

UNIVERSIDAD NICARAGUENSE DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA



Análisis del Mobbing hacia las mujeres: Regulación jurídica nicaragüense y un estudio de derecho comparado con el país España, durante el segundo cuatrimestre del año 2022.

Realizado por

MSc. Elmer Vicente

Índice

I. Tema delimitado	5
II. Introducción	6
III. Justificación	7
IV. Planteamiento del problema	8
V. Objetivo general	10
VI. Objetivos específicos	10
VII. Antecedentes	11
VIII. Marco Teórico	14
1. ¿Qué es el Mobbing?	14
1.1. Definición	14
1.2. Tipos de Mobbing	14
1.2.1. Mobbing Horizontal	14
1.2.2. Mobbing Vertical Ascendente	15
1.2.3. Mobbing Vertical Descendente	15
1.3. Mobbing según la finalidad o propósito del agresor	15
1.3.1. Mobbing estratégico	15
1.3.2. Mobbing de dirección o gestión	16
1.3.3. Mobbing perverso	16
1.3.4. Mobbing disciplinario	16
1.4. Causas	16
1.5. Consecuencias	17
2. Mobbing al género femenino	17
2.1. Porcentajes de afectaciones de mobbing hacia las mujeres en Nicaragua	17
2.2. Tipos de agresiones laborales en contra de las mujeres	18

2.2.1.	Violencia física	18
2.2.2.	Mujeres embarazadas	19
2.2.3.	Sextorsión	19
2.2.4.	Estereotipos	19
3.	Acciones legales y normas jurídicas	20
3.1.	Legislación y jurisprudencia sobre el Mobbing hacia las mujeres en Nicaragua	20
3.1.1.	Código del trabajo (Ley No. 185)	20
3.1.2.	Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres (Ley No. 779)	22
3.2.	Legislación y jurisprudencia sobre el Mobbing hacia las mujeres en España 22	
3.2.1.	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	22
4.	Normas Internacionales del Trabajo	24
4.1.	Organización Internacional de Trabajo (OIT)	24
4.2.	Declaración Universal de los Derechos Humanos	25
4.3.	Convención Sobre La Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	26
4.4.	Declaración Sobre La Eliminación de la violencia contra la mujer	27
9.1.	Tipo de estudio	28
9.2.	Área de estudio	28
9.3.	Unidad de estudio	28
9.4.	Universo y muestra	28
9.5.	Métodos y técnicas	29
9.6.	Plan de tabulación y análisis estadístico de datos	29
XI.	ANEXOS	39

XII. Análisis e interpretación de resultados (ENCUESTA)	40
XIII. Conclusiones	51
XIV. Recomendaciones	52
XV. Referencias	53

I. Tema delimitado

Análisis del Mobbing hacia las mujeres: Regulación jurídica nicaragüense y un estudio de derecho comparado con el país España, durante el segundo cuatrimestre del año 2022.

II. Introducción

El trabajo es el método de subsistencia que a partir de la historia de la humanidad los seres humanos han buscado la forma de cómo obtener ingresos a través de la rutina cotidiana y por medio del trabajo es el medio para salir adelante de manera económica y de la misma manera permite el desarrollo y crecimiento económico en todos los rubros para una nación generando ganancias tanto para las empresas como los impuestos hacia el Estado para mantener superávit con decisiones sostenibles. Si bien, definitivamente el trabajo es la actividad que realizan las personas como quehacer del día a día para tener un salario, no obstante, se ven inmersos a consecuencias negativas, es decir, las formas de acoso laboral o Mobbing presentes en las empresas, lo mismo que escuchar la palabra Bullying pero acoso escolar.

Pese que el mundo logre emplear políticas públicas que conduzcan a una sociedad justa e igualdad de género, existen las desigualdades de género tanto los hombres como las mujeres conllevando la cultura machista en todos los ámbitos laborales, por ejemplo; que si son cargos de trabajos pesados o ser conductor particularmente el sexo masculino se encarga; mientras que el sexo femenino se ve inmerso en menor importancia, tal es el caso de ser una ama de casa, que cuide niños o adultos de la tercera edad o trabajos de costurera la hacen inferior e inclusive, existen las barreras laborales que se le impide a la mujer ejercerlo por medio de estereotipos, entre ellos: buena presentación, no tener hijos, no estar en tiempo de embarazo, trabajos forzosos, etc. Por esta razón este fenómeno laboral, se entiende como una forma de violencia psicológica hacia los trabajadores, de no ser atendido por un programa y bajo un marco jurídico que norme las reglas de convivencia ente los trabajadores, habrá agresores y víctimas, y seguirá provocando deserción y bajo rendimiento en las empresas y afecta la productividad y en consecuencia la competitividad deseada por el sector empresarial (Landín, 2011).

De la misma manera, el Mobbing o acoso laboral repercute mayormente en las mujeres con alta intensidad, debido a que sufren maltrato a través de una conducta abusiva y hostil de parte de su agresor, sea superior, inferior, empleador o sus propios compañeros de trabajo hasta presionarla con renunciar o ser despedida sin ninguna justificación alguna o métodos que puedan perjudicar más su perfil laboral de inventar cualquier represalia, por lo cual, trata de denigrar y humillar sin importar las consecuencias que le ocasionará la víctima psíquica y psicológicamente.

En esta presente investigación revela acerca del análisis del Mobbing hacia las mujeres desde la perspectiva del marco jurídico nicaragüense con relación al marco jurídico español que tratará el abordaje sobre este flagelo social que la mayoría de las personas prefieren guardar silencio por temor a ser despedido y a su vez, el menor porcentaje se atreven a realizar de la forma anónima. Es preciso mencionar que el Mobbing o acoso laboral no solo proviene de las horas de trabajo, sino fuera del tiempo laboral a que la víctima no está exenta de agresiones.

La presente tesis pretende dar respuestas a aportes que establecen el fortalecimiento de las leyes del trabajo y la violencia contra las mujeres mediante la realización de un análisis FODA; asimismo, el establecimiento del respeto a la dignidad humana; por el derecho al trabajo, inalienable aprobado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948; el cese a la discriminación hacia a las mujeres; cese a la hostilidad y maltrato. Asimismo, aportar a la realización de una cultura de paz y derechos equitativos para el bien común.

III. Justificación

El Mobbing o acoso laboral en contra de las mujeres es una problemática que ha venido tomando auge, principalmente en las trabajadoras que han sido o son víctimas de parte de sus agresores dentro o fuera de la hora laboral, es decir, las féminas en su mayor parte prefieren guardar silencio al no denunciar las anomalías que suceden dentro de la empresa para evitar represalias y en su menor parte deciden denunciar las violaciones en el área de Recursos Humanos o se dirigen al Ministerio de Trabajo, sin embargo, la hacen bajo anonimato, pero de la misma manera se ven obligadas al perder sus plazas de trabajo por las mismas circunstancias.

Asimismo, este tipo de violencia las mujeres sufren muchas situaciones debido a la cantidad de horas de trabajo forzado u horarios menos, con el objetivo a que renuncien de manera “voluntaria” o ser despedidas sin ningún argumento. Por otro lado, la violencia psíquica y psicológica con el paso de los tiempos impiden que las víctimas de este atropello sientan miedo, temor y a su vez no se pueden expresar ya que los agresores, sean superiores, inferiores u homólogos (mismo cargo) establezcan el abuso de su autoridad para atacar con el fin de esperar a que el trabajador cometa un pequeño error para castigarlo y no apoyarlo.

Muchas mujeres a nivel mundial tristemente desconocen las leyes que puedan ser ayuda o no sean capacitadas mediante organismos que trabajan en pro de las mujeres y además, las empresas no les facilitan acerca del uso de los equipos de protección personal (EPP) previniendo los accidentes laborales.

Hoy en día, todos los países del mundo trabajan por la lucha del derecho al trabajo, como método universal para llevar el pan de cada día a los hogares que a su vez genera crecimiento económico en todos los sectores, permitiendo la creación de sindicatos que velen las garantías de los trabajadores ante la desigualdad de género que funge una barrera dentro de la sociedad tanto los hombres como las mujeres y actualmente, Nicaragua trabaja por la equidad de género siendo las mujeres tomar el protagonismo en cada uno de los trabajos, sirviendo como motor de progreso y desarrollo.

Cabe destacar que el presente estudio de esta investigación incidirá en la realización de los comportamientos actuales y comportamientos ideales con respecto al Mobbing al igual que el Marco Jurídico presentes en las legislaciones con respecto a Nicaragua y España que trate sobre esta problemática; de la misma forma, esta propuesta ayudará más a las víctimas el fortalecimiento de derechos humanos por medio de convenios internacionales que luchan contra la discriminación de género que se vive actualmente para que las mujeres recurran a organizaciones que lleven su caso y su denuncia como parte de la erradicación del acoso laboral con un seguimiento responsable y con el compromiso de ejercer su voz ante el silencio.

IV. Planteamiento del problema

El Mobbing, también conocido como Acoso laboral, es una expresión que se puede sintetizar con la frase de Brodsky en sus escritos de 1976, quien hizo referencia a este tema como “El Mobbing en los lugares de trabajo no es más que un trabajador hostigado”, esta problemática es una invasión que interfiere de manera directa en sus víctimas de forma física, psicológica, emocional e inclusive sexualmente. Nicaragua no es la excepción, siendo esta una problemática mundial. El principal problema radica directamente en: ¿Qué se está haciendo como país para controlar y regular estos casos? ¿Qué leyes existen que respalden la seguridad de las mujeres en el sistema laboral? ¿Y si existen regulaciones con cuanta rigidez se aplican?

