

## EL ACOSO LABORAL HACIA LA MUJER TRABAJADORA

### *Workplace Harassment of Working Women*

**Lic. Yeney Valido Andrés**

Facultad de Derecho, Universidad de La Habana

Jueza Suplente no permanente, Tribunal Provincial Popular de La Habana

Cuba



0000-0003-4128-2019

[yeneyvalidoandres@gmail.com](mailto:yeneyvalidoandres@gmail.com)

---

#### RESUMEN

*El acoso laboral se presenta como una problemática que tensa las relaciones laborales y donde en su mayoría son las féminas quienes se ven afectadas por conductas constitutivas del acoso, ya sea por discriminación o por causas derivadas del embarazo. De esta forma, en cuanto a este fenómeno se presenta un dilema sobre qué conductas considerar típicas del acoso laboral, toda vez que en el nuevo Código Penal cubano existen puntos de contacto entre el acoso laboral y el acoso y ultraje sexual.*

**Palabras clave:** acoso laboral, féminas, ultraje sexual, discriminación.

#### ABSTRACT

*The mobbing is presented as a problem that strains labor relations and where the majority are women who are affected by behaviors that constitute mobbing, either due to discrimination or due to causes derived from pregnancy. In this way, regarding this phenomenon, a dilemma arises about what behaviors to consider typical of mobbing, since in the new Criminal Code of Cuba there are points of contact between workplace mobbing and sexual harassment and outrage.*

**Keywords:** mobbing, woman, sexual assault, discrimination.

Fecha de enviado: 05/06/2023

Fecha de aceptado: 09/06/2023

## INTRODUCCIÓN

Desde una visión socio-cultural, el contexto actual de este trabajo atraviesa profundos cambios, propios de la globalización y de la economía neoliberal; cambios en que el trabajo se ha tecnificado e intensificado, y ha dado origen a presiones y exigencias sobre el trabajador o la trabajadora con el objetivo de conseguir una mayor productividad. Estos cambios están afectando negativamente a los empleados y han supuesto la aparición de nuevos riesgos psicosociales, entre ellos el acoso laboral, que no por intangibles son menos peligrosos.

Asimismo, a pesar de los avances conseguidos en el último siglo, la discriminación de la mujer en el mundo laboral aparece por igual desde las direcciones de las grandes empresas y la política hasta la más remota zona rural. La conciliación de la vida laboral y familiar y su implementación ha resultado en ocasiones un argumento de discriminación por razón de sexo para el resto de compañeros.

Unido a ello, una mujer en estado de gestación no es rentable para una empresa, por lo que tiene grandes posibilidades de sufrir acoso laboral, de aquí que para una mujer que es madre y trabajadora sea difícil mantener un vínculo laboral estable y armónico cuando se sufre de acoso laboral.

En consecuencia, esta investigación pretende reforzar los principales elementos teóricos que giran en torno al acoso laboral a la mujer para luego analizar la regulación en materia penal que se le brinda a este fenómeno.

Unido a ello, la pertinencia del tema viene dada en la controversia que existe entre las figuras del acoso laboral y del acoso y ultraje sexual a la luz del nuevo Código Penal cubano, el cual regula por primera vez en Cuba esta conducta como típica de delito.

## UN ACERCAMIENTO HACIA EL FENÓMENO DEL ACOSO LABORAL

Para poder iniciar un estudio sobre el acoso laboral se debe realizar una necesaria conceptualización de este fenómeno también denominado como *mobbing*, *bullying*, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico. Además, de ser un problema de salud laboral según las Naciones Unidas y considerado un delito.

Un antecedente fundamental en materia de violencia para este trabajo fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, celebrado en 1990, en el que el psicólogo laboral LEYMANN (citado por MATAMALA & BARRERA, 2020) usó por primera vez el término *mobbing* como sinónimo de psicoterror ejercido en el lugar de trabajo.

Dicha terminología tiene su origen en los estudios realizados por el etólogo LORENZ y el médico HEINEMANN. El primero, observó en los gansos conductas de ataque en manada a un nuevo miembro incorporado al colectivo. Con ese comportamiento agresivo, esperaban que el novato abandonara el grupo. En tal sentido, LORENZ (citado por MATAMALA & BARRERA, 2020) llamó a esa práctica grupal *mobbing*.

En otro orden, este segundo autor, analizó la conducta en estudiantes que se organizaban en

las salas de clases para atacar física y mentalmente a otro niño, situación a la cual denominó *bullying*.

