

**REVISTA  
DE DERECHO, EMPRESA Y SOCIEDAD  
(REDS)**

Número 26, Época II, 2025

ISSN: 2340-4647





**REVISTA  
DE DERECHO, EMPRESA Y SOCIEDAD (REDS)**

Número 26, Época II, 2025

ISSN: 2340-4647

Dykinson S.L.

## **CONSEJO EDITORIAL**

### **-Dirección / Editor**

Dr. D<sup>o</sup> IGNACIO LLEDÓ BENITO

Profesor Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

### **-Subdirección**

Dra Dña MARÍA LUDOMIRA KUBICA

Profesora de Derecho Civil. UNED (Universidad Nacional a Distancia)

### **-Coordinación editorial**

Dra. Dña CARMEN REQUEJO CONDE

Profesora Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales de la Universidad de Sevilla

### **-Secretario técnico editorial y Coordinador de los equipos de revisión por pares externa**

Dr. D<sup>o</sup> JOSÉ ANTONIO POSADA PÉREZ

Profesor Contratado Doctor (acred.) de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

-Dra. Doña TERESA AGUADO CORREA

Profesora Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

-Dra. D<sup>a</sup> MARÍA ELENA COBAS COBIELLA

Profesora Titular de Derecho civil. Universidad de Valencia

Don IVÁN DE MIGUEL DE BERENGUER

Abogado ICAM

Dra Dña VICTORIA GARCIA DEL BLANCO

Profesora Titular de Derecho penal. URJC

Dra Dña MYRIAM HERRERO MORENO

Profesora Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

Directora Instituto Andaluz Interuniversitario de Criminología. Sección Sevilla

-Dr. D. FREDERICO DE LACERDA DA COSTA PINTO

Profesor de Dereito penal Universidade Nova de Lisboa. Nova School of law

-Dr D. JAVIER LARENA BELDARRAÍN

Profesor Titular de Derecho procesal. Universidad de Deusto.

Dra Dña MERCEDES LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA

Catedrática de Derecho Procesal. Universidad de Sevilla

-Dr Dº JUAN JOSÉ MEDINA ARIZA

Profesor Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

-Dr Dº JOSE RICARDO PARDO GATO

Doctor en Derecho. Académico de número de la Real Academia Gallega de Jurisprudencia y  
Legislación. Abogado

Dr Dº ALBERT RUDA FERNÁNDEZ

Professor Agregat. Dret Civil. Universitat de Girona

PRESIDENCIA DE HONOR DE LA REVISTA REDS

-Dº FRANCISCO LLEDÓ YAGÜE

Catedrático emérito de Derecho Civil. Universidad de Deusto

-Dº OSCAR MONJE BALMASEDA

Profesor Titular de Derecho Civil. Universidad de Deusto

MIEMBROS HONORÍFICOS *AD HONOREM*

-Dº CARME CHACÓN PIQUERAS

Ex Ministra de Defensa de España

Dº MANUEL MARÍA ZORILLA RUIZ

Ex Presidente del Tribunal de Justicia del País Vasco

Catedrático emérito de la Universidad de Deusto

Dº LORENZO MORILLAS CUEVA

Catedrático emérito de Derecho penal. Universidad de Granada

Ex Rector de la Universidad de Granada

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

**Miembros del Comité:**

Presidente

Dr. D<sup>o</sup> BORJA MAPELLI CAFFARENA

Catedrático emérito de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

Vocales:

PIERRE LUIGI MARIA DELL'OSSO  
Fiscal Antimafia de la República de Italia.  
(Procurador Nacional Antimafia de Italia)

CAMILO CELA CONDE  
Director del Laboratorio de Sistemática  
Humana  
Universidad de las Islas Baleares

ANTONIO FLAMINI  
Doctor y ex Decano de la Facultad de Derecho  
de la Universidad de Camerino, Catedrático de  
Derecho Civil y miembro de la "Escuela  
Civilística" que agrupa a los más prestigiosos  
catedráticos de derecho civil italiano.  
Universidad de Camerino (Italia)

LUCIA RUGGERI  
Profesora de Derecho civil y Decana de la  
Facultad de Derecho de la Universidad de  
Camerino

ANGEL REBOLLLEDO VARELA  
Catedrático de Derecho Civil  
Universidad de Santiago de Compostela

ANA DÍAZ MARTÍNEZ  
Catedrática de Derecho Civil.  
Universidad de Santiago de Compostela

JEAN-BERNARD AUBY  
Ex decano de la Facultad de Derecho de la  
Universidad de París XII. Profesor de  
Derecho Público en la Universidad de  
Sciences Po Paris y director de la Acción  
mutaciones de l'Publique Pública Droit et du  
(cambios en el Gobierno y Derecho Público,  
MADP) de Sciences Po Paris.  
Universidad de Sciences Po Paris

LORENZO MEZZASOMA  
Juez Honorario en el Tribunal de Perugia.  
Catedrático Derecho Civil y coordinador de  
actividades de investigación de Derecho civil  
de la Universidad de Perugia.  
Universidad de Perugia

JOSE PABLO ALZINA DE AGUILAR  
Cónsul General de España en Brasil

MIGUEL OLMEDO CARDENETE  
Catedrático Derecho Penal  
Universidad de Granada

IGNACIO BENÍTEZ ORTÚZAR  
Catedrático Derecho Penal  
Universidad de Jaén

DOMINGO BELLO JANEIRO  
Catedrático de Derecho Civil  
Universidad de La Coruña

ANDRÉS URRUTIA BADIOLA  
Notario y Presidente de Euskaltzandia  
(Academia de la Lengua Vasca)

ALICIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ  
Magistrada-Juez del Registro Civil de Bilbao

ENRIQUE GADEA SOLER  
Catedrático de Derecho Mercantil  
Universidad de Deusto

LUZ MARTÍNEZ VALENCOSO  
Catedrática de Derecho Civil Universidad de  
Valencia

VANESA GARCÍA GARCÍA  
Profesora Titular de Derecho Civil  
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

GUILLERMO OLIVEIRA  
Catedrático emérito de Derecho Civil.  
Experto en Bioética, Derecho y Medicina  
Universidad de Coimbra

ARNEL MEDINA CUENCA  
Profesor Titular de Derecho penal de la  
Facultad de Derecho de la Universidad de La  
Habana.  
Expresidente de la Unión Nacional de Juristas  
de Cuba.  
Universidad de La Habana (Cuba)