El Mobbing es una manifestación más de la violencia que viven día con día muchas mujeres del mundo, únicamente que esta es dentro de su propio entorno laboral. Cabe destacar que el acoso laboral no es una problemática que solo afecta a la féminas, sin embargo, los hombres son quienes cuentan con menos cuotas de incidencia de estas situaciones, El estudio “Acoso psicológico y acoso sexual en el trabajo” presentado por Rosa Peris, directora general del Instituto de la Mujer en España, expone que el porcentaje actual de Mobbing es más alto en las mujeres (9%) que en los hombres (7%), he aquí la importancia de investigar de qué manera se puede contribuir a trabajar en la disminución de estas problemáticas o erradicarlas desde la parte legal dentro de nuestras legislaciones, identificando leyes y respaldos existentes que soporten la seguridad física y psicológica integral, dentro del espacio laboral de las mujeres nicaragienses. Se sabe que este problema lleva consigo consecuencias directas para la víctima, afectando desde su desarrollo en el trabajo hasta sus emociones fuera del entorno laboral, es de sumo interés seguir trabajando en temáticas de políticas públicas que involucren el bienestar de las mujeres, quienes aportan significativamente desde sus puestos de trabajo a la construcción de un país en vías de progreso.

Nicaragua, como muchos otros países que luchan por la igualdad de género, busca espacios y oportunidades laborales para las mujeres, luchas que dieron inicio desde muchos años atrás, desde la revolución industrial hasta la tragedia del 8 de marzo de 1908, entre otras manifestaciones históricas, que poco a poco han venido dando resultados notables en pro a la mujer. Las mujeres hoy en día no solo necesitan espacios laborales donde ganar un salario, las féminas necesitan un entorno laboral donde su palabra sea tomada en cuenta, donde su integridad personal sea respetada, espacios libres de violencia e irrespeto, y es por ello, que es importante que temas como la seguridad de las mujeres dentro de sus centros laborales, sean tomados en cuenta dentro de las asambleas de poder, para que exista la promoción continúa de leyes que respalden y garanticen un mejor vivir de las mujeres nicaragienses. Por tal motivo, en el presente trabajo investigativo se realizará un proceso de derecho comparativo con países tales como Argentina, Colombia y España, para valorar el progreso que han logrado dichas naciones trabajando fuertemente desde sus marcos legales en respaldo a la igualdad de género y la erradicación del Mobbing hacia la mujer.

V. Objetivo general

- Analizar la regulación jurídica nicaragüense respecto al Mobbing a mujeres dentro de sus espacios laborales, mediante el estudio de derecho con relación el país de España, durante el segundo cuatrimestre del año 2022.

VI. Objetivos específicos

- Identificar la existencia de leyes que respalden la seguridad e integridad de las mujeres dentro de sus espacios laborales en Nicaragua.
- Indagar acerca de la regulación legal dentro del marco jurídico de España respecto a la penalización del Mobbing hacia las mujeres dentro de sus espacios laborales.
- Relacionar el respaldo legal que brindan Nicaragua y España respecto a la prevención y tratamiento legal del Mobbing hacia las mujeres en los centros laborales.

VII. Antecedentes

Se investigó los siguientes estudios para el fortalecimiento de esta investigación. Como primer antecedente se encuentra el estudio de Pastrana (2018) especialista en Psiquiatría de la Dirección de Contingencias Comunes, Ibermutuamur, Madrid, España; con el tema de: **¿Cuánto cuesta el Mobbing?** Donde se basa bajo estudio que España ha perdido más de 1, 850, 000 días de capacidad laboral y con pérdidas económicas de 52 millones de Euros para el año 2002 según el Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales.

De esta forma, dentro del estudio se puede apreciar a través del estudio transversal y descriptiva por medio de un estudio presentado en las IV Jornadas Técnicas “Incapacidad Temporal: Colaboración Institucional y Gestión Clínica” tuvo colaboración de parte de unas 6, 500 bajas a través de 54 médicos que tuvo como resultado la presencia del Mobbing en el 1.71% (111 casos), seguido de burn out con el 0.54% (35 casos) y otros problemas laborales con el 0.54% (35 casos).

Por otra parte, dentro del mismo estudio se menciona el grado de incidencia en las mujeres que ocupa el 65.8% frente al 34.2% en los varones tomando en cuenta el acoso psicológico laboral. Dentro de un gráfico de barras se obtuvo el 44.9% en trabajos no cualificados, el 42.2% cualificados y el 12.9% en trabajos de los acosados que requerían formación universitaria en España.

Cabe destacar que las incidencias dentro del Mobbing son las constantes amenazas de no respetar al otro como así mismo, el menoscabar la actitud del otro dentro de las horas laborales que genera daños lesivos hacia el individuo que sienta mucho temor para evitar represalias tomando en cuenta un problema en el mundo occidental, así como problemas en las escuelas dentro de los niños conocido como el Bullying.

Como siguiente estudio para esta investigación se encuentra Diez (2019), con el tema: **Mobbing: Análisis Legal y Jurisprudencial dentro del Derecho Argentino y Comparado**, como parte del trabajo final de grado de la materia de Abogacía de la Universidad Siglo XXI en Argentina, con el objetivo de investigar las diferentes fases de acoso laboral y maltrato hacia los trabajadores durante sus horas de trabajo que pueden afectar la salud física y mental de los mismos.

Asimismo se presenta que el Mobbing es un fenómeno social que no solamente afecta la hora laboral, sino fuera de las horas laborales que está expuesto a maltratos, hostigamiento, asedio hasta con amenazas de despido de parte de los supervisores provocando daños psicológicos hasta que la persona se sienta temerosa o sentimientos de no equivocarse. De la misma manera, el autor analiza conforme a las leyes argentinas de Trabajo para mostrar la suficiencia de prevenir este fenómeno.

Dicha tesis el autor recopiló ciertas leyes en Argentina, entre ellos: Código Civil y Comercial Argentino; Ley 23.592, Ley Nacional Antidiscriminatoria; Ley 26.845, Ley Nacional de Violencia contra la mujer que fundamenta diferentes artículos y como conclusión termina que dentro del Mobbing hay dos tipos de personas: el activo y el pasivo, que define al activo como la persona agresora dependiendo del poder laboral en que busca ver las debilidades para maltratarlo y el pasivo es el que recibe los malos tratos y acoso o bien dentro de su misma jerarquía.

Otro de los antecedentes que fue necesario consultar fue el tema de: Lobato (2020), con el documento: **Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina**. Dicho artículo se da con el propósito de que la violencia hacia las mujeres se estudió en el siglo XX en los años 70 en los Estados Unidos puesto que movimientos radicales feministas catalogaron que la violencia sexual es un fenómeno que afecta al sexo femenino manteniendo que son subordinadas en los cargos a realizar afectando las dinámicas sociales. Además, a través de este estudio que señala una problemática histórica a nivel latinoamericano, particularmente en Argentina en donde la autora explora los casos de violencia hacia las mujeres dentro del ámbito jurídico.

Dentro de la dicha tesis se manifestó que en Argentina no hay una normativa sólida que promueva la defensa al trabajo hacia las mujeres en que sostiene que no cumplen con las normativas nacionales e internacionales, entre ellos la de OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el artículo que establece la eliminación del acoso y la violencia en el mundo laboral y que las respuestas judiciales deberán aplicar instancias fundamentales para garantizar la igualdad de género.

Como parte de la búsqueda para la investigación de estudios anteriores fue: **Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor**

de riesgo que se debe controlar, trabajo elaborado por Marín y Piñeros (2018) para la Revista Colombiana de Salud ocupacional con Derechos de Copia Universidad Libre – Seccional Cali, en Colombia.

Dentro de los datos realizados, se recopiló que el 75% los jefes presentan afectación por APT (acoso psicológico del trabajo) con riesgos altos y medios dentro del trabajo, las constantes quejas de maltrato verbal y conductas agresivas, así como la presentación de enfermedad laboral, tal es el caso del estrés. Dicho estudio tuvo como método se realizó en tres empresas de Colombia con 121 empleados y 32 jefes, de 45 que firmaron consentimiento con un estudio de enfoque mixto que comprende encuestas y entrevistas bajo confidencialidad.

Se llegó a la conclusión que las circunstancias presentes que perjudican la calidad de los empleados es que el estrés y las relaciones intralaborales son las causas dentro del APT. Asimismo, se hizo una exhortación a las empresas a escuchar las quejas de parte de los colaboradores y al gobierno central de Colombia a hacer políticas públicas propias que sean aplicables a todos los sectores de la economía.

Por último, se presenta como antecedente la elaboración de Tesis de parte de Saravia y Zapata (2018), con su tema: **Comportamiento de Mobbing o acoso psicológico laboral en docentes del colegio Modesto Armijo, León, durante marzo a septiembre del año 2018**, de la UNAN-León, para optar al título en licenciatura de Psicología.

Este estudio se tomó en cuenta de 43 a 72 docentes y 28 no quisieron participar, y se realizó una encuesta anónima para responder todas las preguntas en las instalaciones del colegio. El estudio se osciló la parte afectada entre el 9% y 43% las docentes mujeres y profesores de mayor edad con los factores de circulación de rumores y calumnias, amenazas con ética disciplinaria.