En el ámbito de su estudio en el contexto laboral, destacan los aportes del psiquiatra norteamericano BRODSKY (1976). En su libro *The Harassed worker*, detalló el fenómeno del trabajador acosado; tomando en consideración la necesidad de pesquisar con ayuda externa al trabajador víctima la existencia del acoso laboral.

En 1999, la psicoanalista francesa HIRIGOYEN (citado por BARTOLOMÉ, 2012) acuñó el concepto «acoso moral» para darle un nombre diferente a esta afectación y con vistas a obtener su penalización en la Comunidad Europea, mientras que SHUSTER (citado por BARTOLOMÉ, 2012) considera que el acoso institucional es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias.

A través del tiempo, el acoso laboral ha sido definido como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. El acoso laboral se dirige de manera sistemática desde uno o varios individuos hacia un individuo solo, quien debido al ataque se ve obligado a defenderse de manera infructuosa frente a las continuas actividades de hostigamiento.

De esta manera, se destacan definiciones como la aportada por PERALTA (2006), quien define al acoso laboral como:

*Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.* (p. 5)

De esta definición se pueden obtener una serie de elementos, destacándose de estos que el acoso laboral no solamente versa sobre acciones que se logran exteriorizar como las palabras y los comportamientos, sino sobre determinados modos de actuar de la persona acosadora que logra mediante esta conducta afectar a un individuo y con ello el ambiente laboral se tensa.

En otro orden, se ha destacado que el acoso laboral tiende a ocurrir en una situación en la que las víctimas no pueden ejercer control para resolver el problema producto del desequilibrio que existe en la relación laboral entre el hostigador y la víctima, puesto que generalmente el acosador es un superior jerárquico.

En otro orden, se han brindado otras definiciones de esta forma de violencia. Al respecto, LUNA (2003) la define como: «todo abuso emocional acompañado de conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o superiores y subordinados, asociado a comunicaciones negativas, de manera sistemática y por un período prolongado de tiempo» (p. 17).

Siguiendo esta misma línea, BARTOLOMÉ (2012) establece que

*el término mobbing se define como la situación en la que una o más personas ejercen una presión psicológica de violencia extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo, de forma sistemática durante un periodo prolongado de tiempo (más de 6 meses), con la finalidad de destruir su reputación, aislarla, perturbar su actividad y lograr que abandone su puesto de trabajo.*

Sobre estas definiciones se ha de acotar que a consideración de la autora para que se configure el acoso si bien se requiere continuidad, es decir, de acciones reiteradas en el tiempo, se ha de tener presente que existen determinadas acciones que pueden afectar psicológicamente a la víctima pese a tener lugar en una ocasión.

En concordancia con esto, se destacan los estudios más recientes realizados por BRANCH, RAMSAY y BARKER (citado por MATAMALA & BARRERA, 2020), que han señalado que el acoso laboral se asocia con una conducta persistente, aunque se debe flexibilizar este criterio teniendo en cuenta que eventos de hostigamiento con una menor prolongación de tiempo pueden ser suficientemente intensivos y desarticuladores.

Ahora bien, en aras de lograr una mayor profundidad sobre esta temática se procederá al análisis de los rasgos distintivos del acoso laboral.

#### **CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL**

Según GUEVARA (citado por PERALTA, 2006), los rasgos distintivos del acoso laboral son: el maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez; se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o, incluso, un

superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección; es deliberado; trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente; lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad; puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo; el trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño; puede ser difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia y su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo.

A partir de lo anterior, se hará un análisis de algunos rasgos citados por dicho autor que inciden en la materia penal. En tal sentido, el carácter intencional del acoso laboral, por ende, es un delito que no admite la imprudencia por parte del hostigador. Asimismo, la dificultad probatoria, puesto que generalmente el acoso ocurre en secreto y por ello el resto de los trabajadores no conocen lo que está aconteciendo en su lugar de trabajo. Dicha dificultad probatoria en todos los casos no está dada por la soledad en la que ocurre el delito, sino porque varias personas están implicadas en la ejecución del mismo o se niegan a denunciarlo por estar en juego su puesto laboral.

Entre las prácticas organizacionales facilitadoras del acoso laboral se encuentran la mala organización del trabajo y algunos factores empresariales asociados al abuso de poder por parte de ciertas personas de la organización y a la deficiente gestión de los conflictos.