VASCO PEREIRA DA SILVA  
Doctor en Derecho, Ciencias Jurídicas y  
Políticas de la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Portuguesa. Doctor  
Honoris Causa por UNIPLAC  
Catedrático de Derecho Constitucional  
Universidad de Lisboa

MAYDA GOITE PIERRE  
Profesora Titular de Derecho Penal,  
Presidenta de la Sociedad Cubana de Ciencias  
Penales de la Unión Nacional de Juristas de  
Cuba.  
Universidad de La Habana (Cuba)

EDUARDO VERACRUZ PINTO  
Profesor de la Facultad de Derecho de la  
Universidad de Lisboa.  
Presidente de la Junta de la Facultad de  
Derecho de la Universidad de Lisboa.  
Universidad de Lisboa

LEONARDO PÉREZ GALLARDO  
Profesor Titular de Derecho Civil y de  
Derecho Notarial. Notario.  
Universidad de La Habana (Cuba)

RAÚL CERVINI  
Catedrático de Derecho Penal y Encargado de  
Posgrados e Investigaciones Internacionales  
Universidad Católica del Uruguay

CARLOS IGNACIO JARAMILLO  
JARAMILLO  
Decano Académico de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas de la Universidad Javeriana de  
Bogotá.  
Universidad Javeriana de Bogotá

M<sup>a</sup> JOSÉ CRUZ BLANCA  
Catedrática de Derecho penal.  
Universidad de Jaén

AGUSTÍN LUNA SERRANO  
Catedrático Derecho Civil y Doctor Honoris  
Causa de la Universidad de La Sapienza  
(Roma) y Doctor Honoris Causa por la  
Universidad de Almería.  
Universidad de Barcelona

NICOLAS REDONDO TERREROS  
Abogado y Analista político

FERNANDO GARCIA DE CORTÁZAR Y  
RUÍZ DE AGUIRRE  
Catedrático de Historia. Director de la  
Fundación 2 de Mayo, Nación y Libertad.  
Premio Nacional de Historia.

LUIS ZARRALUQUI NAVARRO  
Presidente Honorario y Fundador de la  
Asociación de Abogados de Familia y Abogado  
del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid

VICENTE GUILARTE GUTIERREZ  
Catedrático de Derecho Civil y Consejero del  
Poder Judicial.

ALFONSO CANDAU PEREZ  
Ex Decano-Presidente del Colegio de  
Registradores de la propiedad de España.

IÑIGO NAVARRO MENDIZÁBAL  
Catedrático de Derecho Civil  
Universidad ICADE Madrid

LETICIA GARCIA VILLALUENGA  
Profesora Titular de Derecho Civil de la  
Universidad Complutense de Madrid

ROXANA SÁNCHEZ BOZA  
Abogada en el Despacho Suarez y Sánchez.  
Notaria Pública. Catedrática de Derecho Civil  
Universidad de Costa Rica y Universidad  
Latina

INMACULADA SANCHEZ RUIZ DE  
VALDIVIA  
Catedrática de Derecho Civil de la  
Universidad de Granada.

IVÁN DE MIGUEL DE BERENGUER  
Abogado del Ilustre Colegio de Abogados de  
Madrid

ALEJANDRO MARTINEZ  
CHARTERINA  
Doctor en Derecho y Catedrático emérito  
Derecho Económico. Director del Instituto de  
Estudios Cooperativos de la Facultad de  
Derecho. Vocal del Consejo Superior de  
Cooperativas de Euskadi.  
Universidad de Deusto

PILAR PERALES VISCASILLAS  
Doctora en Derecho y Catedrática Derecho  
Mercantil. Consejera académica en Baker  
& McKenzie.  
Universidad Carlos III de Madrid

FRANCISCO FERNÁNDEZ SEGADO  
Doctor en derecho por la Universidad  
Autónoma de Madrid y Diplomado en  
Sociología Política y en Administración de  
Empresas. Catedrático de Derecho  
Constitucional. Doctor honoris causa por las  
Universidades de Messina (Italia) y Pontificia  
Universidad Católica del Perú.  
Universidad Autónoma de Madrid

ANDRÉS MORA MARTINEZ  
Abogado egresado en la (UFT),  
Especialización en Criminología y Derecho  
Constitucional).  
Universidad Fermín Toro (Venezuela)

ALEJANDRO MIGUEL GARRO  
Doctor en Derecho, Investigador Senior de la  
Escuela Parker de Derecho Extranjero y  
Comparado.  
Universidad Columbia Law School NY

CECILIA FRESNEDO DE AGUIRRE  
Catedrática de Derecho Internacional Privado  
Universidad Católica del Uruguay

GUILLERMO ALCOVER GARAU  
Catedrático Derecho Mercantil.  
Universidad Islas Baleares

VICTORIO MAGARIÑOS BLANCO  
Notario, miembro de la Comisión General de  
Codificación (coordinador) y presidente de la  
Asociación para el Diálogo

ANSELMO MARTINEZ CAÑELLAS  
Profesor Titular de Derecho mercantil de la  
Universidad de las Islas Baleares.  
Universidad de las Islas Baleares

M<sup>a</sup> CARMEN GARCÍA GARCÍA  
Catedrática de Derecho Civil.  
Universidad de Granada

JAVIER VALLS PRIETO  
Profesor Titular de Derecho Penal  
Universidad de Granada

IGNACIO GALLEGO DOMÍNGUEZ  
Catedrático de Derecho Civil.  
Universidad de Córdoba

PEDRO MUNAR BERNAT  
Catedrático Derecho Civil  
Universidad de las Islas Baleares

ANA HERRÁN ORTIZ  
Profesora Titular de Derecho  
Civil Universidad de Deusto

RAFAEL LINARES NOCI  
Profesor Titular Derecho Civil  
Universidad de Córdoba

JORGE BLANCO LOPEZ  
Fiscal del Tribunal Superior de Justicia del País  
Vasco y Profesor encargado de Derecho  
internacional penal.  
Universidad de Deusto

JAVIER BATARRITA GAZTELU  
Abogado del Ilustre Colegio de Abogados del  
Señorío de Bizkaia

CONCEPCIÓN NIETO-MORALES  
Doctora en Sociología. Trabajadora Social en  
Fiscalía en el Servicio de Apoyo a la  
Administración de Justicia Junta de Andalucía  
Universidad Pablo de Olavide