VIII. Marco Teórico

1. ¿Qué es el Mobbing?

1.1. Definición

El Mobbing es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores. El Mobbing es una forma de agresión que contribuye a generar un ambiente laboral que no favorece el buen desempeño de la organización (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2007, p. 3).

Asimismo, cuando hablamos del término Mobbing nos referimos al acoso laboral hacia el trabajador, haciendo comparación al bullying que en pocas palabras acoso escolar hacia el estudiante; sin embargo, esta problemática define el constante maltrato físico y psicológico que afecta tanto a los hombres como a las mujeres en que finalmente se sienta presionado para abandonar la empresa o despedirlo de forma arbitraria en el área de su trabajo.

1.2. Tipos de Mobbing

1.2.1. Mobbing Horizontal

Según García (2016) este tipo de Mobbing se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel de psicológico para la víctima pueden ser devastadoras.

Las principales causas de este acoso laboral se centran en que trabajadores de la misma área sean variadas para atacar a la víctima, entre ellos: la discriminación laboral, es decir por el color de la piel, orientación sexual, etnia, procedencia, religión dentro de lo más común; establecer menos compromiso laboral para justificar que el trabajador no está colaborando con los demás; atacar la parte psicológica ocasionando sentimientos de culpa, temor y por enemistad con el colega debido a las amenazas de llamar al superior.

1.2.2. Mobbing Vertical Ascendente

Se origina cuando el acosador está en un nivel de jerarquía inferior al de la víctima. Es decir, cuando el jefe designado por el área o supervisor se ve atacado por los miembros de su equipo correspondiente dentro de la empresa.

Tal es el caso de Carlos, supervisor del área de empaque de compañía de gaseosas y les orienta a los trabajadores cumplir el pedido dentro de una hora; sin embargo, estos no cumplen la orientación de parte del encargado y comienzan a agredirlo de forma verbal con discriminación hasta que se sienta culpable o amenazado del propietario.

1.2.3. Mobbing Vertical Descendente

Cuando un jefe ejerce acoso laboral en contra de su(s) subordinado(s). Esto, abusando de posición de superioridad, y mediante diversas acciones: Asignación de una sobrecarga laboral, rechazo a las iniciativas del empleado, represión en público, amenazas de despido en caso no se cumplan los objetivos trazados, entre otros (Westreicher, 2019).

Poniendo el ejemplo de Carlos, contrario a ser acosado por sus subordinados, se convierte a ser un acosador hacia sus trabajadores y de la misma manera orienta cumplir los pedidos dentro de una hora; al ver la frecuencia de trabajo lenta o que no están haciendo bien, este empieza a reprimir por medio de gritos, ya sea individual o colectivo al gremio, sobrecarga más de trabajo, expresión de palabras vulgares o soeces e inclusive lo presiona para llamar a sus superiores a despedirlo, renuncie o abandone el trabajo.

1.3. Mobbing según la finalidad o propósito del agresor

1.3.1. Mobbing estratégico

El mobbing estratégico, también conocido como mobbing institucional, es un tipo de acoso propuesto por la empresa con el objetivo de que el trabajador se marche de la compañía de forma voluntaria (Adriana, M, 2020).

Esta modalidad perjudicial afecta a los trabajadores, especialmente a los nuevos contratados para obligar a que renuncien por cuenta propia teniendo como excusa ir en bancarrota o recorte personal a que firmen y que la compañía se deslinde de responsabilidades de despido improcedente; y de la misma manera contratar nuevos empleados y que estos duren menor tiempo, siempre por razones que suelen ser mentirosas de acuerdo a la situación financiera.

1.3.2. Mobbing de dirección o gestión

Es dirigido por la dirección de la empresa o parte de sus superiores que obligan al colaborador excesivo trabajo, rotación de áreas que no se encuentra adaptado, presión de largas horas de trabajo que conlleve a despedirlo o presionarlo para aumentar más la productividad.

1.3.3. Mobbing perverso

Es cuando el acosador seduce a su víctima, comenta la experta. Trata de ganarse la confianza de los compañeros o colaboradores para saber su situación personal, familiar y profesional, utilizando la información a su conveniencia. Usualmente el acosador amenaza o chantajea a su víctima si no hace lo que él le solicite. Este tipo de mobbing suele presentarse con los mismos compañeros de trabajo (mobbing horizontal) (Gutiérrez, 2013).

Tal es el caso de presentarle un aumento de salario al trabajador, pero con chantaje, por ejemplo tener relaciones sexuales de forma forzosa o revelar información privada de la víctima para generar divulgación, chisme y discriminación, lo que violenta el derecho a la privacidad del acosado.

1.3.4. Mobbing disciplinario

El mobbing disciplinario se entiende que el acosador le orienta al acosado hacer trabajos que no son de correspondencia y obligar a adaptarse al rol, de no ejercerlo será castigado verbal y psicológicamente. Asimismo, expresa comparaciones con demás trabajadores, dándole explicar que hagan lo mismo y que podrá suceder; transmite miedo a la víctima. Por otra parte, dentro del ambiente laboral no puede poner su denuncia a otras organizaciones que trabajen en contra del mobbing debido a represalias ni poder rebelarse ni llevar la contraria.

1.4. Causas

Existen diferentes causas por las cuales una persona puede ser víctima de Mobbing o acoso laboral:

Cuando se niega a ser manipulada por su jefe directo o sus compañeros. Esto despierta la ira y las represalias del manipulador, que comenzará a hacerle la vida imposible. Los demás trabajadores se convierten en cómplices.

No participar en actividades ilegales. Negarse a participar en encubiertas dentro de la empresa puede generar la molestia de quién lo invita pues representa para ellos una amenaza.

Envidia. El acosador se siente amenazado por la eficacia del acosado en el desarrollo de su trabajo. El acosador teme verse relevado de sus funciones o ser despedido por una mayor competencia de la víctima (OCC Mundial, 2021).

No obstante, hay muchas causas de Mobbing laboral de las que se viven en el quehacer laboral y cada vez, son menos trabajadores que rompen el silencio ante este flagelo que se convierte tristemente en una normalización, entre ellos se encuentran:

Discriminación: Los agresores se dirigirán expresiones de racismo, estereotipos físicos (es decir por su peso, estatura), raza, preferencia sexual que será el punto de partida de ataque repetitivamente.

Aislamiento de las relaciones sexuales: se le impide la comunicación con los demás por medio de gestos, ademanes de rechazo o que ninguno de los compañeros le hable.

Reducción o aumento laboral: el superior no le asigna ningún trabajo por cumplir o se le asignan roles inferiores o de lo contrario excesiva sobrecarga laboral que sean factores de lesiones físicas por riesgo laboral.

1.5. Consecuencias

Las consecuencias del acoso laboral, aparte de dificultar el rendimiento laboral pueden ser muy graves ya que el objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima.

Por consiguiente, el acoso laboral conlleva a un daño psíquico. Provoca a quien lo padece un trastorno funcional de su existencia debido a la alteración del rendimiento, al vincular todas las implicaciones que genera las agresiones (Ávila, Bernal y Alzate, 2016, p. 3).

La víctima no solamente se vea afectado por las agresiones dentro del trabajo, sino que lo puede llevar a diferentes ámbitos sociales, por ejemplo, dentro de la familia que podrá perder la comunicación con sus miembros tras tener sentimientos de culpa y trastornos de ansiedad que lo llevará a cometer errores laborales o miedo a equivocarse.

2. Mobbing al género femenino

2.1. Porcentajes de afectaciones de mobbing hacia las mujeres en Nicaragua

Según el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra, organismo no gubernamental que defiende los derechos de las mujeres a nivel nacional, abordó la situación de los derechos laborales de las trabajadoras de las empresas de las zonas francas sector textil – vestuario para el año 2019. Donde se estudió las diferentes empresas a nivel nacional obteniendo los

siguientes resultados con respecto sobre las horas laborales de manera resumida elaborado por el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2020):

- El 26.8% de trabajadoras laboran entre 49 a más de 51 horas a la semana.
- 19.5% de las trabajadoras trabajan más de 9 horas extras a la semana.
- 31.8% de trabajadoras que laboran horas extras – de un total del 55.8% - lo hacen de manera exigida y/o solicitadas cordialmente, pero de forma obligatoria.
- Un 27.4% de trabajadoras a veces o nunca cumplen las metas
- Al 22% de ellas les devuelven piezas – cada día – por la mala calidad de las mismas; a un 22.6% menciona que les devuelven piezas cada 2 a 3 días.
- Las empresas aplican sanciones al 20.5% de las trabajadoras que no cumplen las metas las que las medidas afectan sus ingresos (deducen salario, quitan viáticos cambian de puesto, la maltratan y amenazan con despidos.
- El 21.5% de las trabajadoras les pagan menos del salario mínimo.

Es notorio ver el alto porcentaje negativo de parte de las trabajadoras en las zonas francas de nuestro país ya que más del 70% en el estudio no conocen las normativas del código del trabajo y más del 65% tampoco conocen las medidas de protección. Otra de las causas que sufren las mujeres es estar en tiempo de embarazo, ocasionando que se vean amenazadas con perder su empleo de subsistencia para el hogar debido a que las fábricas no desean asumir subsidios y lo que deciden es despedirlas o hacerlas forzosamente a que renuncien, es decir, un tipo de acoso laboral estratégico por lo que las empresas no se comprometen a brindarle los beneficios, sino que las obligan a renunciar o despedirlas de manera injustificada.

