabajadores que respondieron al estudio fue de 103 sobre un total de 330 cuestionarios distribuidos, lo que representa una tasa de respuesta del 31,21%. Esta baja tasa de respuesta ha sido constatada como normal en investigaciones sobre el acoso psicológico en vista a la sensibilidad del tema que se pregunta (23). La muestra del presente estudio incluye un 50.5% de mujeres, con una edad media de 34 años y una desviación

típica de 8.00. El 97.1% de los participantes trabajan en una compañía privada y el 41.2 % trabajan en horario de turno partido. La participación fue voluntaria y toda la información recibida fue totalmente confidencial.

INSTRUMENTOS

En este trabajo se utilizó el "*Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo*" (3). El cuestionario contiene dos secciones netamente diferenciadas, la primera incluye variables sociodemográficas y laborales y la segunda cuestiones relativas a las formas de acoso y los factores organizacionales.

La primera parte incluye variables básicas como edad y género que parecen estar relacionadas con conductas de acoso, a ellas se añadieron otras variables laborales que en las entrevistas habían aparecido como probablemente relacionadas con las tasas de acoso (años de experiencia laboral, situación laboral, sector en el que trabaja, cargo que ocupa en la empresa, tipo de contrato, turno, tipo empresa, tipo convenio, horario y turno). La categorización de las respuestas varía en función de la variable, y en el caso del tipo de contrato, que es la variable criterio del presente trabajo, la categorización de las respuestas se distribuye de la siguiente manera: 1 ("Eventual"), 2 ("Por obra o Empresas de Trabajo Temporal"), 3 ("Indefinido") y 4 ("Funcionario"). Sin embargo, para facilitar la interpretación de resultados, se dividieron en dos grupos; trabajadores temporales ("Eventual, por obra y/o empresa de trabajo temporal") y trabajadores estables ("Indefinidos y Funcionarios").

La segunda parte del cuestionario consta de dos escalas:

- Escala de acoso psicológico compuesta por las dimensiones de aislamiento social, desacreditación, exigencia extrema y consecuencias. Esta escala consta de 15 ítems que recogen conductas típicas de situaciones de acoso, respecto a las cuales el sujeto debe indicar el grado en que ha padecido las conductas en una escala de 0 ("Nunca") a 4 ("Continuamente").

- Escala de factores organizacionales compuesta por dos factores; Política organizacional e Información y actuaciones ante el acoso. El factor Política organizacional hace referencia a estilos de liderazgo, toma de decisiones y comunicación. El factor Información y actuaciones alude referencia a la información y acciones que se llevan a cabo en la organización en el tema de acoso psicológico. El for-

mato de respuesta se recoge en una escala de 0 ("Nunca") a 4 ("Continuamente").

El cuestionario cuenta con un índice global de consistencia de .94. Además, todas las escalas que componen el cuestionario superan el criterio de .70 recomendado (24).

PROCEDIMIENTO

En el contexto del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de Madrid, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Unión General de Trabajadores (UGT) de Madrid acordaron como uno de los objetivos el estudio del acoso psicológico en el trabajo. Con este objetivo, se decidió realizar una revisión teórica y un estudio empírico exploratorio sobre el alcance del acoso psicológico en el Sector de Transportes y Comunicaciones, del que había datos que sugerían un alto porcentaje de trabajadores acosados. Para ello se procedió a revisar diferentes instrumentos de evaluación y a mantener diez entrevistas en profundidad con trabajadores del sector para detectar indicadores del acoso psicológico.

Antes de la aplicación de la prueba se realizó un estudio piloto con 30 sujetos, con el objetivo de ana-

lizar posibles dificultades en la aplicación de la misma. La redacción de algunos ítems fue modificada para hacerlos más fácilmente comprensibles. Una vez elaborado el instrumento se aplicó a los trabajadores a través de los delegados de prevención de la propia empresa, compañeros laborales de los trabajadores directamente encargados de aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales. La entrega y recogida de los cuestionarios fue realizada a través de los delegados de prevención, recordándoles que debía responderse de forma individual y que era anónimo.