Respecto al primero, los estudios empíricos han mostrado una importante relación entre una deficiente organización del trabajo y la

aparición de conductas de *mobbing*. Así, estas conductas se ven favorecidas en organizaciones que presentan métodos de trabajo y producción extremadamente pobres.

En correspondencia con el manejo del poder, el acoso laboral se asocia con bajo interés y apoyo escaso de los superiores; ausencia de relación entre directivos y empleados; existencia de múltiples jerarquías; cargas excesivas de trabajo debido a escasez de personal o a la mala distribución de la misma; estilos de dirección autoritarios y existencia de líderes espontáneos no formales.

Mientras que, desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar estos que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado, la negación del mismo y, del otro, la implicación y participación activa en él, con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona hostigada.

Según LEYMANN (citado por MATAMALA & BARRERA, 2020), el acoso laboral sigue un curso estereotípico a través del tiempo que se organiza en cuatro fases:

La primera denominada incidentes críticos, donde la situación desencadenante es la mayoría de las veces un conflicto. Aquí se allana el terreno para la escalada y mantención de la violencia psicológica que representa el acoso laboral. Es una fase corta y que desorienta a la persona acosada.

La fase de *mobbing* y estigmatización, donde los comportamientos de acoso no siempre son claramente agresivos o de expulsión. Sin

embargo, al ser promovidos casi a diario y durante un tiempo importante, pueden llegar a estigmatizar a la persona acosada. La manipulación agresiva es una característica de esta fase, pues permite mantener recubierta e invisible el acoso.

La fase de administración del personal, donde la administración de la empresa puede intervenir. Como la persona acosada fue estigmatizada, se juzga con frecuencia que ella es la responsable de lo sucedido y no el ambiente laboral. Las empresas buscan deshacerse de la persona acosada. Es frecuente que se niegue la responsabilidad institucional sobre la experiencia de acoso.

Y una última fase de expulsión que implica finalmente la salida de la persona acosada de la empresa, ya sea buscando su renuncia voluntaria o transgrediendo sus derechos.

De esta forma, encontrarse en una situación de acoso laboral afecta negativamente a las víctimas, produce síntomas como baja autoestima, ansiedad, perturbaciones en el sueño, pesadillas recurrentes, problemas somáticos, dificultades de concentración, irritabilidad y sentimientos de depresión y autoderrota. A continuación, se procederá a analizar lo relativo a la víctima de acoso laboral.

#### **LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL**

La mayoría de las investigaciones coinciden en que las víctimas del acoso laboral son personas con elevado sentido de la ética que en muchos casos han renunciado a mantener una postura transigente con las situaciones injustas, propias o del entorno.

Estos rasgos probablemente actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como amenazantes por miembros de la organización.

Mientras que en el acosador los rasgos más habituales son la mediocridad, envidia e inseguridad, la víctima pasa por distintos estados anímicos, al principio pensando que está loca, después preguntándose el porqué de esas conductas, y al final con un odio y un deseo de salir de la organización difíciles de contener. No hay pues acoso laboral grave y menos grave, sino fases.

#### **LA MUJER TRABAJADORA COMO VÍCTIMA DEL ACOSO LABORAL**

Una de las formas de materializarse el acoso laboral hacia las mujeres es mediante el llamado acoso por maternidad, donde la práctica consiste en acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares.

Por otro lado, el acoso basado en el sexo puede expresarse en el desarrollo de ambientes de trabajo hostiles para las mujeres debido a su sexo, con manifestaciones tales como las bromas despectivas o degradantes sobre las mujeres.

Además, se debe destacar que las manifestaciones de acoso también se aprecian en el momento que las féminas se encuentran en el periodo de pasantía y por tanto son nuevas en el centro laboral y a su vez más susceptibles a

que se evidencie una manifestación de acoso laboral.

Unido a ello, existen nuevas manifestaciones en las relaciones jurídicas laborales como es el caso del pluriempleo, en el cual incurren la mayoría de los trabajadores en aras de obtener una remuneración superior. Sobre estas relaciones de pluriempleo se estima que una trabajadora que se ve afectada por *mobbing* en un centro laboral se encuentra predispuesta para vincularse laboralmente en un nuevo empleo.