2.2. Tipos de agresiones laborales en contra de las mujeres

2.2.1. Violencia física

Según el organismo Ayuda en Acción (2018), considera la violencia física “cualquier acción que provoca daño o sufrimiento físico y afecte a la integridad de la persona: hematomas, heridas, quemaduras y hasta un empujón es violencia física y jamás debemos excusarla.”

En consecuencia, se da presente muchas veces en las asistentes del hogar ya que los propietarios del inmueble les exigen quedarse con dormida adentro o cualquier familiar pueda arremeter contra las trabajadoras.

2.2.2. Mujeres embarazadas

Las mujeres embarazadas forman parte de la vulnerabilidad en las labores por lo que en muchas ocasiones no les quieren brindar un subsidio con goce de salario para que su maternidad sea segura con goce de las leyes, sino que en las empresas las amenazan con despido inmediato, ejercer trabajos forzosos que afecten el desarrollo del feto sin cumplir las garantías de protección por lo que se ven obligadas sin ayuda alguna a renunciar por falta de empatía.

2.2.3. Sextorsión

Se encuentra la sextorsión, una forma de amenaza que sucede después de que una persona ha logrado ganarse la confianza de alguien y obtiene videos e imágenes con contenido sexual. El chantaje o la extorsión sucede cuando el agresor, a cambio de no publicar las imágenes y los videos, obliga a su víctima a realizar acciones que ponen en peligro su integridad: relaciones sexuales involuntarias, participación en la producción de pornografía, u otras acciones que pongan en peligro su vida (Sequeira, 2021).

Hoy en día, la tecnología es poderosa y útil para la humanidad; sin embargo, para los agresores se convierte en una herramienta fácil para detectar a la víctima no necesaria en las horas laborales, sino fuera de las mismas puesto que utilizan las plataformas de WhatsApp y Facebook para intimidar y obligar a las mujeres a enviar contenido erótico sin consentimiento, en que claramente es una violación a los derechos humanos y ponen en peligro su trabajo y su integridad, por eso se deben procurar hacer denuncias bajo anonimato ante recursos humanos de las compañías o en el Ministerio del Trabajo para que su caso le dé seguimiento y penar al chantajista.

2.2.4. Estereotipos

Los estereotipos sociales forman parte de las agresiones hacia las mujeres en el trabajo haciendo comparaciones nocivas con el sexo masculino que impiden la realización digna de sus labores y preocupantemente se sigue marcando esas barreras sexistas.

Dentro de las barreras existen las ocupaciones de cargo machistas, por ejemplo: solo los hombres pueden conducir, ser bomberos, líderes de un Estado, científico, policía y las mujeres solo se deben de ocupar de ser amas de casa, conserje, enfermeras y cuidadoras de adultos mayores, lo que implica que a las mujeres históricamente se le ha visto como el sexo “débil” e “inferior” hacia los hombres como los más “fuertes” y que ocupan todo. No

obstante, si participa la mujer a lo que siguen vigentes los estereotipos se le considera como “marimacha”, que dicha palabra debería ser abolida.

En los medios de comunicación se hace presente en la marca la “buena presentación”, que define que las mujeres sean de estatura alta, delgada y de cabello determinado; para atraer clientes con ropa interior para que las compañías suban sus ganancias.

3. Acciones legales y normas jurídicas

3.1.Legislación y jurisprudencia sobre el Mobbing hacia las mujeres en Nicaragua

En Nicaragua, existen leyes que protegen los derechos hacia los trabajadores, así como sus deberes para que realicen más y mejor el ejercicio laboral con la garantía de convenios internacionales que el empleador y el empleado deberán cumplir.

3.1.1. Código del trabajo (Ley No. 185)

La LEY 185 o conocida como CÓDIGO DEL TRABAJO (con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica) fue aprobada el 05 de septiembre de 1996, y Publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996. La entidad estatal que vela por los derechos de los trabajadores es el Ministerio del Trabajo, con sede en la Ciudad de Managua. A su vez, existe organización estatal que vela por los derechos humanos dentro del Estado es la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

Dentro de la legislación, en el Título VII Del trabajo de las mujeres a través del Capítulo I: De las mujeres trabajadoras, establece en los artículos 138 y 139 lo siguiente:

Artículo 138. - La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.

Artículo 139.- En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

Además, en el Capítulo II que refiere De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora establece la protección de las féminas que estarán en el parto, púerperas y

lactantes las garantías y goces de acuerdo al código laboral que va desde el artículo 140 al artículo 144 lo siguiente:

Artículo 140.- Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo.

Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente.

Artículo 141.- Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes.

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal. Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

Artículo 142.- Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo.

Artículo 143.- El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos.

La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.

Artículo 144.- La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo.

3.1.2. Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres (Ley No. 779)

La LEY 779, LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES mediante Decreto ejecutivo No. 42 – 2014; fue aprobado el 30 de julio de 2014 y Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 143 del 31 de julio de 2014.

En el título II, de los delitos y las penas, en el artículo 15 de la legislación en la parte de Violencia Laboral, declara lo siguiente:

Art. 15. Violencia laboral

Quien impida o limite el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres, a través del establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio, prueba del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH/SIDA) o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, salario, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionado con cien a trescientos días multa.

Si se trata de una política de empleo de una institución pública o privada, quien ejerza la discriminación, se impondrá la pena máxima. Todo ello sin perjuicio de la corresponsabilidad establecida en el artículo 125 de la Ley No. 641, “Código Penal.”

Cabe destacar que en el artículo 27 de la Constitución Política de Nicaragua señala el principio de la no discriminación dentro de la sociedad con el objetivo de no menoscabar el trabajo de las personas teniendo el pleno y goce de los derechos humanos al igual que las libertades fundamentales que como seres humanos tenemos respeto y tratos con dignidad.

3.2. Legislación y jurisprudencia sobre el Mobbing hacia las mujeres en España

3.2.1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

La LEY ORGÁNICA, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO fue aprobada el 28 de diciembre de 2004, entrando en vigor el

29 de diciembre del mismo año. En su artículo 1 de la legislación española define la violencia de género contra las mujeres lo siguiente en el inciso tres:

Artículo 1. Objeto de la Ley

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Asimismo, en el artículo 21 establece Derechos Laborales y prestaciones a la Seguridad Social que favorecen a las mujeres víctimas de las agresiones dentro del trabajo, sean nacionales o extranjeras:

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

De la misma manera, en el artículo 24 de la ley también manifiesta los derechos humanos a funcionarias públicas del Estado español:

Artículo 24. Ámbito de los derechos

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Cabe destacar que España en temas de igualdad de género ocupa el séptimo lugar en el ranking dentro de la Unión Europea con el 66.3%, por debajo de las naciones de Suiza y Francia que ocupan el primer y segundo lugar de la región con el 76 y 74% respectivamente. Por otro lado, es importante señalar que la violencia de género sigue siendo una problemática silenciosa, es decir, que muchas mujeres no denuncian los atropellos laborales o la violencia doméstica perpetrada desde el hogar; por lo cual, la ley contra la violencia de género favorece a las mujeres víctimas en todas las circunstancias sociales, garantiza los derechos para que las mujeres se sientan seguras, pero las leyes se aplican para castigar a los agresores.

4. Normas Internacionales del Trabajo

4.1. Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas, que está presente en los 187 Estados miembros a nivel mundial. A la vez, reúne a los gobiernos, empresarios con el fin de establecer normas laborales, formular políticas y establecer programas que promuevan los derechos laborales de los hombres y mujeres de manera decente de todos.

Desde su origen, la OIT fue creada en 1919, tras finalizar la primera guerra mundial, que tuvo como fin el Tratado de Versalles, reflejando la convicción de la justicia social es crucial para alcanzar la paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados

Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos (OIT, s.f.).

Los principios de la creación de la OIT establecen los siguientes preámbulos:

- Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

4.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esto considerando que la justicia, la libertad y la paz tengan el reconocimiento intrínseca y de los derechos iguales de todos los seres humanos.

Por otra parte, en el preámbulo manifiesta la armonía y relaciones de amistad con todos los países del mundo. Que los derechos humanos de los hombres y las mujeres no sean reprimidos teniendo el compromiso que todo Estado garantice los principios democráticos para promover el progreso y el desarrollo social de todos los pueblos.

En la declaración, en el artículo 23 del convenio, establece que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana

y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Como finalidad, todos los derechos establecidos para la promoción del progreso social, sean avalados a través de todas las constituciones políticas de cada país, garantizando la protección física y psicológica de todos los trabajadores sin ningún distingo alguno y no podrán en ningún caso ser ejercidos por oposición.

4.3. Convención Sobre La Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer representa como ley madre con respecto a la protección y derechos que goza el sexo femenino dentro de la sociedad reafirmando la libertad y justicia social de todas las personas como parte de los Derechos Humanos universales.

Esta legislación fue adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1978 y entró en vigor el 03 de septiembre de 1981. En el artículo 1 define la “discriminación de la mujer” en todas las esferas sociales y el artículo 3 señala que todos Los Estados miembros deben tomar en cuenta asegurar el pleno desarrollo de las mujeres.