ALFONSO BATALLA DE ANTONIO  
Notario del Ilmo. Colegio Notarial de Bilbao

JOSE ANGEL MARTINEZ SANCHIZ  
Notario del Ilmo. Colegio Notarial de Madrid.  
Presidente del Consejo General del Notariado

RAMÓN MÚGICA ALCORTA  
Notario y Abogado del Estado

FREDERICO DE LACERDA DA COSTA  
PINTO  
Licenciado (1986), Master en Derecho (1991)  
y Doctor en Derecho (2013), con una tesis en  
Derecho Penal. Ha sido Asistente FDUL  
(1986-2000) y Profesor Adjunto de UAL  
(1987-2000). Profesor de Derecho penal en la  
Nova School of Law de la Universidade Nova  
de Lisboa

ASTOLFO DI AMATO  
Licenciado en Derecho en La Sapienza  
(Roma). Catedrático de Derecho Comercial en  
la Facultad de Ciencias Políticas. Magistrado  
de la Corte Constitucional.

LLORENÇ HUGUET ROTGER  
Rector de la Universidad de Islas Baleares.  
Catedrático de Ciencias de la Computación e  
Inteligencia Artificial.  
Universidad de Islas Baleares

JUAN CARLOS CARBONELL MATEU  
Catedrático de Derecho Penal  
Universidad de Valencia

MARIA JESUS CAVA  
Catedrática de Historia Contemporánea.  
Universidad de Deusto

M<sup>a</sup> ISABEL GONZÁLEZ TAPIA  
Profesora Titular de Derecho Penal (UCO) y  
Abogada  
Universidad de Córdoba

LÁZARO RODRIGUEZ ARIZA  
Catedrático de Economía Financiera y  
Contabilidad  
Universidad de Granada

M<sup>a</sup> JESÚS ARIZA COLMENAREJO  
Profesora Titular de Derecho Procesal  
Universidad Autónoma de Madrid

FRANCISCO RODRIGUEZ ALMIRÓN  
Doctor en Derecho. Profesor de Derecho penal  
de la Universidad de Granada.

MANUEL A. GÓMEZ  
Professor of Law and Associate Dean of  
International & Graduate Studies  
Florida International University College of  
Law

M<sup>a</sup> ELENA COBAS COBIELLA  
Profesora Titular Derecho Civil  
Universidad de Valencia

CRISTINA GIL MEMBRADO  
Catedrática de Derecho Civil  
Universidad de las Islas Baleares

CARMEN MUÑOZ GARCÍA  
Profesora Titular de Derecho Civil UCM.  
Catedrática acreditada

MARÍA JOSÉ JIMÉNEZ DÍAZ  
Catedrática de Derecho penal UGR.  
Directora del Instituto Andaluz  
Interuniversitario de Criminología. Sección  
Granada.

JAVIER VALLS PRIETO  
Catedrático de Derecho penal UGR.  
Ethics and Legal expert.

**SECCIONES PERMANENTES EN LA REVISTA: Derecho, Empresa y Sociedad  
(REDS)**

***Coordinador de Derecho Público, Sociedad Civil e Historia:***

Dr Dº IGNACIO LLEDÓ BENITO

Profesor Titular Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

***Coordinadora de Derecho Privado, Bioderecho, IA y Tecnologías disruptivas:***

Dr. Dª MARÍA LUDOMIRA KUBICA

Profesora de Derecho Civil. UNED

***Coordinadora de Criminología e Igualdad:***

Dra. Dª BÁRBARA SORDI STOCK

Profesora Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales

Universidad de Sevilla

***Coordinador de las Relaciones Internacionales con Iberoamérica:***

Sergio Alonso Garcia Long

Profesor Derecho civil. Pontificia Universidad Católica del Perú

***Coordinador de Nuevas formas de criminalidad y lucha contra la corrupción:***

Dr Dº JESÚS MARTÍN MUÑOZ

Profesor de Derecho penal. UCM

***Coordinadora de la sección de entrevistas en Derecho penal y Criminología:***

Dra Dña Ana Belén Valverde Cano

Profesora Derecho penal UCM. Becaría Ramón y Cajal

***Coordinadora de la Sección Jurisprudencial.***

Dra Dña Mercedes Barragán López

Profesora de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

***Coordinadora Sección Filosofía del Derecho y Derecho Constitucional***

Dra Dña EMILIA Mª SANTANA RAMOS

Profesora Titular (acred.) de Filosofía del Derecho de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

***Coordinador de Economía, Empresa, Estudios Financieros y Negocios***

Dr. Dº JONATHAN TÉLLEZ TORRES

Profesor Ayudante Doctor de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

**ADQUISICIÓN Y SUSCRIPCIONES**

Dykinson, S.L.

Suscripción versión electrónica (Revista en PDF)

Compra directa a través de nuestra web: [www.dykinson.com/derechoempresaysociedad](http://www.dykinson.com/derechoempresaysociedad)

## REVISIÓN POR PARES

### CONSIDERACIONES DE FUNCIONAMIENTO

#### 1) PRIMERA FASE: REVISIÓN PRENSA

El secretario técnico presenta un informe de evaluación previa en el que justifica los criterios formales y sustantivos de aceptación para su publicación en la Revista

#### 2) SEGUNDA FASE: EVALUACIÓN POR PARES

- El artículo se envía a dos evaluadores especialistas en a temática del autor del trabajo y que serán ajenos al centro universitario del autor del trabajo.
- Los evaluadores ad hoc examinarán la metodología, análisis, rigor dogmático sistemático, tratamiento bibliográfico, actualidad del tema y su aportación real a la trasferencia de conocimiento.
- Los evaluadores externos contarán un plazo de 4 semanas para enviar una plantilla de CRITERIO REDS para su análisis formal y material del trabajo presentado.
- La autoría de los informes no será revelada en ningún caso a los autores de los trabajos, ni estos conocerán la identidad de los informantes.
- Caso de divergencia o contradicción en el dictamen de los informantes decidirá el Consejo Asesor a propuesta del secretario técnico y responsable de la revisión de los evaluadores externos.
  - El Consejo asesor dilucidará con la mayor prontitud la idoneidad o no del trabajo objeto de publicación.

