

# **ACOSO LABORAL UNA VISIÓN PSICO-JURÍDICA: CASO DE UNA TRABAJADORA DE UNA EMPRESA PRIVADA EN BARRANQUILLA - COLOMBIA**

**MÓNICA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**

Código estudiantil: 2005134455

Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de  
**MAGÍSTER EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

Tutor:

**JAIRO ENAMORADO ESTRADA**

## Antecedentes

El acoso laboral o mobbing ha sido estudiado desde las diferentes disciplinas como: la etología, la medicina, la psicología y la psiquiatría. Hernández; Trujillo & Valderrábanos (2007). Konrad Lorenz, etólogo fue el primero en estudiar esta conducta de acoso psicológico, y lo hizo a través de animales, observó cómo un grupo de pequeñas aves hostigaba a uno de igual especie. El médico Peter-Paul Heinemann, sobre la base del estudio de Lorenz realizó otro estudio en el sector educativo, con un grupo de niños e identificó comportamientos acosadores y hostiles. El Psicólogo Heinz Leymann, diferenció el acoso escolar Bullying y el laboral Mobbing. Marie Hirigoyen, psiquiatra acoge el concepto de acoso laboral y lo introduce en la legislación de su país, buscando regular el fenómeno en la disciplina del derecho.

El acoso Laboral y la violencia se trata de una problemática por resolver en el campo de las relaciones de trabajo que afecta cada vez más de manera silenciosa y recurrente a las trabajadoras en Colombia y en el mundo, este tipo de violencia ha generado interés en las organizaciones, en la sociedad y en el mundo.

Para el año 2004, el órgano legislativo presenta proyecto de Ley de Acoso Laboral 88 de 2004. En el 2006 nace la Ley 1010, "**Ley de acoso laboral**" quien define el acoso laboral como: *"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, (...), encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"*.

Muy a pesar de la expedición de la Ley, los casos de acoso laboral han ido aumentando, así lo expresó el Ministerio de Trabajo a través de la consultora Infométrika S.A.S. quien realizó una encuesta en el año 2020, para conocer la percepción que tienen la población colombiana sobre el acoso laboral. Allí se evidenció que el acoso laboral es más común en las mujeres, el 41% en donde ellas mismas le dan manejo a esta problemática, sufren miedos y no se atreven a presentar las denuncias, por el riesgo de ser despedidas.

Colombia cuenta con herramientas jurídicas por la defensa de la víctima, debemos reconocer que la carga de la prueba recae sobre esta, por ello se necesita un material probatorio de los daños psicológicos que convenzan al juez laboral de la ocurrencia del caso de acoso laboral, contar con el apoyo de los profesionales de la psicología y psiquiatría que estudian la mente, psiquis y emociones de quien ha sufrido la violencia en el trabajo. Estos informes nos darán a los estudiosos del derecho y los jueces una visión más amplia y segura de cómo abordar estos casos.

## Objetivos

### Objetivo General

- Analizar el acoso laboral una visión psico-jurídica: caso de una trabajadora de una empresa privada en Barranquilla – Colombia

### Objetivos Específicos

- Identificar las regulaciones existentes del acoso laboral en ámbito nacional e internacional.
- Describir las afectaciones psicológicas de las trabajadoras víctimas de acoso laboral en las empresas privadas en Barranquilla - Colombia.
- Distinguir las acciones jurídicas que pueden emprender las víctimas de acoso laboral en las empresas privadas en Barranquilla – Colombia.
- Establecer una ruta de atención para las trabajadoras víctimas de acoso laboral en las empresas privadas en Barranquilla – Colombia.

## Materiales y Métodos

El trabajo de investigación se ha desarrollado bajo un Paradigma interpretativista que busca que la Interpretación sea más humana basada en una relación entre el investigador y los individuos (Lincoln y Guba 1985).

En Enfoque será cualitativo por tratarse de una realidad social (Niglas, 2010).