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter

legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

4.4. Declaración Sobre La Eliminación de la violencia contra la mujer

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer se aprobó con beneplácito por la Asamblea General de la ONU, en su resolución 48/104, del 20 de diciembre de 1993. Dicho convenio reconoce la violencia contra la mujer como flagelo nocivo que menoscaba la dignidad e integridad hacia las mujeres y a su vez perjudica el desarrollo personal hacia las féminas. En el artículo 15, inciso D la relatora especial exhorta a los Estados actuar con diligencia para prevenir cualquier forma de violencia contra ella:

...d) Establecer y reforzar, o modificar cuando sea necesario, en la legislación nacional sanciones penales, civiles, laborales y administrativas para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres y niñas que sean objeto de cualquier forma de violencia, ya sea en el hogar, en el lugar de trabajo, la comunidad o la sociedad, en custodia o en situaciones de conflicto armado, asegurar que sean compatibles con los correspondientes instrumentos internacionales de derechos humanos y el derecho humanitario y adoptar medidas para investigar y castigar a las personas que cometen actos de violencia contra la mujer;

Cabe mencionar que se proclamó el 25 de noviembre por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para la defensa de los Derechos Humanos el **día internacional contra la violencia hacia las mujeres**; esto con el objetivo de sensibilizar a los hombres y las mujeres las consecuencias nocivas que conlleva este flagelo y reflexión para la prevención de la misma con la organización de múltiples actividades a nivel global.

IX. Diseño Metodológico

9.1. Tipo de estudio

Según la investigación de la formulación, el tipo de estudio es descriptivo debido a que su objetivo primordial es determinar las variables más resaltantes de esta investigación indicando sus rasgos predominantes con la finalidad de persuadir a mayor amplitud los elementos más arraigados de la investigación. Para esta tesis es de carácter descriptivo, para Hernández, Fernández y Batista (2004) “Indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población; son estudios puramente descriptivos” (p. 155).

El método de estudio es observacional. De acuerdo al tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, el estudio es retrospectivo por el registro de datos que ocurrieron en el pasado. Según el periodo y secuencia del estudio es transversal ya que estudia las variables simultáneamente en determinado momento, realizando un corte en el tiempo. (Canales, Alvarado y Pineda, 1996). De acuerdo a la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2014) el tipo de estudio es mixto.

9.2. Área de estudio

El presente estudio se realizará a través de las plataformas virtuales, entre ellas la aplicación de Formulario de encuesta que brinda la aplicación de Google Drive para las personas participantes de esta tesis para la recopilación de los datos. Mientras tanto, se utilizará como canal de comunicación la aplicación de mensajería WhatsApp como parte de la entrevista a realizar por medio de envío de audios conforme a la respuesta de cuestionario.

9.3. Unidad de estudio

El propósito de este estudio tendrá como objetivo hacer análisis del Mobbing o acoso laboral hacia las mujeres con mención en el marco jurídico nicaragüense y estudios de derecho con relación a las legislaciones españolas.

9.4. Universo y muestra

El universo para este tipo de estudio será meramente ligado a personas que han estado en plazas laborales sin importar los años de experiencias durante su vida de faena, quienes serán la fuente proporcional de conocer acerca de la situación de lo que se vive realmente sobre el acoso laboral en contra de las mujeres con base a opiniones.

Dentro de la muestra el enfoque de estudio está ligado a la selección de participantes, que en su mayoría serán gente del sexo femenino quienes tendrán participación dentro de la tesis

El tipo de estudio utilizado será por conveniencia, tomando en cuenta que es una población donde se resumen a trabajadores hombres y mujeres, y se considera realizar encuesta a ambos sexos por ser un público pequeño.

9.5. Métodos y técnicas

Las técnicas de investigación que se aplicará para la recolección es el instrumento a la encuesta con preguntas cerradas y abiertas, es decir, que el encuestado pueda seleccionar una sola opción dentro de la encuesta para la obtención de información con cualidades, asimismo responder preguntas en algunos ítems de acuerdo a lo ameritado con justificaciones y cifras de la cantidad de trabajadores hombres y mujeres dicho en otras palabras, con enfoque cuantitativo y cualitativo en mención para el análisis e interpretación de los resultados.

La encuesta está dirigida a 13 varones y 17 mujeres estudiantes de diferentes empresas donde han laboradas, ya sea que estén activamente o no trabajando, puesto que es la generación que tiene conocimientos básicos en cuanto a lo que han vivido dentro de las compañías lo que es la situación del acoso laboral en su entorno.

Además, la aplicación de la entrevista será a la profesión de abogado puesto que maneja el marco jurídico tanto nicaragüense como español y las diferentes estrategias de definición del mobbing.

9.6. Plan de tabulación y análisis estadístico de datos

Una vez recolectado los datos, se diseñará la base de datos correspondiente, para ello, para la aplicación de encuesta se utilizará la plataforma digital Google Encuesta, que ofrece el servicio de colocar las preguntas cerradas conforme a la encuesta dentro del proceso investigativo. Además, para la presentación de la encuesta se les enviará el link o enlace para que la muestra seleccionada dentro de esta tesis pueda responder de manera anónima obteniendo los resultados.

De igual manera, para el análisis estadístico de los datos se presentarán los gráficos de pastel y de barra de acuerdo por cada ítem cuya realización en los análisis descriptivos.

Por otra parte, la aplicación de la entrevista será por medio de canal de comunicación, principalmente la mensajería WhatsApp, ya que ofrece enviar y recibir documentos, responder las respuestas ya sea por mensajes de audio o por texto puesto que será el método de transcribir las opiniones para el anexo a la tesis correspondiente.

X. Matriz de descriptores

Matriz de descriptores				
Objetivos de investigación	Pregunta general de investigación	Preguntas específicas de investigación	Técnicas	Fuente
Identificar la existencia de leyes que respalden la seguridad e integridad de las mujeres dentro de sus espacios laborales en Nicaragua.	¿Cuáles son las leyes que respaldan la seguridad e integridad de las mujeres dentro de los espacios laborales en Nicaragua?	A partir de qué momento ¿cuándo y cómo se da una señal de acoso laboral hacia las mujeres?	Entrevista	Abogado
			Encuesta	Estudiantes
		En Nicaragua, ¿cuáles son las leyes vigentes para la protección de las mujeres en torno al acoso laboral?	Entrevista	Abogado
			Encuesta	Estudiantes
		¿Cuáles son las entidades estatales que se encargan para la prevención del acoso laboral hacia las leyes?	Entrevista	Abogado
			Encuesta	Estudiantes
		¿Qué debe hacer una mujer que ha sido víctima de acoso laboral por parte del agresor dentro de la empresa y dónde debe acudir para presentar su denuncia?	Entrevista	Abogado
		¿Cuáles son las políticas públicas que establece el Estado de Nicaragua que proteja a las mujeres mediante las leyes con respecto al acoso laboral?	Entrevista	Abogado
			Encuesta	Estudiantes

Matriz de descriptores

Objetivos de investigación	Pregunta general de investigación	Preguntas específicas de investigación	Técnicas	Fuente
Indagar acerca de la regulación legal dentro del marco jurídico de España respecto a la penalización del Mobbing hacia las mujeres dentro de sus espacios laborales	¿Cuál es la regulación legal del marco jurídico de España con respecto a la penalización del Mobbing hacia las mujeres dentro de sus espacios laborales?	¿Cuáles son las leyes y derechos que protegen a las mujeres frente al acoso laboral en España?	Entrevista	Abogado
		¿Qué establece el artículo 10 de la Constitución española con respecto al acoso laboral?	Entrevista	Abogado
		¿Qué procedimientos se deberán tomar en cuenta para denunciar el Mobbing en España?	Entrevista	Abogado
		¿Qué medidas penales toma la ley española en contra del agresor hacia la víctima?	Entrevista	Abogado
		¿Qué medidas de protección existen en España, especialmente con las mujeres que llegan a trabajar para la mejora de calidad de vida con relación al Mobbing?	Entrevista	Abogado

Matriz de descriptores

Objetivos de investigación	Pregunta general de investigación	Preguntas específicas de investigación	Técnicas	Fuente
Relacionar el respaldo legal que brindan Nicaragua y España respecto a la prevención y tratamiento legal del Mobbing hacia las mujeres en los centros laborales	¿Cuáles son los respaldos legales que brindan Nicaragua y España con relación a la prevención y tratamiento legal del Mobbing hacia las mujeres en los centros laborales?	¿Qué convenios internacionales firmados toman en cuenta los estados de Nicaragua y España para prevenir el Mobbing como parte de una problemática social?	Entrevista	Abogado
			Encuesta	Estudiantes
		¿Qué papel juega la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para prevenir el Mobbing en Nicaragua y España?	Entrevista	Abogado
		¿Cuáles son las fortalezas y debilidades existen en las legislaciones de ambas naciones?	Entrevista	Abogado
			Encuesta	Estudiantes
		¿Qué estrategias trabajan Nicaragua y España, primordialmente los gobiernos para hacer frente al acoso laboral en las mujeres?	Entrevista	Abogado
		¿Por qué es importante que las mujeres trabajadoras conozcan la importancia de las legislaciones frente a las agresiones de sus victimarios?	Entrevista	Abogado
			Encuesta	Estudiantes

Objetivo: Facilitar la obtención de datos e información relacionado al análisis de la regulación jurídica nicaragüense respecto al Mobbing (acoso laboral) a mujeres dentro de sus espacios laborales, mediante el estudio de derecho comparado en relación al marco jurídico de España.