# ÍNDICE

---

1. EL COMIENZO DE LA TENTATIVA EN LA COAUTORÍA.....17  
*Diego-M. Luzón Peña*
2. EL NACIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EX DELICTO EN EL ALZAMIENTO DE BIENES .....37  
*José Antonio Posada Pérez.*
3. LA INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL PERUANA: LA PERSPECTIVA DE UN PENALISTA.....79  
*Víctor García Sandoval*
4. EL DELITO DEL ESTUPRO. ESPECIAL RELEVANCIA EN LAS FIGURAS TÍPICAS DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO.....93  
*Ricardo William Sánchez Rocha*
5. LÍMITES ÉTICO-LEGALES EN LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA: SISTEMA DE CRÉDITO SOCIAL CHINO.....121  
*Ricardo Torralba Luzzy - Alberto Pintado Alcázar*
6. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE MICROEMPRESAS. REFLEXIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL ADMINISTRADOR.....139  
*Iván Martín Gómez*
7. ACUERDOS DE ÓRGANOS COLEGIADOS SOCIETARIOS COMO HECHOS O ACTOS JURÍDICOS, Y EL ACTA QUE LOS CONTIENE: SU EMISIÓN, VALIDEZ, EFICACIA E IMPUGNACIÓN EN EL PERÚ.....165  
*Max Salazar Gallegos*
8. ANÁLISIS TEÓRICO DOCTRINAL DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES EN EL DERECHO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO. SU REFLEJO EN LA LEGISLACIÓN CUBANA.....193  
*MSc. Ileana A. Díaz Kessell*

9. EL GESTOR CULTURAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO COMO HERRAMIENTA INNOVADORA .....	203
--	-----

*Manuel Recuero Astray - Borja del Campo Álvarez*

10. LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD MUSICAL MEDIANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y SU REGULACIÓN JURÍDICA: RETOS, TENSIONES Y PERSPECTIVAS MULTICISPLINARES.....	211
---	-----

*Javier Miranda Medina*

## RENCENSIÓN

RECENSIÓN A JAVIER GONZÁLEZ MARTIN: LOS ELEMENTOS FORMATIVOS DE LA HISTORIA TIEMPO, MITO, GENERACIÓN. ILUSTRACIÓN, PROGRESO, CRISIS Y BARBARIE. CÓRDOBA ALMUZARA. 2025.....	233
---	-----

*Julio César Muñoz Pérez*

# ANÁLISIS TEÓRICO DOCTRINAL DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES EN EL DERECHO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO. SU REFLEJO EN LA LEGISLACIÓN CUBANA

MSc. Ileana A. Díaz Kessell  
Profesora adjunta  
Facultad Derecho Universidad de La Habana

<https://doi.org/10.14679/4868>

Fecha de recepción: 9 de enero de 2026  
Fecha de aceptación: 31 de enero de 2026

**RESUMEN:** Con una base teórico-doctrinal pretendemos en este trabajo examinar desde diferentes aristas la incidencia de la violencia en el ámbito del trabajo.

**ABSTRACT:** With a theoretical- doctrinal basis, in this work we intend to examine from different angles the incidence of violence in the workplace.

**PALABRAS CLAVE:** seguridad y salud, violencia, acoso, mobbing.

**KEYWORDS:** health and safety, violence, harassment, mobbing.

**SUMARIO:** 1. Algunos antecedentes sobre la seguridad y salud en el trabajo; 2 Conceptos y modalidades de la violencia en el ámbito del trabajo; 3. Una mirada al contexto legislativo cubano

## 1. ALGUNOS ANTECEDENTES SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En la Constitución de la OIT aprobada en 1919 se incluye como competencia de esta organización internacional, el deseo manifiesto de mejorar las condiciones de trabajo, tales como: la reglamentación de las horas de trabajo, la duración máxima de la jornada, el salario, la libertad sindical, la protección de los trabajadores contra las enfermedades sean o no profesionales y contra los accidentes del trabajo, la situación de los emigrantes y la formación profesional.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó a finales de la década de los 70 un Programa internacional para el mejoramiento del ambiente y las condiciones de trabajo cuyos objetivos son:

- a) Protección contra los efectos desfavorables de factores físicos, químicos y biológicos en el local de trabajo y en el medio ambiente inmediato.
- b) Prevención de la tensión mental resultante de la duración excesiva, del ritmo, del contenido y de la monotonía del trabajo.
- c) Promoción de mejores condiciones de trabajo, dirigida a la distribución adecuada del tiempo y del bienestar de los trabajadores.
- d) Adaptación de las instalaciones y locales de trabajo a la capacidad mental y física de los trabajadores mediante la aplicación de la ergonomía.

Existen un conjunto de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo para los temas de accidente del trabajo: Convenio 19, Igualdad de Trato, (accidente del trabajo)1925, Convenio 121 Prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional, 1964; Convenio 155, seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Convenio 161, sobre seguridad.

La OIT desde hace años ha estado estudiando el problema del acoso en el entorno laboral. Ha establecido que países como Estados Unidos, Finlandia, Alemania, Reino Unido y Polonia, con alto porcentaje de estrés tiene pérdidas de más de 200 millones de días de trabajo anuales, por estrés, y que los finlandeses han sufrido de síntomas de esta enfermedad en más del 50% de sus trabajadores.<sup>[1]</sup>

Igualmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU de 1948, se pronuncia en cuanto al derecho que tiene toda persona al trabajo, a la libre elección de su labor, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo.

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU de 1966 dispone que "debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres".

En la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, adoptada en Río de Janeiro el 10 de diciembre de 1998, se expresa en su Preámbulo el deber de los Estados Partes de adoptar las recomendaciones de la OIT y sus convenios para la promoción del empleo de calidad, de condiciones saludables de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Su artículo 17 dedicado a la salud y seguridad en el trabajo, plantea el derecho de los trabajadores a que se preserve su salud física y mental, así como que los Estados se comprometen a formular, aplicar y actualizar políticas y programas en materia de salud, seguridad y medio ambiente, para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de la actividad de los trabajadores.

En otro orden de cosas se ha expresado, y comparto con ello, que la definición del término "salud", con relación al trabajo, abarca no solamente la ausencia de enfermedades o afecciones, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene del trabajo.

En tal sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS) también define el concepto de Salud en su Constitución de 1946 como "estado de completo bienestar físico, mental y social" y no la ausencia de enfermedad.