El tipo de investigación se desarrolla bajo un esquema descriptivo quien trata de Especificar las propiedades, características y perfiles importantes de los fenómenos. (Danhke, 1989)

Se optó por el Método fenomenológico se enmarca en explorar, describir y comprender las experiencias vividas de los individuos respecto a un fenómeno.

Será estudiado desde la Fenomenología hermenéutica, pues se concentra en la interpretación de la experiencia.

El acoso laboral una visión psico-jurídica en las mujeres den Barranquilla Colombia, se desarrollará desde un estudio de caso real de una trabajadora.

**Herramientas:** Entrevista Mujer Victima de Acoso (MVA)

## Resultados

### Análisis de entrevista:

#### • PRIMERO

Se pudo identificar la violación del derecho al trabajo en condiciones dignas (SC1C1) y la debilidad de la Ley de acoso laboral (SC2C1). Además, se pudo concluir sobre un desconocimiento de las regulaciones existentes del acoso laboral en el ámbito nacional e internacional.

#### • SEGUNDO

Se logró describir el impacto psicológico en las mujeres víctimas de acoso laboral en Barranquilla, partiendo de un caso (SC1C2).

#### • TERCERO

Se logra distinguir la carga de la prueba como una dificultad en los procesos de acoso laboral (SC1C3). Arrojando como resultado el desconocimiento de las acciones jurídicas que pueden emprender las víctimas de acoso laboral.

## Resultados por Categorías

### • PRIMERO

Se pudo identificar en el acoso laboral (C1) constantes gritos, humillaciones, sobrecargas laborales (violación del derecho al trabajo en condiciones dignas CS1C1) y la falta de vigilancia en el cumplimiento de la norma, las sanciones, indemnizaciones (debilidad de la Ley de acoso laboral SC2C1).

### •SEGUNDO

Se logró describir desde una visión psicológica (C2) los sentimientos y emociones de tristeza, miedo y desmotivación (el impacto psicológico en las mujeres víctimas de acoso laboral SC1C2).

### • TERCERO

Se logra distinguir desde una visión jurídica (C3) que la carga de la prueba recae sobre la víctima, donde resulta difícil obtener grabaciones con la autorización del acosador, o las declaraciones de compañeros (la carga de la prueba, una dificultad en los procesos de acoso laboral SC1C3).

## Conclusiones

- El acoso laboral debe ser entendido como un riesgo psicosocial que afecta a las trabajadoras y su entorno laboral tanto físico como psicológico. Su desconocimiento conlleva a violaciones de derechos fundamentales y al desarrollo de un trabajo digno.
- Se encuentran debilidades en el marco normativo colombiano y el entorno laboral respecto al acoso laboral toda vez que la víctima no cuenta con información suficiente y además tiene la “carga probatoria”

## Palabras clave

Acoso laboral, psiquis, visión, jurídico, trabajadora, violencia, hostigamiento, discriminación laboral, Invisibilización.

## Background

Workplace harassment or mobbing has been studied from different disciplines such as: ethology, medicine, psychology and psychiatry. Hernandez; Trujillo & Valderrábanos (2007). Konrad Lorenz, an ethologist, was the first to study this behavior of psychological harassment, and he did it through animals, he observed how a group of small birds harassed one of the same species. The doctor Peter-Paul Heinemann, based on Lorenz's study, carried out a study in the educational sector, with a group of children and he identified harassing and hostile behaviors. The psychologist Heinz Leymann differentiated between bullying at school and mobbing at work. Marie Hirigoyen, psychiatrist, accepts the concept of workplace bullying and introduces it into the legislation of her country, seeking to regulate the phenomenon through the discipline of law.

Workplace harassment and violence is a problem that has to be solved in the field of labor relations that silently and recurrently affects women workers in Colombia

and in the world. This type of violence has generated interest in the organizations, in society and in the world.

In the year 2004, the senate presented the project of Labor Harassment Law 88 of 2004. In 2006, Law 1010 was born, "Labor Harassment Law" **which** defines labor harassment as: "*all persistent and demonstrable behavior, exerted on an employee, (...), aimed at instilling fear, intimidation, terror and anguish, causing work harm, generating demotivation at work, or inducing the resignation*".