Protocolo a utilizar entrevista

Persona que participará en la entrevista

Abogado

Objetivo de la entrevista: Este método de investigación cualitativo, se utilizará con el objetivo principal de conocer la opinión acerca del marco jurídico nicaragüense y español que trate el tema acerca del Mobbing o acoso laboral hacia las mujeres con base a las legislaciones de ambos países, para identificar las fortalezas y debilidades que engloban este problema social.

Temas a tratar en la entrevista: a) Leyes que respaldan la seguridad e integridad de las mujeres dentro de las áreas laborales en Nicaragua, b) Marco jurídico de España acerca de la penalización del Mobbing en contra de las mujeres, c) Respaldos legales de Nicaragua y España con relación a la mitigación y tratamiento legal del Mobbing hacia las mujeres, d) Convenios internacionales que garantizan los derechos laborales.

Referencia Técnica y contextual del instrumento metodológico

Método: entrevista.

Técnica: discusión grupal.

Fecha:

Duración: 25 minutos.

Lugar: Vía virtual (WhatsApp).

Persona que participa del grupo focal: abogado.

Contexto: ambiente propio presencial.

Investigadora de la entrevista:

Pregunta de apertura

Desde el ámbito jurídico, ¿Cuándo una manifestación conductual se convierte en acoso laboral?

Introductoria

En Nicaragua, ¿Existen leyes vigentes que respalden la protección e integridad de las mujeres en su entorno laboral?

¿Cuáles son las entidades estatales que poseen el deber de velar la prevención y protección del acoso laboral hacia las mujeres?

De transición

¿Cómo trasladar un caso de acoso laboral a la parte judicial? ¿Cuál es el procedimiento legal que deben seguir las mujeres víctimas de Mobbing?

¿Cuáles son todos aquellos requerimientos que necesita una víctima para dar soporte u prueba en caso de procedimientos judiciales por Mobbing?

¿Existe algún tipo de Condena a los acusados y declarados culpables por daños y perjuicios por acoso laboral hacia las mujeres?

De contenido

¿Cuáles son las políticas públicas que establece el Estado de Nicaragua que respalde a las mujeres mediante las leyes con respecto al acoso laboral?

¿Existen entidades u organizaciones internacionales que velen por la seguridad e integridad de las mujeres en sus espacios laborales?

De cierre

¿Qué debilidades identifica dentro del marco jurídico de Nicaragua acerca de la prevención y tratamiento del Mobbing hacia las féminas? ¿De qué manera se podría mejorar?

¡Muchas gracias

Objetivo: Facilitar la obtención de datos e información relacionado al análisis de la regulación jurídica nicaragüense respecto al Mobbing (acoso laboral) a mujeres dentro de sus espacios laborales, mediante el estudio de derecho con relación al marco jurídico español.

Instrumento: encuesta

Objetivo: Este método de investigación cuantitativo, se utilizará con el objetivo principal de conocer la opinión de los estudiantes acerca del marco jurídico nicaragüense y español que trate el tema acerca del Mobbing o acoso laboral hacia las mujeres con base a las legislaciones de ambos países mediante la selección de sus respuestas.

No. de encuesta: ____ Fecha: ____/____/____.

I. Datos generales

Marque con una equis (X), (solo una de las opciones)

1) **Edad:** ____

2) **Sexo: Masculino:** ____ **Femenino:** ____

a) ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted manifestaciones de Mobbing o acoso laboral hacia las mujeres en sus espacios de trabajo?

1) Trabajos duros y forzosos ____

2) Violencia psicológica ____

3) Manipulaciones de despido ____

4) Acoso sexual ____

5) Todas las opciones ____

6) Ninguna de las anteriores ____

b) ¿Ha sido usted víctima de acoso laboral durante su vida profesional dentro de una empresa?

1) Sí ____

2) No ____

3) No estoy segura ____

c) ¿Qué sexo considera que sufre con frecuencia acoso laboral?

1) Hombres ____

2) Mujeres ____

d) ¿Conoce usted leyes que protejan y respalden a las mujeres para la mitigación y prevención del acoso laboral?

1) Si ____

2) No ____

3) NS/NR ____

e) ¿En nuestro país conoce alguna institución estatal donde avocarse en caso de ser víctima de Mobbing? Sí su respuesta es sí, indíquelas.

1) Si ____

2) No ____

_____.

f) ¿Cuál sería la primera instancia que visitaría al ser víctima de acoso laboral?

1) Recursos humanos de la empresa donde labora.

2) Ministerio del trabajo.

3) Avocarse con jefes inmediatos u superiores.

4) Policía nacional.

5) Otras.

Si selecciona la opción 5, menciónela: _____

g) ¿Está usted enterada (o) de que existe leyes que respalden la seguridad laboral de manera integral de los trabajadores en Nicaragua?

1) Si ____

2) No ____

3) NS/NR

h) Déjanos tu comentario respecto a que necesita fortalecer el estado de Nicaragua en base a su marco judicial que velen por la protección y prevención del Mobbing en las instituciones laborales:

XI. ANEXOS

XII. Análisis e interpretación de resultados (ENCUESTA)

1. Edad de los encuestados

Edad	Cantidad	Porcentaje
19 años	1	3.33%
21 años	6	20%
22 años	8	26.6%
23 años	4	13.33%
24 años	2	6.67%
29 años	3	10%
31 años	6	20%
	Total: 30	100%

Para esta investigación de método cuantitativo se seleccionaron a personas que han laborado en diferentes empresas o que siguen laborando en la actualidad en nuestro país y que han tenido experiencia en diferentes sectores laborales. De los cuales el segmento está reflejado entre las edades de 19 a 31 años entre ambos sexos (masculino y femenino) que conocen acerca del tema de investigación presente.

2. Sexo de los encuestados

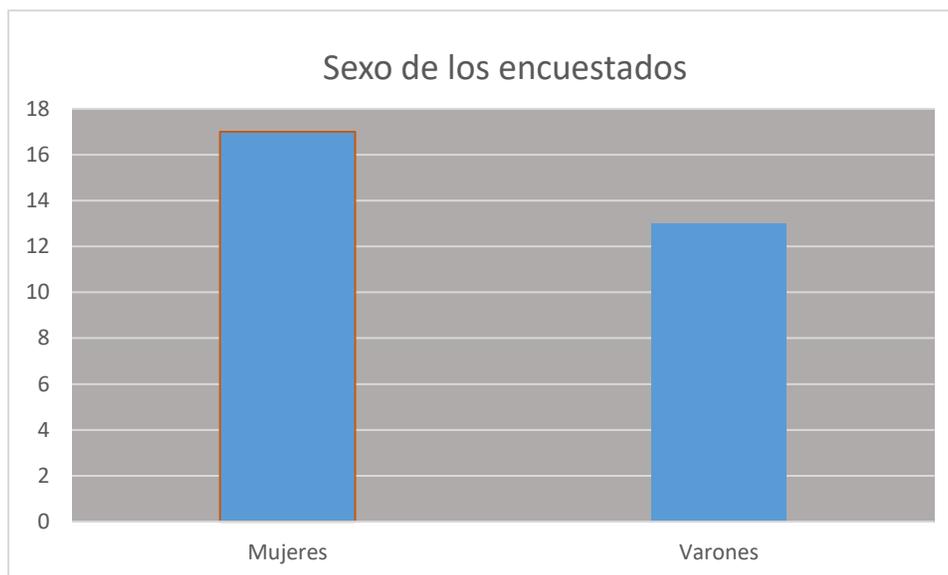


Figura No. 1: Sexo de los encuestados que participaron en encuesta.

Fuente propia.

Dentro de la figura como parte del tema con respecto al Mobbing o acoso laboral sobre el género femenino, 17 mujeres, que corresponde el 57% participaron en la encuesta que se realizó en la plataforma virtual de Google Encuesta. Por otro lado, 13 varones representando el 43% participaron en el método de estudio de carácter cuantitativo que opinaron sobre el tema a investigar.

3. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted manifestaciones de Mobbing o acoso laboral hacia las mujeres en sus espacios de trabajo?



Figura No. 2 Apariciones de acoso laboral en contra de las mujeres.

Fuente propia.

Con relación a la primera pregunta, los encuestados respondieron que el 43% equivalente a 13 personas las mujeres a la hora de trabajo presentan todas las opciones, es decir, las características señaladas en la pregunta. Seguido de ésta 6 personas, con representación del 20% marcaron que sufren de violencia psicológica. Por consiguiente, 5 participantes con un 16% señalaron que por la vía del acoso o chantaje sexual.

En menor cantidad, 4 personas manifiestan que por la causa de estrategias de despido laboral, ya sea por la vía justificada o injustificada para prescindir de los servicios prestados en X o Y empresa y por último 1 persona al igual que 1 seleccionaron que la mujer trabajadora la forjan a trabajos duros y la opción Ninguna de las Opciones.

Cabe destacar que a pesar de la lucha de los distintos movimientos feministas en toda la historia por la igualdad y derecho al trabajo las mujeres de una u otra manera presentan diferentes señales de acoso sexual.