---

[1] ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))

La enfermedad profesional o enfermedad del trabajo se diferencia del accidente en cuanto este es un suceso imprevisto y repentino a diferencia de la enfermedad profesional que la ven como un padecimiento que se contrae y desarrolla durante el ejercicio habitual del trabajo.

Reconozco que el “Estrés” es también consecuencia de condiciones ambientales adversas que lindan directa o indirectamente con la violencia psicológica ejercida en el ámbito laboral, siendo el caso de un lugar de trabajo muy poco amigable; de una afectación al trabajador con la estridencia de sus ruidos; molestias causadas por lugares de trabajo poco amplios para el número de trabajadores y usuarios, exigencias de adaptación a medios provocativos y angustiantes, etc.

Desde el punto de vista psicológico el cometer actos lesivos a la personalidad del trabajador y a su inteligencia emocional es fuente también del estrés y constituye una estrategia de presión psicológica contra éste. “También con la forma de enfrentar los retos laborales y responder a los estímulos que se dirigen contra el individuo obligándolo a tomar una decisión sea de respuesta o de negación”.

“El exceso de trabajo, la no limitación de lo que las personas pueden lograr en número y calidad, permite que los trabajadores tiendan a llegar a niveles estresantes producto de exigencias exageradas”.

EL MOBBING es una forma sistemática de acoso prolongado en el tiempo con el fin de perseguir el aislamiento de una persona respecto del grupo laboral, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo con el propósito de manifestar una superioridad o la destrucción laboral del ofendido, llevándolo al autoexilio o expulsión indirecta, ataca de manera directa la dignidad personal e integridad física y moral del trabajador.

Como bien se ha dicho, se trata de una técnica de intimidación propia de empresas u organizaciones institucionales que no quieren o no pueden proceder al despido, por la cual el hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes y resulta difícil de demostrar por las escasas pruebas físicas que puedan existir.

Es innegable que cuando el empleo del poderío y la voluntad de someter al otro, es cometido, inexcusablemente, "por quienes tienen la responsabilidad social y legal de cuidar a los ciudadanos, de mantener el orden en su mundo, de preservar la estabilidad y predictibilidad de sus vidas (el Estado a través de sus agentes), la violencia tiene un efecto (doblemente) devastador y de largo alcance. Ello en virtud de que "la transformación del carácter protector en carácter violento ocurre en un contexto y en un discurso que destruye o falsea los significados y deniega esta transformación." (Sluzky, 1994)<sup>[2]</sup>

## **2. CONCEPTOS Y MODALIDADES DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO.**

El concepto de violencia según las definiciones emitidas por organismos internacionales y otros actores de la arena internacional es estimado como “un fenómeno de carácter transdisciplinario porque se estudia por diferentes ciencias como la psicología, la sociología, la psiquiatría, el derecho, la antropología, la economía y la medicina; asimismo es multidisciplinario dentro de las ciencias jurídicas, pues sus manifestaciones se tratan por

---

<sup>[2]</sup> Citado por Diana Scialpi en su trabajo titulado “La violencia en la gestión de personal de la Administración Pública como condición necesaria para la corrupción”.

diferentes ramas del derecho , a saber, el derecho constitucional, internacional, penal, civil, administrativo, de familia y laboral.

La OMS<sup>[3]</sup> define a la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante, susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes, involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes. Si bien los lugares de trabajo pueden ser objeto de atentados terroristas, o pueden verse envueltos en revueltas y tumultos, dichos hechos no tendrán la consideración como tales<sup>[4]</sup>.

La Comunidad europea lo especificó como “Incidentes en los que el personal es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluido el trayecto entre la casa y el trabajo, con la implicación de que se amenace explícita o implícitamente su seguridad, bienestar o salud”<sup>[5]</sup>

Se comprende como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”

Otra definición, más concreta sobre la violencia laboral, es la que nos ofrece la Organización Internacional del Trabajo según la cual, por “violencia en el lugar de trabajo debe entenderse “toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”

Nettel, Ana Laura. La violencia según Hannah Arendt. Revista Alegatos No. 53, enero-abril 2003. Revista de la Universidad Nacional Autónoma Metropolitana. México. Plantea que hay escalada de violencia de los poderosos, pero también de los marginados del poder como si fuera el único lenguaje posible. Hay insuficientes herramientas conceptuales para comprender lo que sucede.

Marx, uno de nuestros, se oponía al uso de la violencia. Consideraba que “la violencia puede preceder al surgimiento de una nueva sociedad, pero no es su causa. Las causas del advenimiento de la nueva sociedad son las contradicciones sociales que siempre recomendó agudizar. Marx reconocía el papel jugado por la violencia en las revoluciones, sin hacer de ésta el motor de las revoluciones”.

Hay autores que se debaten en la necesidad de distinguir la violencia del poder, de la fuerza y de la autoridad. Para muchos la idea de poder implica de manera muy estrecha la de violencia.

Coincido con lo argüido respecto de que el poder se distingue porque no es dominación sino elemento indispensable que le da existencia y lo constituye, es el conjunto de las opiniones del grupo que lo apoyan, la capacidad de actuar de un grupo de iguales, que se refiere a la adhesión a las reglas o normas comunes.

Otra cosa implica la violencia como medio y como fin, aceptada para los movimientos revolucionarios de respuesta a la violencia institucional como medio de implantar y mantener la discriminación y el poder y que no es objeto de este trabajo. Limitar el concepto de violencia

---

<sup>[3]</sup> La OMS en su 49ª. asamblea general reconoció que la violencia es un importante problema de salud pública. Informe mundial sobre la violencia y la salud. OMS, 2002.

<sup>[4]</sup> OIT, Citada por los autores Eloisa Gallardo y Miguel Ángel Gómez en su obra “La prevención y pronóstico de las situaciones de violencia en las empresas: reducción y eliminación de la violencia psíquica en los centros de trabajo. Impre-Expertos en Prevención. S.L.

<sup>[5]</sup> Comunidad Europea, reunida en Dublín en 1995. Citado por los mismos autores anteriores.

a la fuerza bruta es una definición que “considera que la amenaza ejercida por las grandes potencias durante la guerra fría no es violencia, sostiene que la huelga general no es una forma de violencia, esto es respetando ese criterio “querer tapar el sol con un dedo”, solo hay que mirar las consecuencias que para Cuba han tenido estas prácticas.