Despite of the issuance of the Law, cases of workplace harassment have been increasing, as expressed by the Ministry of Labor through the consultant Infométrika SAS who conducted a survey in 2020, to find out the perception of the population in the country on workplace harassment. There was evidenced that workplace harassment is more common in women (41%), where they themselves manage this problem, suffer fear and do not dare to file complaints, due to the risk of being fired.

Colombia has legal tools for the defense of the victim, we must recognize that the burden of proof falls on the victim, for this reason, probative material of the psychological damage is needed to convince the labor judge of the occurrence of the case of workplace harassment. Is needed the support of psychology and psychiatry professionals who study the mind, psyche and emotions of those who have suffered violence at work. These reports will give legal scholars and judges a broader and more confident view of how to approach these cases.

## **Goals**

### **General objective**

- Analyzing workplace harassment with a psycho-legal perspective: case of a worker of a private company in Barranquilla - Colombia

### **Specific objectives**

- Identify existing regulations on workplace bullying at the national and international level.
- Describe the psychological effects of female workers who are victims of workplace harassment in private companies in Barranquilla - Colombia.
- Distinguish the legal actions that victims of workplace harassment can undertake in private companies in Barranquilla - Colombia.
- Establish a route for female workers who are victims of workplace harassment in private companies in Barranquilla - Colombia.

## **Materials and methods**

The research has been developed under an interpretative Paradigm that seeks to make a human interpretation based on the relationship between the researcher and individuals (Lincoln and Guba 1985). The approach will be qualitative because it is a social reality (Niglas, 2010).

I used a descriptive scheme who tries to specify the properties, characteristics and important profiles of the phenomena. (Danke, 1989)

The phenomenological method was chosen, because we are exploring, describing and understanding the lived experiences of individuals regarding a phenomenon. It will be studied from the perspective of hermeneutic phenomenology, since it focuses on the interpretation of experience.

Workplace harassment, a psycho-legal perspective on women in Barranquilla Colombia, will be developed from a real case study of a worker.

**Tools** : Interview Woman Victim of Harassment (MVA)

## Results

### Interview analysis:

- **FIRST**

It was possible to identify the violation of the right to work in decent conditions (SC1C1) and the weakness of the Law on workplace harassment (SC2C1). In addition, it was possible to conclude about a lack of knowledge of the existing regulations on workplace harassment at the national and international level.

- **SECOND**

It was possible to describe the psychological impact on women victims of workplace harassment in Barranquilla, based on a case (SC1C2).

- **THIRD**

It is possible to distinguish the burden of proof as a difficulty in workplace harassment processes (SC1C3). Throwing as a result the ignorance of the legal actions that victims of workplace harassment can undertake.

### Results by Categories

- **FIRST**

It was possible to identify in workplace harassment (C1) constant shouting, humiliation, work overloads (violation of the right to work in decent conditions CS1C1) and the lack of vigilance in compliance with the norm, sanctions, compensation (weakness of the Law of workplace bullying SC2C1).

- **SECOND**

It was possible to describe from a psychological perspective (C2) the feelings and emotions of sadness, fear and demotivation (the psychological impact on women victims of workplace bullying SC1C2).

- **THIRD**

It is possible to distinguish from a legal perspective (C3) that the burden of proof falls on the victim, where it is difficult to obtain recordings with the authorization of the harasser, or the statements of colleagues (the burden of proof, a difficulty in the processes of workplace bullying SC1C3).

## Conclusions

- Workplace bullying must be understood as a psychosocial risk that affects female workers and their work environment, both physically and psychologically. Its ignorance leads to violations of fundamental rights and brings difficulties for an adequate workspace.

- Weaknesses are found in the Colombian regulatory framework and the work environment regarding workplace harassment since the victim does not have enough information and also has the "burden of proof"

**Keywords**

Harassment at work, psyche, legal point of view, worker, violence, harassment, labor discrimination, Invisibility.