RESULTADOS

Para analizar si existían diferencias en cuanto al tipo de contrato en relación con el acoso psicológico y sus formas, se procedió a realizar una prueba *t* de student para muestras independientes. Para ello se tomó como variable independiente la variable tipo de contrato laboral (1. Temporal, 2. Indefinido). Como variables dependientes se tomaron tanto el acoso psicológico global como cada de las dimensiones que lo componen (Aislamiento social, Exigencia extrema, Desacreditación y Consecuencias del acoso). Los descriptivos de ambos grupos se presentan en la tabla nº 1:

Tabla 1.
Estadísticos descriptivos

Variables	Tipo Contrato	Media	D.T.
Aislamiento social	Temporal	2.1370	1.1385
	Indefinido	1.5167	.9723
Exigencia extrema	Temporal	1.8796	.9312
	Indefinido	1.6311	1.0266
Desacreditación	Temporal	1.6442	.7041
	Indefinido	1.2963	.9299
Consecuencias	Temporal	1.5962	.8720
	Indefinido	1.2676	1.1174
Acoso Psicológico Global	Temporal	1.9064	.8950
	Indefinido	1.4869	.9372

El contraste de medias (prueba t student) entre ambos grupos esta expuesto en la tabla nº 2:

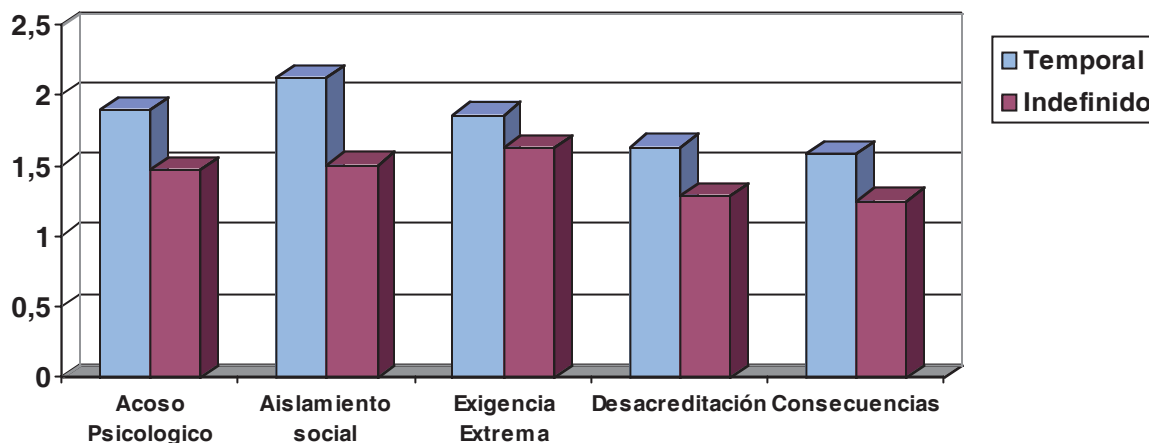
Tabla 2.
Prueba t de student

Prueba T para la igualdad de medias					
	t	gl	Sig.	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia
Aislamiento social	2.520	40.467	.016	.6204	.2462
Exigencia extrema	1.157	50.342	.253	.2485	.2148
Desacreditación	1.973	58.268	.053	.3479	.1763
Consecuencias	1.518	58.268	.153	.3285	.2164
Acoso Psicológico Global	2.023	46.168	.049	.4195	.2074

En el análisis descriptivo, se observó que en el acoso psicológico global ($M_{\text{Temporal}} = 1.906$; $M_{\text{Indefinido}} = 1.486$) aquellos trabajadores que poseían una relación contractual temporal con la empresa obtuvieron una media significativamente superior a la de los trabajadores con contratos indefinidos. Mientras que en el análisis por dimensiones se aprecia un patrón similar, obteniendo los trabajadores

temporales mayores puntuaciones en todas las dimensiones que componen el acoso (véase tabla 1). La prueba t muestra diferencias significativas en acoso psicológico ($p < 0.05$) y en la dimensión de aislamiento social ($p < 0.05$). Igualmente, se observa una clara tendencia en la dimensión desacreditación ($p = .053$) (tabla 2). Los datos comparativos se muestran en forma gráfica en la figura 1:

Figura 1.
Diferencias en Acoso psicológico y sus dimensiones



En un análisis pormenorizado, ítem por ítem, se observó que en la dimensión Aislamiento Social los trabajadores con contrato temporal obtenían mayores puntuaciones en todos sus ítems. La conducta de acoso que más habían recibido los estos trabajadores era el haber sido controlado y/o vigilado en extremo, ítem en el cual ($M_{\text{Temporal}} = 2.46$; $M_{\text{Indefinido}} = 1.73$) existían claras diferencias significativas con los trabajadores estables ($p < 0.05$). En el mismo sentido, los trabajadores con contrato temporal habían sido ignorados con mayor frecuencia ($M_{\text{Temporal}} = 2.00$; $M_{\text{Indefinido}} = 1.48$), habían recibido más respuestas hostiles a sus comentarios y preguntas ($M_{\text{Temporal}} = 2.22$; $M_{\text{Indefinido}} = 1.55$) y sus preguntas habían sido ignoradas ($M_{\text{Temporal}} = 2.33$; $M_{\text{Indefinido}} = 1.69$); en todas estas conductas las diferencias con los trabajadores fijos resultaron significativas. En los análisis previos no se encontraron diferencias significativas en cuanto a la dimensión exigencia extrema, pero en el ítem "Me recuerdan constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea", existen diferencias significativas ($p < 0.05$), obteniendo los trabajadores con contrato temporal una mayor puntuación ($M_{\text{Temporal}} = 2.19$; $M_{\text{Indefinido}} = 1.54$). El análisis de los ítems de la dimensión desacreditación muestra que los trabajadores temporales son frecuentemente víctimas de comentarios malintencionados de compañeros o superiores en comparación con los indefinidos ($M_{\text{Temporal}} = 2.00$; $M_{\text{Indefinido}} = 1.51$) y son objeto de insultos u ofensas sobre su persona, actitudes o su vida privada en mayor proporción que los trabajadores estables ($M_{\text{Temporal}} = 1.23$; $M_{\text{Indefinido}} = 0.91$), resultando estas diferencias significativas.

DISCUSIÓN

En el presente trabajo hemos planteado la existencia de diferencias significativas en el acoso psicológico en función del tipo de contrato (Temporal vs. Indefinido). Los resultados obtenidos parecen indicar, de acuerdo con la hipótesis inicial, que los trabajadores con contrato temporal, mostraban puntuaciones más altas en acoso psicológico y en todas sus dimensiones, comparados con los trabajadores con contratos indefinidos. Basándonos en lo expuesto, podemos afirmar que la situación contractual parece tener influencia sobre el acoso laboral.

Los resultados del presente estudio se hallan en consonancia con anteriores trabajos que indican que la prevalencia del acoso es mayor en función del tipo de relación contractual que los trabajadores mantengan con la organización. En un estudio alemán, llevado a cabo por Knorz y Zapf (25), se halló que aquellos trabajadores con contrato laboral a tiempo

parcial obtenían mayores puntuaciones en acoso que aquellos con contrato tiempo completo. En una línea similar, Baron y Neumann (26) encontraron evidencias de que el uso de trabajadores a tiempo parcial era un predictor significativo de la aparición del acoso psicológico en el trabajo. La resolución 2001/2339/INI del parlamento europeo considera que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso". Sin embargo, la literatura al respecto es bastante escasa.

Una posible explicación al respecto, es que la flexibilidad contractual aumenta el estrés y la incertidumbre, haciendo que aumente la competitividad, proporcionando el contexto facilitador para se produzca el acoso. Otra explicación plausible consiste en que aquellos que mantienen una relación contractual temporal tenderían a estar más aislados de sus compañeros, debido a una menor incorporación en la dinámica de la organización. Por su parte, Quinlan (27) comenta que el incremento del uso de este tipo de trabajadores, puede tener serias repercusiones, ya que los trabajadores subcontratados tenderían a trabajar a un mayor ritmo para asegurarse un posible puesto en la empresa, lo que aumentaría la tensión, pudiendo entrar de esta forma en conflicto con los compañeros.

Uno de los conceptos clave en la definición del acoso psicológico es el de las desigualdades de poder. Hoel y Salin (28) enfatizan las diferencias de poder como un factor crucial en la aparición del acoso psicológico. En este sentido, otra posible explicación nos la ofrece Salin (29), quien afirma que aquellos individuos con menor poder social, se pueden sentir más intimidados y ser más sensibles a los conflictos interpersonales, concibiendo de este modo una mayor proporción de situaciones conflictivas como acoso psicológico.

Todos los datos indican pues que el tipo de contrato está relacionado con la aparición de acoso, o lo que es lo mismo, las modalidades de relaciones contractuales tienen repercusiones en la seguridad y salud laboral. Este hallazgo tiene importantes implicaciones en el mercado laboral nacional, donde en los últimos años se ha experimentado un intenso paso de un sistema de empleo seguro, con contratos estables e indefinidos, a un mercado altamente flexible con una proporción extremadamente alta de contratos temporales (30).