Es irrefutable que “la discriminación laboral es causa y consecuencia de violencia en el trabajo. La xenofobia, racismo, desigualdad por sexo, edad, procedencia social, credo, situación económica, diversidad, salud, son elementos que provocan discriminación, por convertirse en estigmas para el que lo padece”. Tan es así que engendra “exclusión social, desigualdad de oportunidades, no se cubren las necesidades ni se satisfacen las expectativas familiares y personales”.

La violencia psicológica que puede presentarse en forma de:

- acoso moral
- acoso sexual (variante de acoso laboral pero utiliza el sexo como motivo y en ello radica la diferencia.
- discriminación en el empleo
- intimidaciones y amedrentamiento
- amenazas
- ofensas verbales y gestuales
- inequidad laboral y salarial
- silencio deliberado basado también en el aislamiento e incomunicación.

Heinz Leymann, psicólogo alemán enunció en 1990 que el acoso laboral es “la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente y durante largo tiempo (una vez a la semana por lo menos en 6 meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social”.<sup>[6]</sup>

Leyman, consideró la violencia laboral como un hostigamiento hacia los trabajadores. Dejó al margen del mobbing, toda forma de quiebre en las relaciones laborales, provenientes de las conductas, ideas, pensamientos antagónicos propios del trabajo en equipo o en el que hay varias personas en interacción.

Asimismo, recomienda para salir del trance: buena forma física y mental; confianza en uno mismo con recuperación de la autoestima; reclamar la consideración del entorno; no caer en provocaciones; buscar apoyo en la familia y los amigos; procurarse una estabilidad económica; buscar un margen de maniobra para no sentirse bloqueado y sin salida, y recurrir al apoyo psicológico.”<sup>[7]</sup>

El acoso en el trabajo, no solo tiene que ver e que ver con la actuación abusiva del empresario, el sujeto activo puede ser un compañero de trabajo, porque en una estructura jerarquizada el acoso se puede dar precisamente en trabajadores de igual o superior categoría que el acosado que verá en éste un posible rival competidor que debe eliminar. De ahí que tal riesgo debe ser objeto de vigilancia y control periódicos preventivos, es decir, antes de que ocurra el daño, por lo que el empresario debe adoptar las medidas oportunas, más tratándose generalmente de actuaciones sutiles y negadas por el agresor aludiendo a “fantasías de la víctima”.

---

<sup>[6]</sup> Heinz Leymann, psicólogo alemán, profesor de la Universidad de Estocolmo, que en 1990 aplicó el término de “mobbing” o acoso al campo de la psicología laboral en el marco del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo. Su obra puede ser consultada en el sitio [www.leymann.se](http://www.leymann.se) , otros sitios de Internet como [www.mobbing.nu](http://www.mobbing.nu) .

<sup>[7]</sup> El acoso moral en el lugar de trabajo: [www.prevention-world.com](http://www.prevention-world.com)).

Es importante advertir que el acoso psicológico se encamina a inducir sentimientos negativos como miedo, desánimo, preocupación, criticar, amenazar, ridiculizar, perseguir a una persona, crear inseguridad, acechar, aislar del grupo, sobrecargar con exigencias y expectativas incumplibles, dificultar la realización de sus tareas, e inclusive dejar sin trabajo, entre otras manifestaciones.

Si bien resultará difícil achacar la responsabilidad al provocador, toda vez que se trata de un tipo de Violencia invisible, concerniente a los llamados “actos de soledad” en que fundamentalmente el acosador se vale de la vergüenza, la intimidad y la insolidaridad de los testigos que no oyen, ven ni hablan, y es derivada de las relaciones humanas, es menester adoptar medidas jurídicas para evitar o reprimir, en caso de ser imposible lo primero, estos ataques.

Es responsabilidad del empresario actuar para recuperar el sano ambiente de trabajo, si por el contrario sigue en su actitud pasiva, es decir, de impedir la reproducción de estos episodios en su condición de garante del deber de seguridad, de la integridad física y de la dignidad del trabajador en el trabajo, responderá entonces aún cuando él no sea el agresor de los daños causados (culpa in vigilando); siempre y cuando ello pueda demostrarse.

Según Jorge Corsi “La violencia implica una búsqueda de eliminar los obstáculos (las normativas) que se oponen al propio ejercicio del poder, mediante el control de la relación obtenido a través del uso de la fuerza (abuso de poder)” (Corsi, 1995)<sup>[8]</sup>

Coincido con el criterio de que el acoso laboral “es producto de una persona o un grupo de personas que actúan veladamente, clandestinamente, en la oscuridad. En la vida diaria hay una variedad inmensa de hechos que pueden causar molestias a un trabajador, sea por otros trabajadores o por sus superiores. Las más comunes: ocultar materiales de trabajo; pérdida de informes y documentos; derrames de líquidos obstaculizantes; llamadas telefónicas inoportunas, etc. La actitud reservada de los autores, además de proveerlos de información directa, a veces de la propia víctima, los deja en situación de medir los efectos de sus ataques”.

En definitiva lo que se pretende es que el trabajador renuncie, abandone el trabajo, se retire voluntariamente, por lo que la situación de violencia moral puede llegar a lo insoportable. El mobbing se mantiene en el tiempo hasta que realmente se logra el propósito.

El daño psicológico causado por esta mala práctica resulta muy elevado para las víctimas; su autoestima se resiente extraordinariamente, y por si fuera poco, la depresión y la ansiedad le pueden acarrear otras enfermedades, especialmente cardiovasculares.

La Organización Mundial de la Salud<sup>[9]</sup> que “comprende tanto la violencia interpersonal como el comportamiento suicida y los conflictos armados. Cubre también una amplia gama de actos que van más allá del acto físico para incluir las amenazas e intimidaciones. Además de la muerte y las lesiones, la definición abarca igualmente innumerables consecuencias del comportamiento violento, a menudo menos notorias, como los daños psíquicos, privaciones y deficiencias del desarrollo que comprometen el bienestar de los individuos, las familias y las comunidades<sup>[10]</sup>; agregando que “dentro de la definición pudiera tomarse en cuenta la discriminación como elemento conducente a la violencia o que la violencia provoca discriminación”, y que “ésta puede ser por posición económica, nivel y posibilidades de acceso

---

<sup>[8]</sup> Jorge Corsi, citado por Diana Scialpi en su obra “La violencia en la gestión de personal de la Administración Pública como condición necesaria para la corrupción”

<sup>[9]</sup> “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”

<sup>[10]</sup> Del Informe mundial sobre la violencia y la salud de la OMS. Citado por María J. Blanco Barea en la CVV-PSI, Internet.

al trabajo y otras acciones que conducen a los llamados estigmas y prejuicios sobre determinadas personas”, con lo cual concuerdo plenamente.