4. ¿Ha sido usted víctima de acoso laboral durante su vida profesional dentro de una empresa?

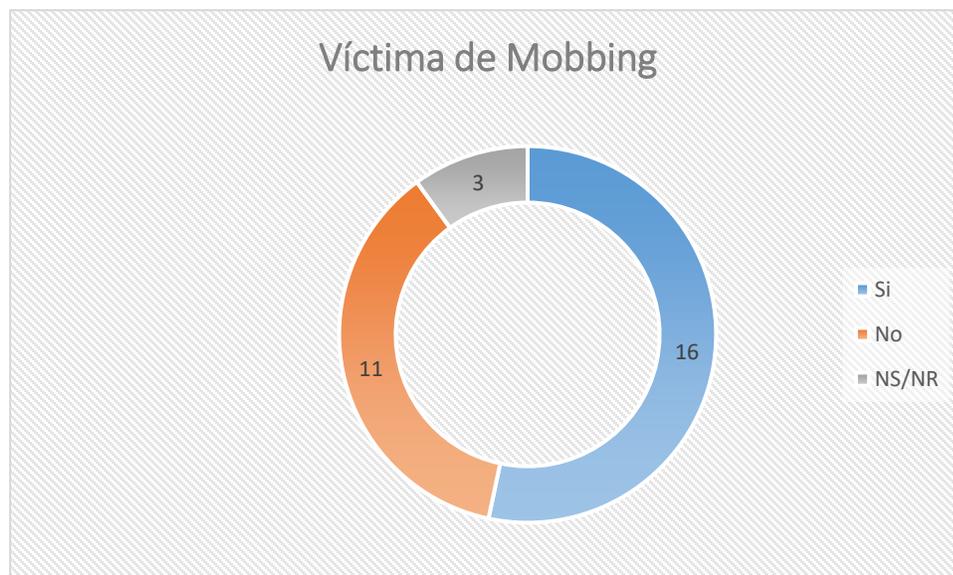


Figura No. 3 Víctima a causa de acoso laboral.

Fuente propia.

Como parte de la segunda pregunta, 16 encuestados seleccionaron que Sí han sufrido acoso laboral en cualquier empresa durante su vida laboral con una representación del 53%; mientras tanto, 11 personas cuyo porcentaje es el 36% manifestaron que no han sufrido ningún tipo de maltrato laboral a lo largo de su etapa laboral y 3 participantes seleccionaron la respuesta No Sabe, No Responde (NS/NR).

5. ¿Qué sexo considera que sufre con frecuencia acoso laboral?

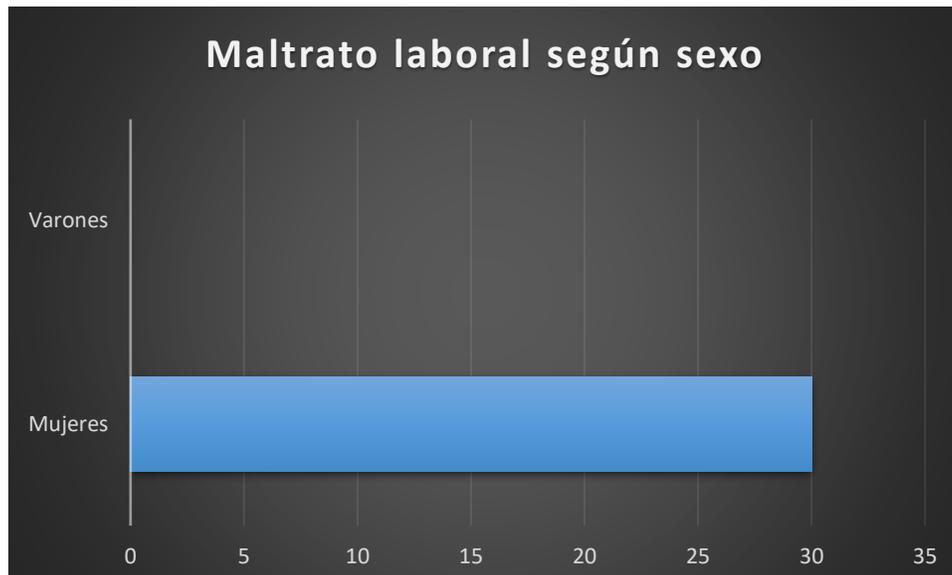


Figura No. 4: Frecuencia de maltrato laboral según sexo.

Fuente propia.

En la figura No. 4 que corresponde a la pregunta No. 3 el 100% de los participantes, es decir en su totalidad, sin lugar a dudas el género femenino sufre en mayor medida acoso laboral de parte de sus superiores o compañeros de labores que el sexo masculino que también es acosado en las horas de trabajo debido a las presiones en el día.

En nuestro país, especialmente las mujeres que laboran en las zonas francas o donde existan mayor personal ellas desconocen acerca del código del trabajo, beneficios de cotizar en el seguro social, las vacaciones, uso de los equipos de protección personal que representan una vulnerabilidad.

6. ¿Conoce usted leyes que protejan y respalden a las mujeres para la mitigación y prevención del acoso laboral?



Figura No. 5: Protección a mujeres ante acoso laboral mediante marco jurídico.

Fuente propia.

En la pregunta No. 4, 22 encuestados seleccionaron que Sí conocen leyes que protejan a las mujeres sobre el acoso laboral como parte de una problemática social. Sin embargo, 6 personas seleccionaron que No conocen legislaciones en nuestro país y 2 participantes desconocen acerca del marco jurídico en Nicaragua.

Es importante destacar que en Nicaragua existe la ley 779 LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES que no solamente mitiga cualquier acción de odio contra las féminas por violencia intrafamiliar, sino castiga el maltrato laboral. Asimismo, el código de trabajo que define castigos establecidos por el código penal si se violan los derechos a las mujeres y diferentes convenios internacionales que ha firmado el Estado de Nicaragua.

7. ¿En nuestro país conoce alguna institución estatal donde avocarse en caso de ser víctima de Mobbing? Sí su respuesta es sí, indíquelas.



Figura No. 6: Institución que trabaja por los derechos de las mujeres trabajadoras.

Fuente propia.

En la pregunta No. 5, el 67% de los encuestados señalan que ellos conocen alguna institución estatal que pueden avocarse al ser víctima de Mobbing o acoso laboral; no obstante, el 33% respondieron que No conocen entidad pública para poner denuncia o queja de manera anónima.

Para responder a la opción del Sí los encuestados respondieron que están las instituciones nacionales como el Ministerio del Trabajo, Policía Nacional a través de la Comisaría de la Mujer y el Ministerio de la Mujer en el país.

8. ¿Cuál sería la primera instancia que visitaría al ser víctima de acoso laboral?



Figura No. 7: Instancia a recurrir al ser víctima de Mobbing

Fuente propia

A través de este gráfico de pastel, 14 encuestados, casi en su mayoría seleccionaron que para resolver su problema de Mobbing recurren al área de Recursos Humanos de la empresa. Si Recursos Humanos de la empresa no da seguimiento al caso de ser víctima de acoso laboral, 7 personas alegan que como segunda instancia acudirán al Ministerio del Trabajo para presentar su formal queja; por consiguiente, 4 personas escogieron la opción que la víctima busque la Policía Nacional.

En su minoría, tres personas seleccionaron la opción de Otros, por lo que posiblemente escogieron ONG o fundaciones que garantizan la protección de los derechos humanos y por último, 2 personas prefieren exponer su situación ante el supervisor de área.

9. **¿Está usted enterada (o) de que existe leyes que respalden la seguridad laboral de manera integral de los trabajadores en Nicaragua?**

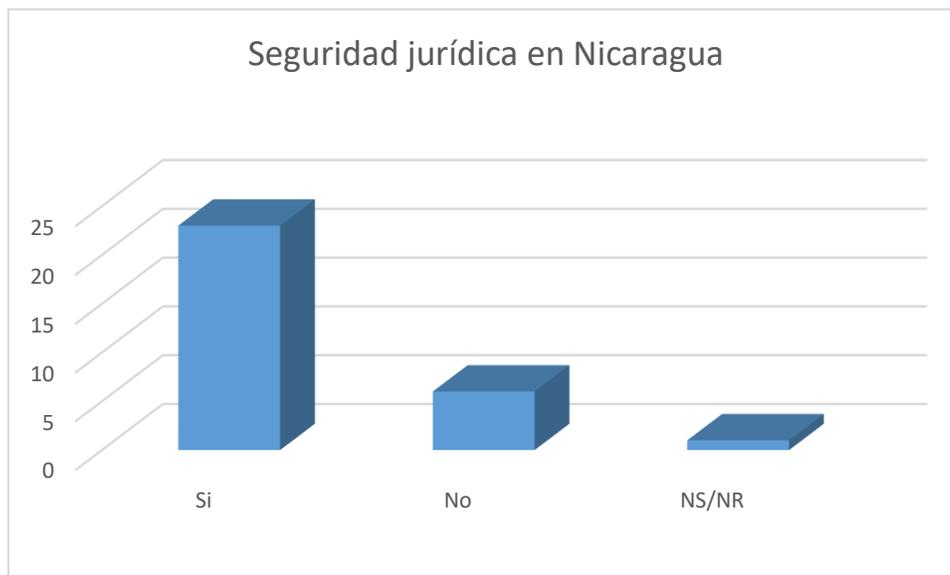


Figura No. 8: Seguridad laboral de las mujeres trabajadoras en Nicaragua.