No obstante, parece conveniente no perder la cautela en el análisis de los datos y evitar interpreta-

ciones simplistas. Una de las principales limitaciones del presente estudio consiste en la metodología cuantitativa transversal utilizada, diseño que no permite realizar inferencias causales, sino estimar la prevalencia del fenómeno en un determinado momento y las variables relacionadas. Por ello, no se puede afirmar empíricamente que la contratación temporal y la precariedad sean causas del acoso psicológico sino constatar la relación estadísticamente

significativa entre las relaciones contractuales y el acoso laboral. Tampoco se debería olvidar que el acoso laboral es un fenómeno complejo y multicausal (31), condicionado por más de un factor causal a la vez. De este modo, para incrementar el entendimiento sobre los procesos y factores que conducen a la aparición del mobbing deberían promoverse otro tipo de estudios, como por ejemplo cualitativos y longitudinales (14).

BIBLIOGRAFÍA

1. Leymann H. Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur; 1986.

2. Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *Eur J Work Organ Psychol* 1996; 5(2): 215-237.

3. Moreno-Jiménez B, Garrosa E, Galindo C, San Julián L, Rodríguez R, Morante ME, Losada M^ªM. *Mobbing Manual*. Transportes y comunicaciones de la Comunidad de Madrid. Madrid: UGT; 2002.

4. Einarsen S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggress Violent Behav* 2000; 4(5): 379-401.

5. Zapf D, Einarsen S. Individual antecedents of bullying. En Einarsen S, Hoel H, Zapf D y Cooper C, ed. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis; 2003, p. 165-184.

6. Brodsky CM. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company; 1976.

7. O'Moore M, Seigne E, McGuire L, Smith M. Victims of bullying at work in Ireland. *J Occup Health Saf: Australia and New Zealand* 1998; 14(6): 568-574.

8. Einarsen S, Raknes BI, Matthiesen SB. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *Eur J Work Organ Psychol* 1994; 4(4):381-401.

9. Hoel H, Cooper CL. *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST); 2000.

10. Thylefors I. *Syndabockar - om utstötning och mobbing i arbetslivet*. Stockholm: Natur och Kultur; 1987.

11. Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muñoz A, Morante ME, Rodríguez R. The relevance of organizational factors

on the occurrence of mobbing. *Psychol Health* 2004; 19 (supplement): 118.

12. Baron R, Neumann J. Workplace aggression-the iceberg beneath the tip of workplace violence: evidence on its forms, frequency and targets. *Public Adm Quartely* 1998; 21: 446-464.

13. McCarthy P, Sheehan M, Wilkie D. *Bullying: from backyard to boardroom*. Alexandria: Millennium Books; 1995.

14. Salin D. Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *Int. J Management and Decision Making* 2003; 4(1): 35-46.

15. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Ginebra: OIT; 1984.

16. Moreno-Jiménez B. Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales* 2000; 3(1): 3-4.

17. Pérez J, Martín F, López JA. NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 1998.

18. Klein N. *No logo*. Barcelona: Piados; 2001.

19. Dolado J, García-Serrano C, Jimeno J. Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain. *Econ J* 2002; 112: 480.

20. Díaz-Salazar R. *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*. Madrid: Ediciones HOAC; 2003.

21. Castillo JJ. Accidentes de trabajo en España: la construcción social de la normalidad. En Díaz-Salazar R, ed. *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*. Madrid: Ediciones HOAC; 2003, p. 137-146.

22. Heery E, Salmon J. *The Insecurity Thesis*. En Heery E y Salmon J, ed. *The Insecure Workforce*. London: Routledge, 2000, p. 1-24.

23. Björkqvist K, Österman K, Lagerspetz KMJ. Sex differences in covert aggression among adults. *Aggress Behav* 1994; 20: 27-33.
24. Nunnally JC, Bernstein IH. *Psychometric theory* (3 ed.). New York: McGraw-Hill; 1994.
25. Knorz C, Zapf D. Mobbing - eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 1996; 40(1): 12-21.
26. Baron R, Neuman J. Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggress Behav* 1996; 22: 161-173.
27. Quinlan M. The implications of labour market restructuring in industrial societies for occupational health and safety. *Economic and Industrial Democracy* 1999; 20: 427-460.
28. Hoel H, Salin D. Organisational antecedents of bullying. En Einarsen S, Hoel H, Zapf D y Cooper C, ed. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis, 2003; p. 203-218.
29. Salin D. The significance of gender in the prevalence, forms and perceptions of workplace bullying. *Nordiske Organisasjonstudier* 2003; 5(3): 30-50.
30. Golsch K. Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood. *Work Employ Soc* 2003; 17(4): 691-718.
31. Zapf D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *Int J Manpow* 1999; 20(1): 70-85.