Esta definición incluye todas las manifestaciones posibles de la violencia, desde la colectiva, hasta la individual, desde la global institucional, hasta la internacional, derivada de las acciones humanas.

El fenómeno de la agresión laboral ha estado y está presente en la mayoría de los países, y me atrevo a aseverar que en todas las naciones del orbe.

Ciertamente siempre han existido manifestaciones y hechos de violencia psicológica, desde que el hombre es hombre y desde que se desarrollaron las relaciones grupales, pero hay una connotación nueva en el hecho de que estas manifestaciones han pasado a ser parte de la vida cotidiana y en algunos momentos aceptadas y consentidas sin que por ello se consideren ilícitos.

El acoso moral en el trabajo, como una de las manifestaciones de la violencia psicológica, no se presenta con conductas homogéneas sino con comportamientos heterogéneos difíciles de reconducir a un único tipo. La jurisprudencia está jugando un importante papel a la hora de delimitar este fenómeno.

### 3. UNA MIRADA AL CONTEXTO LEGISLATIVO CUBANO

La legislación cubana consultada en los temas de seguridad y salud no registra, expresa ni tácitamente, el término violencia ni acoso psicológico en el ámbito laboral. El Decreto 96 de 2023 “Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral” introduce la posibilidad de la identificación, prevención y control de este fenómeno, previendo además la capacitación de las y los trabajadores, así como la asistencia a los afectados con el objetivo de garantizar el disfrute de sus derechos en el trabajo.

Cuestión adicional establece la Ley 151 de 2022 “Código Penal” en el acápite referido a los delitos contra los derechos del trabajo y la seguridad social, especialmente en su sección tercera estipula la punición en los supuestos de acoso laboral.

Nuestra Ley Suprema prevé el derecho que tienen todas las personas a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, la salud, la educación, la cultura, la recreación, el deporte y a su desarrollo integral (artículo 46), igualmente, al libre desarrollo de su personalidad a que se les respete su intimidad personal y familiar, su propia imagen y voz, su honor e identidad personal, a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad y deben guardar entre sí una conducta de respeto, fraternidad y solidaridad (artículos 47, 48 y 64).

Asimismo, estipula como garantía de los derechos y a su seguridad jurídica la posibilidad de que las personas puedan acceder a los órganos judiciales a fin de obtener una tutela efectiva de sus derechos e intereses legítimos (artículo 92 y 94); a disfrutar de un debido proceso tanto en el ámbito judicial como en el administrativo y, en consecuencia, goza de los derechos siguientes:

- a) disfrutar de igualdad de oportunidades en todos los procesos en que interviene como parte;
- b) recibir asistencia jurídica para ejercer sus derechos en todos los procesos en que interviene;
- c) aportar los medios de prueba pertinentes y solicitar la exclusión de aquellos que hayan sido obtenidos violando lo establecido;
- d) acceder a un tribunal competente, independiente e imparcial, en los casos que corresponda;
- e) no ser privada de sus derechos sino por resolución fundada de autoridad competente o sentencia firme de tribunal;
- f) interponer los recursos o procedimientos pertinentes contra las resoluciones judiciales o administrativas que correspondan;
- g) tener un proceso sin dilaciones indebidas,

Y h) obtener reparación por los daños materiales y morales e indemnización por los perjuicios que reciba

La Ley 116 “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece entre los principios fundamentales, el trabajo, como un derecho y un deber social del ciudadano; la igualdad en el trabajo y en el salario sin discriminación de ningún tipo y dispone en el Artículo 146 que el empleador es responsable de la dirección, organización y control del proceso de trabajo; así como de desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección de la integridad física, psicológica y el debido respeto a su dignidad, pero se omiten los conceptos de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, así como el procedimiento de actuación ante estas manifestaciones.

El Decreto 96 de 2023 es un instrumento de prevención, protección y acción destinado a regular el tratamiento de situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral que involucren a las personas que buscan empleo y los que desempeñan sus funciones en cualquier espacio laboral, con independencia del sector donde laboran, del tipo de relación laboral que suscriben o la forma de organización del trabajo, incluyendo el trabajo a distancia y el teletrabajo. Se aplica también a las personas de nuevo ingreso en cursos de capacitación, incluidos los estudiantes que se encuentran en prácticas pre profesionales, los trabajadores que aspiran a un cargo y los que ocupan cargos de dirección y ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, por tanto se aplica a la discriminación, la violencia y el acoso que se manifiestan durante el trabajo.

Enfatiza en su articulado que:

- La discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen una forma de violación de los derechos humanos, del principio de igualdad en el trabajo y una amenaza para la igualdad de oportunidades en el empleo; afecta la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, su entorno familiar y social; son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles, y el trabajo digno; incide negativamente en la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores y la productividad. Artículo 9.
- Se prohíbe en el ámbito del trabajo, la discriminación, la violencia y el acoso, por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, situación de discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana. Artículo 10.1.
- Es nula cualquier cláusula, disposición normativa o práctica administrativa que sea incompatible con los principios de no discriminación en el empleo; así como la que propicie manifestaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral (apartado 2).

De igual modo, contiene como principios la no re-victimización; la discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información; la imparcialidad; la transversalidad y la participación del trabajador afectado entre otros particulares que le impregnan de novedad a esta temática en el ámbito del trabajo.

La Ley 151 “Código Penal”, de 15 de mayo de 2022, en los artículos 327 y 328 se reconoce como delito, el acoso laboral y la lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social, incluidos los que se producen por motivos discriminatorios.