En consecuencia, para lograr una protección integral a la víctima de acoso laboral, y en específico si esta es una mujer, se han adoptado una serie de instrumentos jurídicos internacionales

#### **PROTECCIÓN INTERNACIONAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS**

La comunidad internacional, en especial la Organización de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, velan por los derechos de las mujeres y trabajadores en general.

De esta forma, se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que en su artículo 1 define que la «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política,

económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Por esta misma línea, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en su artículo 1 establece que para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado una serie de convenios que ayudan a la protección de diferentes conductas que puedan tensar la relación laboral y de manera indirecta protegen a las féminas que son víctimas de este flagelo.

Dentro de ellos, se encuentran el Convenio sobre el Trabajo Forzoso y su Protocolo de 2014 y el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso que tienen por objeto garantizar a todos los seres humanos la libertad frente a la imposición de trabajo forzoso, independientemente de la naturaleza o del sector económico de la actividad laboral de que se trate. Estos convenios abordan sobre las posibilidades de que las personas puedan ser sometidos a trabajo forzoso producto de razones de discriminación o aprovechándose de su situación de vulnerabilidad.

En virtud del Convenio sobre la Discriminación número 111, los Estados Miembros ratificantes se comprometen a proclamar y aplicar una política nacional de igualdad con miras a eliminar toda

discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social

El Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores número 155, exige la adopción de una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores que incluya la formación, la adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores y la protección de las personas que sean objeto de represalias por denunciar infracciones o deficiencias.

A la par de estos instrumentos jurídicos internacionales se encuentra el Convenio sobre Violencia y Acoso, número 190 de 2019, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el cual logra resumir todo lo anteriormente expuesto en relación con el acoso laboral y que expone la necesidad de prevenir y proteger a las víctimas de acoso laboral sobre la base de los principios de: prohibir legalmente la violencia y el acoso; velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso, entre otros principios rectores que buscan una protección integral de la víctima.

De esta forma, se aprecia cómo en el ámbito internacional se protege a las mujeres que son víctimas de acoso laboral producto de su género y las medidas que deben ser adoptadas por los Estados para complementar dicha protección en el Derecho interno. En este sentido, en el ordenamiento jurídico nacional a tenor de la Ley 151/2022 “Código Penal” se reguló por primera

vez como delito el acoso laboral y con ello se contribuyó a la protección de este sector poblacional.

### **EL ACOSO LABORAL A LA LUZ DEL NUEVO CÓDIGO PENAL**

El Código Penal regula el acoso laboral en su artículo 327 a través de la conducta típica de acosar directa o indirectamente a través de acciones de aislamiento, amenazas, exigencias o con cualquier otro acto.

Asimismo, se trata de un delito de sujeto especial, puesto que no se trata de cualquier persona, sino de alguien que posee vínculos laborales con la víctima. Además, los marcos penales resultarán agravados cuando se provocan en la víctima efectos nocivos sobre su bienestar e integridad física o mental; la víctima es una persona menor de 18 años, o en estado de discapacidad mental o de otro tipo; la víctima es subordinada del responsable del delito; el delito se comete como consecuencia de la violencia de género, o por motivos discriminatorios de cualquier tipo y se alcance el propósito perseguido.

De esta forma, se hace necesario realizar diferentes acotaciones sobre esta modalidad agravada del delito. En relación al apartado relacionado a la víctima menor de 18 años, el mismo se relaciona con que la edad laboral en Cuba se arriba a los 17 años cumplidos a tenor del artículo 22 del Código de Trabajo. Asimismo, la figura resulta bastante amplia al prever cualquier forma de discriminación, no necesariamente la que tiene lugar por cuestiones de género, y sanciona de igual manera cuando

se alcanza el propósito perseguido que casi siempre es la renuncia del trabajador.

Igualmente, este tipo penal posee una regla de punición, puesto que será sancionado siempre que no se configure un delito de mayor gravedad.

Ahora bien, esta figura tiene puntos de contacto con el acoso y ultraje sexual regulado en el artículo 397 de esta misma normativa, puesto que en el apartado 2 inciso c se regula la circunstancia de que la persona se aproveche de la superioridad laboral sobre la víctima y le anuncie de manera expresa o tácita, la producción de un daño o perjuicio si rechaza la propuesta sexual.

