

HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING: UN FENÓMENO PSICOSOCIAL DEL DÍA A DÍA

**WORKPLACE HARASSMENT OR MOBBING: A PSYCHOSOCIAL
PHENOMENON OF THE DAY TO DAY**

Recibido: 14/11/2022 – Aceptado: 21/11/2022

Luis Fernando Olmedo Pérez

Consultor Senior Training and Consulting y Analista de Investigación
Hospital Docente de Calderón
Quito-Ecuador

Doctorando en Educación Superior, Universidad Benito Juárez de México,
Magister en Gestión del Talento Humano-EPN e Ingeniero Comercial-ESPE

fer-olmedo@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3098-2725>

Como citar este artículo:

Olmedo, L. (2022). Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día. *Visión Empresarial* (12), 22-25. <https://doi.org/10.32645/13906852.1185>

Resumen

Este artículo ofrece una exploración teórica relacionada al hostigamiento laboral o mobbing como un fenómeno psicosocial del día a día. Para lo cual se realizó una revisión bibliográfica documental de diferentes artículos y trabajos realizados, los mismos que reflejan el tema tratado. El hostigamiento laboral o mobbing es considerado como un factor de riesgo psicosocial y es el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada, y a veces incluso física o sexual, que se presenta de forma constante en los espacios de trabajo. En este artículo se realizó un análisis de las características y causas del acoso laboral, los efectos y las medidas correctivas para su minimización; así como un análisis reflexivo corto de este riesgo psicosocial en el Ecuador y Latinoamérica.

Palabras claves: Acoso laboral, mobbing, salud ocupacional, trabajador, víctima.

Abstract

This article theoretical exploration related to workplace harassment or mobbing is offered as a psychosocial phenomenon of everyday life. For which a documentary bibliographical review of different articles and works carried out was carried out, the same ones that reflect the treated topic. Workplace harassment or mobbing is considered a psychosocial risk factor and is the set of continuous actions of unjustified psychological violence, and sometimes even physical or sexual, that occurs constantly in work spaces. In this article an analysis of the characteristics and causes of workplace harassment, the effects and corrective measures for its minimization; as well as a short reflective analysis of this psychosocial risk in Ecuador and Latin America.

Keywords: Workplace harassment, mobbing, occupational health, worker, victim.

Introducción

En las últimas décadas han existido cambios trascendentales en los procesos laborales y en el diseño del trabajo, temas sociodemográficos, económicos, políticos y tecnológicos han influenciado significativamente. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida de los trabajadores, así como, un incremento de los niveles de estrés. Uno de los mayores riesgos psicosociales es el hostigamiento laboral o mobbing, que es un tipo de violencia laboral que tiene lugar en el sitio de trabajo y puede darse por largos periodos de tiempo. Esta violencia laboral puede ser ejercida por diversas personas como el empleador, personas con cargos directivos o de jerarquía y compañeros de trabajo. Los efectos y consecuencias del acoso laboral afectan a nivel psicológico, en la salud, en el entorno familiar, en las relaciones sociales y en la actividad profesional de la víctima sometida a este.

Una gran interrogante que se ha planteado es ¿cómo identificar la presencia del hostigamiento laboral en los espacios de trabajo y que acciones se deben implementar para su minimización? No existe una receta ni un manual que plantea como enfrentar este riesgo psicosocial, pero si un sinnúmero de acciones guías y de buenas prácticas que han implementado las empresas a fin de garantizar sitios de trabajo socialmente amigables y de respeto mutuo.

Es importante, que las organizaciones promulguen el trato respetuoso a todo nivel, se fomente la calidad de vida laboral, la creación de un clima de trabajo apropiado, donde los trabajadores puedan desempeñarse en un entorno donde se preserve y respete su dignidad y se prevengan a tiempo situaciones que puedan dañar o afectar la imagen de la empresa.

Este artículo presenta un análisis del hostigamiento laboral o mobbing como un fenómeno psicosocial del día a día, y se fundamentó en una sólida investigación documental y bibliográfica y está integrado por tres componentes: (1) Características del hostigamiento laboral, causas y generalidades, (2) Efectos del hostigamiento en el trabajador y las medidas recomendables para prevenirlo, y (3) Análisis reflexivo acerca de este riesgo psicosocial en el Ecuador y Latinoamérica.