El artículo 327.1 se expresa que quien afecte los derechos laborales de una persona con la que mantiene una relación de trabajo o empleo, mediante su acoso directo o indirecto a través acciones de aislamiento, amenazas, exigencias o con cualquier otro acto o medio potencialmente capaz de producir dicho fin, incurre en sanción de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas, o ambas; agravando dicha sanción a privación de libertad de uno a tres años o multa de trescientas a mil cuotas, o ambas, si en el hecho previsto en el apartado anterior:

- a) Se provocan en la víctima efectos nocivos sobre su bienestar e integridad física o mental;
- b) la víctima es una persona menor de dieciocho años de edad, o en estado de discapacidad mental o de otro tipo;

- c) la víctima es subordinada del responsable del delito;
- d) el delito se comete como consecuencia de la violencia de género, o por motivos discriminatorios de cualquier tipo; y
- e) se alcanza el propósito perseguido.

3. Las sanciones previstas en los apartados anteriores se imponen, siempre que el hecho no constituya un delito de mayor gravedad.

Del mismo modo, la lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social está establecida en el artículo 328.1. con una sanción de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas, o ambas, para quien, como empleador de una entidad o su representante, por sí mismo o mediante otro, realice acciones o adopte decisiones con el propósito de perjudicar, suprimir o restringir los derechos del trabajo y la seguridad social que uno o varios de los empleados de esta tengan reconocidos por las relaciones laborales, convenios colectivos y disposiciones emitidas por el Estado, o para impedir que los ejerciten en todo o en parte, también a quien, como empleador de una entidad o su representante, por sí mismo o mediante otro, adopte decisiones o medidas de represalias de cualquier naturaleza contra uno o varios empleados de la misma, como consecuencia de que estos hayan reclamado los derechos del trabajo y la seguridad social que tengan reconocidos por las relaciones laborales, convenios colectivos y disposiciones emitidas por el Estado.

En la misma sanción incurre quien cometa los hechos que describen, por motivos discriminatorios de cualquier tipo, agravándose la sanción, de uno a tres años o multa de trescientas a mil cuotas, o ambas, si los hechos descritos en los apartados anteriores son ejecutados con violencia o intimidación, mediante engaño o abusando de una situación de necesidad o de discapacidad mental o de otro tipo del empleado; ó. si los hechos se cometen por un funcionario público en este último caso la sanción a imponer es la de privación de libertad de dos a cinco años o multa de quinientas a mil cuotas, o ambas.

Sin embargo, si bien la legislación cubana cuenta con normas específicas para estos temas, además de que, afortunadamente, este flagelo es una problemática inusual en nuestra sociedad, aunque no ausente, la inexistencia de una cultura generalizada en estos temas condiciona su ocurrencia de una manera invisibilizada.

La mejor medicina es la que es capaz de evitar la enfermedad, por ello no tenemos que esperar a que afloren estas prácticas para prevenirlas o reprimirlas, en tanto la experiencia internacional indica que generan el llamado estrés laboral, causante de muy variadas patologías psicológicas, las cuales frecuentemente conllevan afectaciones económicas, fisiológicas y hasta la muerte por colapso o auto provocadas mediante el suicidio.

Se precisa estudiar y divulgar las diferentes modalidades de este actuar conocidas universalmente para que nuestro pueblo trabajador las concientice, prevenga y, de emerger, las combata, máxime por existir un respaldo jurídico concreto.

En esa línea de pensamiento debe ir nuestro derecho, en el sentido de cualificar con los términos adecuados conductas de esta naturaleza que puedan lacerar el espíritu de nuestro proceso revolucionario y de nuestros trabajadores.

Finalmente concluimos que:

1. Contamos con una legislación que precisa la problemática de la violencia y el acoso psicológico en el ámbito laboral. Sin embargo ello no significa que estemos libres de este maléfico engendro. Sucede también que no existe una cultura generalizada en estos temas por no ser un fenómeno frecuente en nuestra sociedad, lo que condiciona su impune ocurrencia y resulta muy peligroso.
2. En una sociedad como la que construimos, la violencia laboral está asociada a la pérdida de valores morales y espirituales cardinales, al desapego de nuestros principios y al abrazo a pasiones negativas como el egoísmo, el individualismo, la doble moral, la codicia, copiados de sociedades consumistas capitalistas.

3. La violencia psicológica está directamente vinculada a la corrupción ideológica.
4. La labor preventiva es posible y necesaria, la organización del trabajo y el medio ambiente laboral pueden aportar importantes elementos para encontrar las raíces y las soluciones.
5. La violencia psicológica en el trabajo, tiene alcance universal, está presente en todos los continentes, en todos los países, lo que sucede es que en algunos hay estudios e investigaciones y en otros ni siquiera se incluyen dentro de las estadísticas.
6. Cuba es ejemplo, faro y guía para América Latina y el mundo, por ello no podemos estar a la zaga del mundo, sino como siempre en la avanzada. Entonces nos urge prevenir y en última instancia reprimir estas conductas.
7. La violencia psicológica es intangible, por ello la posibilidad de que proliferen estas conductas en el ámbito laboral serán mayores en tanto no exista una capacitación intencionada que permita identificarla, evitarlas o controlarlas.

En vista de ello sería loable establecer un programa de capacitación y divulgación institucionalmente sobre las diversas manifestaciones de la violencia psicológica en el trabajo conocidas internacionalmente, así como de nuestras regulaciones especializadas en la materia.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

1. Diana Scialpi, “La violencia en la gestión de personal de la Administración Pública como condición necesaria para la corrupción”.
2. Jorge Corsi, citado por Diana Scialpi en su obra “La violencia en la gestión de personal de la Administración Pública como condición necesaria para la corrupción”.
3. Guevara Ramírez, Lydia, Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba; Profesora titular adjunta de la Universidad de la Habana, Vicepresidenta General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.
4. Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud de la OMS. Citado por María J. Blanco Barea en la CVV-PSI, Internet.
5. me de OIT a la 281ª. Reunión del Consejo de Administración de 2001.

#### SITIOS DE LA INTERNET:

1. El acoso moral en el lugar de trabajo". [www.prevention-world.com](http://www.prevention-world.com)).
2. ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))

#### LEGISLACIÓN

1. Código sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, Madrid: Colex, 1995.
2. Legislación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Madrid: Tecnos. 1990.
3. Legislación Española consultada: sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Protección de Riesgos Laborales.
4. Constitución de la República de Cuba de 2019
5. Ley No. 116 de 2013, “Código del Trabajo de la República de Cuba.
6. Ley 151 de 2022, Código Penal.
7. Decreto 96 de 2023, “Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral”.