Aquí, se deben diferenciar dos elementos trascendentales. El primero es que para que se configure el acoso laboral no necesariamente debe ser el superior jerárquico el sujeto activo del delito, puesto que solamente se hace referencia a que debe ser una persona con la que entables una relación laboral. Asimismo, el acoso sexual requiere que las acciones realizadas sean de índole sexual, mientras que el acoso laboral recae sobre cualquier acto, ya sea una amenaza, exigencia o incluso acciones de aislamiento a la víctima.

Además, la relación concursal presente entre ambos delitos está dada en que cuando un superior jerárquico realiza una propuesta de índole sexual se configura un delito de acoso y ultraje sexual; sin embargo, cuando se trata de un trabajador que se encuentra en igual puesto laboral o inferior se tratará de acoso laboral, lo cual se deriva del principio de especialidad que rige el Derecho Penal; sin embargo, esta

cercanía entre ambos delitos genera dificultades a la hora de calificar uno u otro delito y con ello se crea un estado de indefensión a las víctimas.

En consecuencia, a partir de lo anterior se puede apreciar que el Código Penal busca proteger a las víctimas de violencia de género, puesto que su protección se hace extensiva no solamente al ámbito laboral. Además, propiamente en la arista del trabajo que es la que nos ocupa, se visualiza la inclusión de tipos penales que prevén la violencia en el trabajo y cómo la sanción será agravada si la misma se produce por discriminación de cualquier forma incluyendo la discriminación por razón de sexo.

A partir de esta regulación se logran proteger a todas las féminas, puesto que cada vez son más crecientes las cifras de mujeres que se superan profesionalmente y que requieren una necesaria protección en aras de ser garantes del principio de igualdad de oportunidades que es enarbolado constitucionalmente.

#### IDEAS CONCLUSIVAS

El acoso laboral puede ser definido como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que afectan a la persona trabajadora. Además, es un fenómeno que se caracteriza por ser intencional y por la existencia de una relación asimétrica entre el acosador y la víctima, puesto que el primero tiende a ser el superior jerárquico que con su actuar persigue que el trabajador renuncie a la entidad.

El trabajador que es objeto del acoso generalmente es una persona justa y que cumple

con sus responsabilidades. En relación propiamente al acoso moral que pueden sufrir las mujeres se destacan tres fenómenos: el acoso laboral por sexo, el acoso laboral por maternidad y el acoso a las nuevas trabajadoras, todos estos encaminados a desacreditar el rol de la mujer trabajadora en el entorno laboral.

En el ámbito internacional se han ratificado diferentes instrumentos internacionales que buscan concientizar lo relativo a la discriminación de la mujer. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha elaborado diferentes convenios que se centran en el acoso laboral como es el caso del Convenio 190 de 2019 y en las implicaciones que tiene cuando se realiza por una cuestión discriminatoria por el género de la víctima.

El Código Penal cubano regula por primera vez el acoso laboral; sin embargo, existe falta de uniformidad en esta normativa, puesto que no logra diferenciar de manera satisfactoria entre el acoso laboral y el acoso sexual. Además, se ha de tener presente que el Derecho Penal es una rama de *ultima ratio*, por ello la regulación de este fenómeno debería haber tenido su sustento en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social mediante una reforma al Código del Trabajo, antes de haberse regulado en la Ley Sustantiva Penal.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARTOLOMÉ, P. (2012). *Acoso laboral en el Siglo XXI*. Disponible en: <https://prevencionar.com>.
- BRODSKY, C. M. (1976). *The harassed worker*. Ed. Lexington Books.
- Ley 116/2013 “Código de Trabajo”. Reglamento y disposiciones complementarias. *Gaceta*

- Oficial Extraordinaria* No. 29  
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>
- Ley 151/2022 “Código Penal”. *Gaceta Oficial* No. 93 Ordinaria.  
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-151-de-2022-de-asamblea-nacional-del-poder-popular>
- LUNA LOZANO, M. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Ed. GPS-Madrid.
- MATAMALA PIZARRO, J. & BARRERA LAGOS, A. (2020). *Acoso laboral en trabajadoras chilenas que atienden víctimas de violencia: desafío investigativo*.  
<https://www.scielo.org.bo>.
- ONU. (1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de Estados Americanos. (1995). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Disponible en: <https://www.oas.org>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1930). Convenio sobre trabajo forzoso. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR\\_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C029)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1957). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR\\_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C105)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR\\_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C190)
- PERALTA GÓMEZ, M. C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>

### Conflicto de intereses

La autora declara que no existe conflicto de intereses.