Materiales y métodos

El artículo se elaboró a partir de un proceso de investigación analítico y con un enfoque metodológico cualitativo fundamentado en la revisión bibliográfica y documental sobre la temática planteada, el cual permitió establecer diferentes factores que inciden para que el hostigamiento laboral o mobbing se presente de forma cotidiana en los lugares de trabajo. Se utilizaron las obras, folletos, archivos, artículos científicos y trabajos relacionados con el hostigamiento laboral de entidades Nacionales e Internacionales como: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Agencia de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de USA (OSHA) y el Ministerio del Trabajo del Ecuador (MDT), documentos de Foros Internacionales y de Tratadistas sobre trabajo y seguridad ocupacional y materiales bibliográficos más recientes para acercarse al estudio y comprensión del tema.

Resultados y discusión

1. Características del hostigamiento laboral, causas, generalidades y variables del entorno.

El acoso laboral o hostigamiento laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), "se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos,

humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima” (Sanitas, 2022).

El *mobbing* es una forma de estrés laboral que se caracteriza porque no ocurre por causas relacionadas directamente con el desempeño del trabajo o con su organización. Tiene su origen en las relaciones entre las personas que se generan entre las personas (Martínez, 2021). Algunas de las variables que pueden originar el acoso son:

- *La organización del trabajo:* A la víctima del mobbing se le empiezan a atribuir tareas para que realice mal su trabajo. Esto se consigue cuando, por un lado, se le sobrecarga de trabajo o se le da tareas que se caracterizan por ser aburridas, inútiles y repetitivas. Todo esto origina un estrés que puede ser el caldo de cultivo idóneo para que empiecen a aparecer conflictos y culmine en un tipo de maltrato psicológico y mobbing (Martínez, 2021).
- *La dirección:* Los jefes autoritarios, aquellos que buscan optimizar y tener los mejores resultados pero, sin tener en cuenta el factor humano pueden causar también conflictos que desembocan finalmente en acoso laboral.
- *Las tareas:* Cuando una persona realiza siempre las mismas tareas, la monotonía y la repetición constante puede provocar malestar y conflictos entre los miembros del equipo. Si el trabajo no supone un reto para el empleado o no le permita crecer a nivel laboral o personal pueden acabar causando presión, frustración que en muchas ocasiones deriva en que ese trabajador canalice su malestar con alguna forma de acoso hacia otro trabajador (Martínez, 2021).

Tal como lo cita la Psicóloga Mar Sevilla Martínez en su Artículo sobre el Mobbing, se han identificado tres tipos de mobbing u hostigamiento laboral:

- *Mobbing ascendente.*- Este tipo se produce cuando dos o más personas realizan diferentes acciones sobre una persona de mayor rango jerárquico en la organización.
- *Mobbing horizontal.*- Este tipo de acoso se produce entre compañeros que tienen el mismo nivel jerárquico en la empresa. Así, un grupo de trabajadores actúan como si fueran un único individuo con la finalidad de alcanzar el mismo objetivo.
- *Mobbing descendente.*- Es el tipo más habitual. Una persona tiene el poder sobre otra y lo ejerce mediante desprecios, falsas acusaciones, insultos que quieren minar psicológicamente a la víctima.

Las características y modalidades del mobbing más comunes son:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle tareas con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Sobrecargar a la víctima con mucho trabajo y amenazarle de manera continuada a la misma con sanciones por no entregar a tiempo su trabajo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar o modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

- No valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales y criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

2. Efectos del hostigamiento en el trabajador y las medidas recomendables para prevenirlo

Los efectos y consecuencias del acoso laboral pueden afectar a varios ámbitos:

- *A nivel psicológico:* el acoso laboral mina lentamente la fortaleza física de la víctima. Los problemas emocionales pueden conllevar a un trastorno de estrés postraumático generando que se empiece a somatizar las situaciones de acoso, a perder la autoestima, a tener sentimientos de culpa, depresión grave y un trastorno de ansiedad generalizado, que se caracteriza por conductas de evitación, miedo a ir al trabajo, aislarse, e incluso en situaciones más críticas pensar en el suicidio (Sanitas, 2022).
- *Efectos sobre la salud:* la somatización es una de las consecuencias más inmediatas del acoso laboral, generando un importante impacto sobre la salud de la víctima, que se traduce en trastornos del sueño, problemas gastrointestinales frecuentes, alteraciones del sistema nervioso autónomo, migrañas, debilitación del sistema inmune, problemas metabólicos, etc.
- *Impacto en la vida familiar:* la víctima de acoso laboral al principio no cuenta en casa lo que ocurre en el trabajo o lo hace relatando los hechos como si fueran cosas puntuales, pero acaba por caer en una dinámica de retraimiento, con silencios prolongados, cambios de humor, inhibición sexual y otros comportamientos que afectan tanto a la relación de pareja como con los hijos.
- *Consecuencias en la actividad social:* las víctimas de acoso laboral acaban por dejar de frecuentar a sus amigos, aislándose, o los pierden por desarrollar conductas agresivas.
- *Degradación de la actividad profesional:* el acoso laboral no sólo puede llevar a la víctima a abandonar su trabajo, sino que además luego tiene serias dificultades para integrarse cuando accede a un nuevo puesto de trabajo.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, ante el incremento de los casos de *mobbing*, ha elaborado una serie de indicaciones para prevenir el acoso laboral, mejorar la vida laboral y evitar que la víctima acabe en un entorno de trabajo destructivo (OSHA.Europa, 2020). Estas recomendaciones son:

- Aumentar la información sobre los objetivos del trabajo.
- Ofrecer a cada empleado la posibilidad de elegir cómo puede realizar sus tareas.
- Reducir el volumen de trabajos repetitivos y monótonos.
- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas.

- Desarrollar el estilo democrático de dirección.

El Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad, en su Artículo 4.150 da a conocer una serie de pautas que se deben seguir cuando una persona es víctima de acoso laboral o mobbing (Foro de Seguridad, 2000):

- *No enfrentarlo solo, ni mantenerlo en secreto:* Siempre comentar las agresiones que se reciban en la intimidad con el jefe, compañeros de trabajo, pareja, amigos y allegados. Guardarse el acoso para uno mismo o aislarse es devastador desde el punto de vista emocional.
- *Mantener la calma y enfrentar al acosador:* Los hostigadores en el fondo son débiles y cobardes, y a veces no resisten el enfrentamiento directo; éste además es el mejor modo de mantener la dignidad personal y la autoestima.
- *Buscar asesoramiento psicológico y legal:* Hacerlo desde el principio, si es posible dentro de la propia empresa, para proteger nuestro bienestar emocional y nuestros derechos legales.
- *Documentar las agresiones:* Siempre que se pueda, es fundamental tener documentación que pueda avalar nuestro testimonio. De esta manera tendremos más herramientas para poder negociar con la empresa para una resolución satisfactoria.
- *Enfrentar la situación:* El mejor modo de mantener nuestra integridad psicológica es enfrentar la situación de modo maduro, sin ira y rechazando las calumnias, críticas y manipulación que intenta el acosador.

Tabla 1

Medidas correctivas del hostigamiento y sus características

TIPO DE ACOSO	CARÁCTERÍSTICAS	MEDIDAS CORRECTIVAS
Ignorar	<ul style="list-style-type: none"> • El resto del equipo lo nulifica • Sus ideas son descartadas sin analizarse • No le permiten expresarse • Rechazo constante 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación de los trabajadores en actividades saludables y actividades deportivas • Fomentar las relaciones interpersonales
Violencia sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Insinuaciones de jefes y compañeros de trabajo • Miradas lascivas o inapropiadas • Condicionar situaciones laborales a cambio de favores sexuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar con campañas de formación a todos los trabajadores de la organización, sobre los riesgos que implica violencia sexual y laboral, las implicaciones penales y cómo manejar estos casos
Injusticias	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo o nulo reconocimiento • Sin permisos importantes ocasionales • Constantes amenazas de despido • El reconocimiento de su trabajo lo recibe otra persona 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer a los trabajadores la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo • Reconocer el trabajo realizado por los trabajadores sea a la interna o en público
Descalificar	<ul style="list-style-type: none"> • Culpar por faltas que otros cometieron • Ponerle trabas al trabajo que realizas • Sembrar dudas sobre su trabajo • Enviar e-mails o mensajes internos con calumnias sobre su trabajo o persona 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el entorno de trabajo fomentando el apoyo entre compañeros • Fomentar el aprendizaje permanente mediante la rotación y la diversificación de los puestos de trabajo
Burlarse	<ul style="list-style-type: none"> • A sus espaldas o de forma directa • Se crea un triángulo de acoso: Víctima-espectador-agresor 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilizar la jornada laboral y los puestos de trabajo
Abuso de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar hostilmente con sus subordinados • Gritar o dar malos tratos • Menospreciar • Darse el crédito por el trabajo de un subalterno • Sembrar miedo 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir claramente las líneas de jerarquía y señalar de forma clara las atribuciones y responsabilidades del trabajador en su puesto de trabajo • Implementar planes de mejora de la salud y el bienestar laboral de los trabajadores
Violencia física	<ul style="list-style-type: none"> • Ataques físicos por diferencias de opinión o intereses particulares • Despierta la agresión de la víctima 	