Fuente propia.

Haciendo énfasis en la pregunta No. 7, la mayoría de las personas, es decir con la cantidad de 23, alegan que Sí están enterados que existen legislaciones que respalden la seguridad integral de las mujeres trabajadoras en Nicaragua; de lo contrario, 6 seleccionaron que No hay respaldo en la seguridad jurídica laboral y 1 persona afirma que desconoce del asunto.

10. Déjanos tu comentario respecto a que necesita fortalecer el Estado de Nicaragua con base a su marco jurídico que velen por la protección y prevención del Mobbing en las instituciones laborales:

A continuación para este ítem contiene algunas respuestas de los participantes en la encuesta, por lo cual, se utilizó el método cualitativo para conocer los aspectos que requieran mejora en el sistema laboral de Nicaragua:

(Nota: Por respeto ético de las personas, no se revelarán los nombres de los participantes a la encuesta, por lo cual, sus opiniones serán bajo al anonimato).

- “Creo que debería buena contribución de ayudar a informar a los trabajadores para que no ocurran estas cosas”.
- “Las leyes en cuanto a el Respaldo del Trabajador (a), y que la ley que se ponga se aplique”.
- “Leyes más específicas respecto a lo que es el abuso a ciertos trabajadores por el simple hecho de aprovecharse”.
- “Que el Estado debe ser garante de la promoción de los derechos de todos los trabajadores son importar distingo y asimismo castigar y erradicar los diferentes tipos de maltrato laboral”.
- “Es necesario”.
- “Supervisión en las empresas, programas de apoyo psicológico”.
- “Deben de tener una ley dentro de sus políticas internas como institución para respaldar y proteger que no sucedan cosas de Mobbing o acoso laboral en las instituciones de trabajo”.
- “Habilitar dentro del Ministerio del Trabajo un espacio que atienda directamente denuncias de acoso”.
- “Siendo honesto no conozco de manera superficial e integral el respaldo estatal sobre este tema. Lo bueno sería, integrar campañas para el mayor conocimiento de las personas”.
- “Aplicar las leyes como deben de ser en cada uno de los casos, para que de este modo se disminuya el acoso laboral”.

- “Que las hagan cumplir a como se deben establecer”.

Cabe destacar que las respuestas engloban al fortalecimiento de la aplicación de las leyes para que el Estado de Nicaragua proteja a los ciudadanos, además el rol de las empresas a capacitar a sus colaboradores con base a las leyes nicaragienses para hacer conocimiento del tema para mantener excelentes relaciones humanas.

XIII. Conclusiones

- Como parte de las conclusiones de esta tesis de investigación acerca del Mobbing o acoso laboral hacia el género femenino haciendo uso del marco jurídico nicaragüense haciendo énfasis con la legislación española, se puede señalar que esta problemática históricamente se ha venido creciendo los casos de maltrato laboral en contra de las mujeres ya que en las empresas dentro o fuera del horario laboral se ven amenazadas a través de diferentes factores, entre ellos los trabajos forzados que conlleva a menoscabar su resistencia física, asimismo otras anomalías que pueden ocurrir como el chantaje sexual para subir de puesto o el miedo a ser despedida de manera injustificada. Por otro lado, la violencia física y psicológica a través de la discriminación provoca daños severos en la persona puesto que sentirá temor de expresarse ante cualquier persona en el trabajo y conducirá sus problemas emocionales de la empresa hacia su lugar de habitación.
- En Nicaragua y España por su parte, poseen legislaciones y autoridades competentes para frenar este flagelo social que garantiza en los Estados la protección de las víctimas y el castigo a sus agresores en todos los ámbitos sociales. En nuestro país se encuentra la Ley 779 que protege a las féminas y cuenta con autoridades competentes para dar el seguimiento en cada uno de los casos de maltrato laboral y negativa de las empresas que no solamente la ley consiste en la violencia intrafamiliar, sino cualquier tipo de violencia ligada en contra de las mujeres; mientras tanto, en España se considera cualquier tipo de violencia como problema social y da el favorecimiento a las mujeres, sean nacionales o extranjeras en el país vasco. Cabe destacar que ambos países trabajan con convenios internacionales que promueven el bien común en ambientes laborales.
- Un ambiente de buen clima laboral y la práctica de valores de responsabilidad social reflejará la convivencia de las personas que harán su esfuerzo sin ningún distingo alguno que perjudique la dignidad de las personas y con buenas comunicaciones es posible la reducción de problemáticas.

XIV. Recomendaciones

Al Estado nicaragüense:

- Ser garante de protección de las mujeres que han sido víctimas de Mobbing o acoso laboral que en ocasiones han sido perjudicadas por sus agresores dentro de las empresas y que sus casos sean abiertos a autoridades competentes, entre ellos, el Ministerio del Trabajo para que le dé seguimiento al caso por medio de personal capacitado para ver si situación actual, ya sea de amenazas de despido injustificado emitido por la empresa donde laboraba o indagar cualquier anomalía que le ha sido privada de sus derechos.
- Aplicación y cumplimiento de leyes para que los empleadores cumplan con las normas impuestas por el código de trabajo entorno a los derechos y deberes que poseen cada uno de los trabajadores mediante capacitaciones constantes y supervisiones.

Recursos Humanos de empresa o compañía:

- Recibir quejas y sugerencias de personal ante cualquier presencia de maltrato o acoso laboral que ocurra en cualquier área dentro de la empresa con denuncias anónimas sin mostrar datos confidenciales de la víctima sin ser perjudicada.
- Establecer canales de comunicación físicos y digitales, tales son los casos de buzón de quejas y sugerencias, correos electrónicos, aplicaciones móviles, línea abierta WhatsApp, telefonía convencional para que facilite una comunicación efectiva y ágil ante reporte o presencia de Mobbing laboral.
- Convocar a su personal capacitaciones de la promoción de los valores empleadores a través de su filosofía institucional (misión, visión y valores) para las prácticas de trabajo en equipo y el conocimiento de leyes que existen en el país y evitar discriminaciones venga de donde venga.
- Garantizar los equipos de protección personal (EPP) para evitar accidentes laborales en áreas de riesgo.

XV. Referencias

- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1996). *Código del trabajo (con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica) Ley No. 185*. Recuperado de: <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2014). *Ley integral contra la violencia hacia las mujeres, Ley No. 779*. Recuperado de: [http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/0/8f45bac34395458c062578320075bde4/\\$FILE/Ley%20No.%20779%20Ley%20Integral%20contra%20la%20Violencia.pdf](http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/0/8f45bac34395458c062578320075bde4/$FILE/Ley%20No.%20779%20Ley%20Integral%20contra%20la%20Violencia.pdf)
- Ávila, A., Bernal V. y Alzate, L. (2016). *¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?* Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/326991-Texto%20del%20articulo-122118-2-10-20210415.pdf>
- Boletín Oficial del Estado. (2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>
- Diez, O. (2013). *Mobbing: Análisis legal y jurisprudencial dentro del derecho argentino y comparado*. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12923>
- García, J. (2016). *Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- Gutiérrez, T. (2013). *Dime cómo te maltratan y te diré qué mobbing hay en tu oficina*. Recuperado de: <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/36053-mobbing-de-gestion-sus-tipos-y-como-enfrentarlo/>
- Landín, E. (2011). *Investigación sobre “Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina”*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf

- Lobato, J. (2020). *Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AbordajeDeLaViolenciaLaboralContraLasMujeresEnLaJu-7784860.pdf>
- Marín, C. y Piñeros, O. (2016). *Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar*. Recuperado de: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4927/4213
- Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. *Acoso laboral en centros de trabajo*. Recuperado de: <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/07/Indicador-Acoso-Laboral-Nicaragua.pdf>
- OCC Mundial. (2021). *Mobbing o acoso laboral: causas, síntomas y cómo evitarlo*. Recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/mobbing-o-acoso-laboral/>
- Organización de los Estados Americanos. (1993). *La eliminación de la violencia contra la mujer*. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/1993-Declaracion_sobre_la_eliminacion_de_la_violencia_contra_la_mujer.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Historia de la OIT*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Pastrana, J. (2002). *¿Cuánto cuesta el Mobbing?* Recuperado de: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44359/5818-21320-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saravia, J. y Zapata, L. (2006). *Comportamiento de Mobbing o acoso psicológico laboral en docentes del colegio Modesto Armijo, León, durante marzo a septiembre del año 2006*. Recuperado de: <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/retrieve/1906>
- Sequeira, L. (2021). *Sextorsión, una nueva manifestación de violencia contra las mujeres basada en género*. Recuperado de: <https://globalinitiative.net/wp->

[content/uploads/2021/06/Sextorsio%CC%81n-Una-nueva-manifestacio%CC%81n-de-violencia-contra-las-mujeres-basada-en-ge%CC%81nero.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf)

- Trujillo, M. Valderrabano, M. y Hernández. R. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- UNICEF Nicaragua. (2018). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/nicaragua/media/1431/file/Convenci%C3%B3n%20sobre%20la%20eliminaci%C3%B3n%20de%20todas%20las%20formas%20de%20discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20mujer.pdf>
- Westreicher, G. (2019). *Tipos de acoso laboral*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-acoso-laboral.html>