## Referencias

1. Abela, J. A. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada.
2. Almegua, M. D. L. L. V., Mendoza, R. H., & Flores, M. M. T. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas.
3. Ávila Cadavid, A., Bernal Toto, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista electrónica Psyconex*, 8(13), 1-10. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
4. Ayala, C. L. (2002). El Arte de los Riesgos Profesionales: Una Perspectiva Crítica (págs. 265-272). Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
5. Becerra Villa, I. C. & Ruiz Ruiz, J. F. (2018). Acoso laboral y enfoque de género: análisis de su influencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia (Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura, Colombia). Biblioteca Digital Externadista. <http://hdl.handle.net/10819/6040>
6. Bernal, A. O. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones-2006*, 22(1), 101-121. ISSN: 1576-5962, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045005>
7. Björkqvist, K. Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20 (3) (pp. 173-184)
8. Bolívar Lozano, I. M.; (2021). El acoso laboral en España (Trabajo de grado, Universidad Miguel Hernández).
9. Bruna, L. (2010). Los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
10. Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o mobbing. *Editorial Universidad del Rosario*. <http://vlex.com/source/acoso-laboral-o-mobbing-23993>
11. Camargo, J. (2010) Rasgos de Personalidad y Autoestima víctima de acoso laboral. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 6(1), 51-64 de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v6n1/v6n1a05.pdf>
12. Cárdenas, F. M. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista Vía Iuris*, (4), 93-105.
13. Carvajal Orozco, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006552>
14. Castañeda-Hernández, D. V., Guzmán-Roa, E. A., Fernández-Chavarro, L. G., Parada-Romero, D. A., & Casanova-Rodríguez, H. Y. (2020). Acoso laboral e inequidad de género una problemática que afecta la comunicación de una organización. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 13(13), 49-61. <https://doi.org/10.22463/24221783.2613>



15. Cloninger, S. C. (2003). Teorías de la personalidad (Tercera edición ed.). A. Fernández, & M. Salinas, Trads.) México: Pearson Educación.
16. Código General del proceso [CGP]. Ley 1564 de 2012. Art. 164.12 de julio de 2012 (Colombia) DO: 52.353
17. Código General del proceso [CGP]. Ley 1564 de 2012. Art. 165.12 de julio de 2012 (Colombia) DO: 52.353
18. Código General del proceso [CGP]. Ley 1564 de 2012. Art. 227.12 de julio de 2012 (Colombia) DO: 52.353
19. Código Penal [C.P.]. Ley 599 de 2000. Art. 210A. 24 de julio 2000 (Colombia)
20. Código sustantivo del trabajo [CPP]. Ley 2663 de 1950. Art. (1). 5 de agosto de 1950 (Colombia)
21. Código sustantivo del trabajo [CPP]. Ley 2663 de 1950. Art. (9). 5 de agosto de 1950 (Colombia)
22. Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 1. 7 de julio de 1991 (Colombia)
23. Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 21. 7 de julio de 1991 (Colombia).
24. Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia)
25. Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 29. 7 de julio de 1991 (Colombia)
26. Constitución Política de Colombia [C. P.]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia)
27. Corte Constitucional. (14 de mayo de 2021). Sentencia T 140 de mayo de 2021 [M.P: Pardo. C.]
28. Corte Constitucional. (26 de octubre de 2006) Sentencia T-882 de 2006, [M.P. Sierra Porto, H.]
29. Corte Constitucional. (6 de junio de 2022). Sentencia T 198 de junio de 2022 [M.P: Pardo. C.]
30. De los Ríos Castiblanco, J. C., Espinosa, J. E. A., & Maury, V. M. (2017). El Acoso Laboral desde la perspectiva jurisprudencial de la Corte Constitucional Colombiana. *Vox Juris*, 34(2), 99-112. ISSN 1812-6804, Vol. 34, N<sup>o</sup>. 2, págs. 99-112 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6222544>
31. Diazgranados, L. A. (2014). El acoso laboral – Análisis conceptual y comparado. *Editorial Universidad Católica de Colombia*
32. Einersen, S., y Hauge, L. (2006) Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión en la literatura. *Revista de Psicología del trabajo de las organizaciones*, 22(3), 251-273 de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>
33. Fernández, L. M. (2015). Acoso laboral: ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales? *Derecho Público*, (35), 1-25. ISSN 1909-7778 DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redepub.35.2015.01>.
34. García Rivera, B. R., Álvarez Medina, M. T., Ramírez Barón, M. C., & Aranibar Gutiérrez, M. F. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? *The Anáhuac Journal*, 18(1), 63-93. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04>
35. Gómez Cetina, D. & - Machado Martínez M.C., (2021). La violencia y el acoso laboral en Colombia: Análisis Crítico de la ley 1010 de 2006 a partir del