Fuente: Análisis de información secundaria

Elaborado por: El Autor

3. Análisis reflexivo acerca de este riesgo psicosocial en el Ecuador y Latinoamérica

El acoso puede considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones, de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos incluyendo la filiación sindical y gremial (DerechoEcuador, 2022).

Pedro R. Gil-Monte, en su trabajo de investigación sobre Violencia en el Trabajo y sus Modalidades: análisis del fenómeno en Europa, España y Latinoamérica 2016, concluye que el 13% de los trabajadores de Latinoamérica sufre violencia psicológica en el trabajo relacionada con amenazas o discriminaciones (Gil-Monte, 2016).

Tanto es así que el 13,6% de las mujeres y el 11,7% de los hombres confiesa ser discriminado y sufrir problemas de comunicación; el 13,3% de las mujeres y el 12,7% de los hombres asegura que está siendo desacreditada personal o profesionalmente y el 9,6% de las trabajadoras y el 9,2% de los trabajadores afirma sufrir violencia económica como amenazas por impago de salarios (Gil-Monte, 2016).

En Ecuador el 16% de los trabajadores reconoce haber sufrido en alguna ocasión acoso psicológico en el trabajo (el 4% de los cuales lo padece diariamente), una cifra que se eleva hasta el 19% en el caso de sexo femenino. Así mismo, el 8,7% de las mujeres trabajadoras afirma haber sufrido algún tipo de acoso sexual mientras una de cada dos ha sido discriminada por razón de sexo (González, 2000).

Bajo este contexto, el 21 de junio de 2019, sindicatos y aliados de todo el planeta celebraron la histórica adopción de una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: el Convenio Núm. 190 de la OIT y su correspondiente Recomendación Núm. 206, con una mayoría a favor de la adopción del C190 y la R206, los Gobiernos, trabajadores y empleadores en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han expresado claramente que la violencia y el acoso NO son parte del trabajo (OIT, 2019).

El nuevo Convenio confirma el derecho de todas las personas a un ámbito laboral en el que no exista violencia ni acoso. Adopta un enfoque inclusivo e integrado, haciendo la protección extensiva a todos los trabajadores y trabajadoras de los sectores de la economía formal e informal, independientemente de su situación contractual, e incluyendo a los solicitantes de empleo, así como a becarios, aprendices y voluntarios. El Convenio también deja claro que es preciso examinar y abordar la violencia y el acoso que involucre a terceras partes –ya sean clientes, usuarios, pacientes o miembros del público–(OIT, 2019).

En este escenario es imperioso que las conductas violentas y de acoso laboral sean denunciadas ante la autoridad del trabajo (Ministerio del Trabajo en Ecuador) y quien sea según las circunstancias del caso, y de la gravedad de las conductas denunciadas emitir las sanciones que la Ley y el Código del Trabajo estipulan.

El Código del Trabajo del Ecuador en su artículo 42 de obligaciones del empleador, numeral 36 establece que “se debe implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”. Le está prohibido al empleador, tal como lo establece el literal “m”, del artículo 44 *ibídem*, el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión (MDT, 2020).

Tal como lo determina el literal “j” del artículo 46, de Código del Trabajo, le está prohibido al trabajador, el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (MDT, 2020).