convenio 190 de la OIT y el derecho comparado –Bogotá (Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia). *Biblioteca Digital Externadista*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/a5f1dcf0-ab53-430a-aa33-983737abbc5b>

36. Gómez Macías, M. L. (2022). El acoso laboral en el sector privado: los vacíos normativos de la ley 1010 de 2006”. *Universidad Libre*. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22789/.%20acoso%20laboral%20articulo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Guerra, D., & Macías, L. (2015). Acoso laboral en el área administrativa y un grupo de docentes del programa de Psicología de una Institución Universitaria de Cartagena de Indias (Doctoral dissertation, Tesis de Licenciatura, Universidad de San Buenaventura, Cartagena de India, Colombia). Recuperado de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4075/1/Acoso%20laboral\\_Damarys%20Guerra%20S\\_2016.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4075/1/Acoso%20laboral_Damarys%20Guerra%20S_2016.pdf).
38. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación Mc graw hill. México DF: Interamericana Editores.
39. Herrera, J., Hernández, M., Montaña, C., & Reyes, M. (2017). Acoso Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI. Trabajo de grado, Especialización Gerencia del Talento, Universidad Sergio Arboleda, en <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1077/Acoso%20laboral%20mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Lenoir, R. (1993). Objeto sociológico y problema social. *Iniciación a la práctica sociológica*, 21, 57-102
41. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006 (Colombia). Diario Oficial No. 46.160.
42. Ley 11 de 1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. 19 de mayo de 1994 (España)
43. Ley 1257 de 2008. Ley de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 8 de diciembre de 2008 (Colombia)
44. Ley 2158 de 1948. Decreto – Ley Código procesal del trabajo y de la seguridad social. 24 de julio de 1948 (Colombia). DO: 52.353
45. Ley 2209 de 2022. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006. 23 de Mayo de 2022 (Colombia). DO: No. 52.342
46. Ley 27580 de 2020, por la que se aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019. 11 noviembre 2020 (Argentina)
47. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.

48. Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEL.pdf>
49. Lincoln, Y. S., & Guba, E.G., (1985) *Naturalistic inquiry*. London: Sage
50. López Paláu. S., & - Rivera Cruz. B., (2017). Comparación de la prevalencia del acoso psicológico y otros riesgos psicosociales entre el sector laboral público y privado de Puerto Rico. *Revista de Administración Pública* 48, 31-66 <https://revistas.upr.edu/images/rap/2017/v48/a2.pdf>
51. López Pino, C. M. & Enrique Seco, M. (2014). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Universidad del Rosario*. N.º 44, ISSN: 2145-9355 (on line) P. 111-144, <http://dx.doi.org/10.14482/dere.44.7171>
52. López Pino, C. M., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de administración*, 24(43), 307-328.
53. Lu, J. (2021). Regulación del acoso laboral: Una comparativa entre España y China (Trabajo de grado, Universidad politécnica de Cartagena). <http://hdl.handle.net/10317/10260>
54. Meier, H. (1983). El Diccionario etimológico de Corominas-Pascual. *Anuario de letras*, (21), 47-69.
55. Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43 (5) (pp. 397-405).
56. Ministerio de salud. (2017). Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores. Recuperado el 2023, de Ministerio de salud: 27 <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-deempresas-y-trabajadores.aspx>
57. Ministerio de trabajo (2020). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Función pública. [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938)
58. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social – Argentina. (2021). Violencia y acoso en el mundo del trabajo Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190. Versión 1. noviembre 2021. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf>
59. Morales Franceschi, J., (2015). Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico –(Tesis Doctoral). Biblioteca Universidad de León <https://buleria.unileon.es/handle/10612/6014>
60. Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332016000300071&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071&lng=es&tlng=es).