En virtud de lo estipulado en el numeral octavo del artículo 172 del Código del Trabajo, el trabajador, puede ser sujeto de visto bueno, por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (MDT, 2020).

El trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (MDT, 2020).

Es importante la identificación oportuna de cualquier tipo de riesgo psicosocial en el trabajo, y con más énfasis el hostigamiento laboral o mobbing que afecta en cadena a la víctima, a su familia, a su entorno social y al estado.

Conclusiones

- El Código del Trabajo del Ecuador estipula las obligaciones y prohibiciones del empleador y del trabajador en lo referente a situaciones de acoso laboral; pero, resulta que el Código Penal en vigor, no tipifica una serie de conductas delictivas que surgen en las relaciones de trabajo, cuyos actos afectan a bienes jurídicos de especial significación social, produciendo consecuencias físicas y psíquicas que generan cuadros de ansiedad, dolor, inestabilidad, depresión y otros estados de ánimo que afectan la integridad personal de los trabajadores. Se evidencia un vacío legal en lo referente a “el ilícito laboral en las relaciones de trabajo”.
- Hay un sinnúmero de trabajadores que sufren acoso laboral en sus lugares de trabajo, se ha convertido en una práctica común y las organizaciones para evitar cualquier conflicto interno optan por la separación del/los trabajadores/es agresores y agredidos, sin tener planes claros de contingencia para prevenir estos riesgos psicosociales en el trabajo y de mejora de la calidad de vida laboral.
- Los resultados de la investigación sobre Violencia en el Trabajo y sus Modalidades: análisis del fenómeno en Europa, España y Latinoamérica realizado por Pedro R. Gil-Monte son claros, el 13% de los trabajadores de Latinoamérica sufre violencia psicológica en el trabajo relacionada con amenazas o discriminaciones, y en el Ecuador el 16% de los trabajadores reconoce haber sufrido en alguna ocasión acoso psicológico en el trabajo; lo que invita a una reflexión profunda de como se está afrontando esta problemática en las empresas y que ayuda reciben las víctimas de acoso laboral.

Recomendaciones

- Dada la dinámica laboral actual, es necesario un trabajo coordinado tripartito: Estado-Empleadores-Trabajadores a fin de garantizar ambientes de trabajo saludables, asistencia técnica especializada para víctimas de acoso laboral y capacitación continua a los trabajadores y sus familias sobre relaciones humanas y laborales.
- Es importante que los entes de control y de regulación del trabajo, implementen en conjunto con el sector empresarial programas para la identificación y minimización de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Referencias

DerechoEcuador. (15 de marzo de 2022). DerechoEcuador.com. Obtenido de DerechoEcuador.

com:<https://derechoecuador.com/acoso-laboral/#:~:text=El%20acoso%20puede%20considerarse%20como,%2C%20condici%C3%B3n%20socioecon%C3%B3mica%2C%20condici%C3%B3n%20migratoria%2C>

Foro de Seguridad. (01 de junio de 2000). Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. Recuperado el marzo de 2022, de <https://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>

Gil-Monte, P. R. (2016). Violencia en el trabajo y sus modalidades: análisis del fenómeno en Europa, España y Latinoamérica. VIU-Universidad Internacional de Valencia. España, Valencia: Investigación VIU. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/316060008_Violencia_en_el_trabajo_y_sus_modalidades_analisis_del_fenomeno_en_Europa_Espana_y_Latinoamerica_Informe_cientifico-tecnico_Valencia_Universidad_Internacional_de_Valencia_VIU_Disponible_en_httpwwwviue

González, C. (10 de octubre de 2000). Emagister. Recuperado el 2022, de <https://www.emagister.com/blog/13-los-trabajadores-latinoamerica-sufre-algun-tipo-violencia-laboral/>

Martínez, M. S. (16 de febrero de 2021). Cuidateplus. Recuperado el marzo de 2022, de Cuidateplus: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html>

MDT. (2020). Código de Trabajo-Reformado junio 2020. Quito: Ministerio de Trabajo.

OIT. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). OIT. OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

OSHA.Europa. (16 de febrero de 2020). Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el marzo de 2022, de OSHA.Europa: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Sanitas. (marzo de 2022). Sanitas-Biblioteca de salud. Obtenido de Sanitas: <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/acoso-laboral-que-es.html>