61. Oficina internacional del trabajo [OIT] (2017). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V. Ginebra: OIT.
62. Orduz, J. (2006) Identificación del Mobbing o Acoso Laboral en Una Empresa del Sector Industrial de Mamonal, en Cartagena. Universidad de San Buenaventura. <https://www.institutoerudite.org/wp-content/uploads/2018/04/observatorio-de-activismosocial-6.pdf>
63. Organización Internacional del Trabajo [OIT], (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). C111 de 1958. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_Code:C111)
64. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1925). Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo). C19 de 1925. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C019](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C019)
65. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1951) Convenio sobre igualdad de remuneración. C100 de 1951. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_107\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf)
66. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1957) C105 de 1957. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)
67. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). Acoso laboral. Boletín de Marzo de 2013.
68. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo C190 de 2019. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
69. Pardo, V., (2016) El acoso laboral en el ámbito del trabajo. Aspectos Constitucionales del “mobbing” en el derecho Argentino y la Constitución Nacional – Argentina (Trabajo de grado, Universidad Empresarial Siglo 21). <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/13708>
70. Peñaranda Estupiñán, G. N., (2022). Acoso laboral (mobbing) como vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres en Colombia. Trabajo de grado, Universidad Simón Bolívar - Cúcuta. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/11153/PDF.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
71. Pino, C. M. L., & Martin, E. S. (2016). Tipología de Mobbing-una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18, 364-401. <https://www.redalyc.org/journal/868/86847621020/86847621020.pdf>
72. Pinto, J. E. M. (2018). Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. Ediciones de la U. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=la+categorizaci%C3%B3n+en+el+enfoque+cualitativo&ots=6lcH0>

OGH32&sig=mt4OO4OibfmSjvKq3UxV-1uqj4#v=onepage&q=la%20categorizaci%C3%B3n%20en%20el%20enfoue%20cualitativo&f=false

73. Piñuel, I. (2001) Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo (primera edición) Santander, Cantabria, España: Editorial Sal Terrae Vol 67 -pág. 52
74. Poggi, F. (2019). Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/99650/1/DOXA\\_42\\_12.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/99650/1/DOXA_42_12.pdf)
75. Proyecto de ley 88 de 2004. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Colombia).
76. Resolución 1356 de 2012 [Ministerio del trabajo]. Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. 18 de Julio de 2012.
77. Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la protección social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de Julio de 2008 [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional).
78. Resolución 652 de 2012 [Ministerio del trabajo]. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012.
79. Rodríguez, E. (2007). El acoso moral (laboral) en el trabajo: Consciencia y desarrollo en puerto rico. Revista Empresarial Inter Metro / Inter Metro Business Journal Spring, Vol. 3 No.1, 12. <http://ceajournal.metro.inter.edu/spring07/rodriguez-nieves0301.pdf>
80. Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. McGraw Hill interamericana editores, S.A. de C. V
81. Significado de "Jurídico". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/juridico/> Consultado: 28 de febrero de 2023.
82. Vara Horna, A.A., (2014). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. [https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/612216/mod\\_resource/content/0/DISE%C3%91O%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf](https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/612216/mod_resource/content/0/DISE%C3%91O%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf)
83. Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. Scandinavian journal of work, environment & health 27 (1) (pp. 63-69)