

Acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico colombiano. Estudio de Caso: Alcaldía de  
Corozal, Sucre, año 2019

José Márquez Vergara

María Rora Barbosa

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias políticas

Programa de Derecho

Sincelejo - Sucre

2019

Acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico colombiano. Estudio de Caso: Alcaldía de  
Corozal, Sucre, año 2019

José Márquez Vergara  
María Rosa Barbosa

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogados

Asesora  
Berónica Narváez Mercado  
Doctorante en Derecho

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Facultad de Derecho y Ciencias políticas  
Programa de Derecho  
Sincelejo - Sucre  
2019

**Nota de Aceptación**

Aprobado

---

---

---

---

---

*Polisena Nery Nery*

---

**Director**

*Sandra Anaya Jairo*

---

**Evaluador 1**

*[Signature]*

---

**Evaluador 2**

## Tabla de contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Objetivos .....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
Metodología.....	13
Tipo de estudio .....	13
Población.....	13
Muestra .....	13
Instrumentos de recolección de información .....	13
1. Acoso Laboral o Mobbing.....	15
1.1 Concepto de acoso laboral o mobbing .....	15
1.2. Clases de Acoso laboral .....	16
1.2.1. Acoso sexual en el ámbito laboral.....	17
1.2.2. Acoso psicológico .....	17
2. El acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico colombiano .....	19
2.2. Ley 1010 de 2006 .....	19
2.2.1. Maltrato laboral:.....	19

2.2.2.	Persecución laboral: .....	19
2.2.3.	Discriminación laboral:.....	20
2.2.4.	Entorpecimiento laboral: .....	20
2.2.5.	Inequidad laboral: .....	20
2.2.6.	Desprotección laboral:.....	20
3.	Procedimiento Institucional y de los afectados .....	23
3.1.	Falencias de acceso a la justicia por acoso laboral .....	24
3.2.	Temor a denunciar, dificultad probatoria y el tiempo .....	24
3.3.	Desconocimiento de la norma y requisito de procedibilidad .....	26
4.	Perspectiva del acoso laboral antes y después de la ley 1010 de 2006. ....	26
4.1.	Antes de la ley 1010 de 2006.....	26
4.2.	Después de la ley 1010 de 2006 .....	28
4.3.	La conciliación en la ley 1010 de 2006.....	29
5.	El acoso laboral o mobbing. Estudio del caso Alcaldía de Corozal, Sucre en el año 2019.	31
5.1.	Encuesta para empleados .....	31
5.3.	Encuesta para empleador (Alcaldía de Corozal) .....	32
	Conclusiones.....	34
	Referencias bibliográficas.....	36

### **Resumen**

El acoso laboral en Colombia se dio por primera vez en el 2006 como norma exclusiva en el ordenamiento jurídico, esta estableció los actos constitutivos de acoso laboral, sus agravantes y las sanciones a imponer al implicado, con la investigación se conceptualizó, caracterizó y se analizó el mobbing a través de la doctrina y jurisprudencia con el fin de determinar la aplicabilidad y eficiencia de la ley 1010 de 2006 en la Alcaldía de Corozal Sucre. Para obtener los resultados se implementó una encuesta semiestructurada a las dos partes de la relación laboral con lo que se concluyó que la entidad cumple a cabalidad con lo dispuesto en la norma, sin embargo, se extrae el temor del trabajador ante las represalias del empleador, además de la ineficacia de la norma cuando no se concilia y se acude a las autoridades estatales.

*Palabras clave:* acoso laboral, mobbing, sanción, empleo y fuero.

### **Abstract**

The harassment of work in Colombia was for the first time in 2006 as an exclusive rule in the legal system, it established the acts constituting harassment, its aggravating factors and the sanctions to be imposed on the person involved, with the investigation it was conceptualized, characterized and analyzed mobbing through doctrine and jurisprudence in order to determine the applicability and efficiency of the law 1010 of 2006 in the mayor's office of Corozal Sucre. To obtain the results, a semi-structured survey of the two parts of the labor relationship was implemented, concluding that the entity fully complies with the provisions of the standard, however the fear of the worker is extracted from the employer's reprisals, in addition of the ineffectiveness of the norm when it is not reconciled and it goes to the state authorities.

Keywords: bullying, mobbing, sanction, employment and jurisdiction.

## Introducción

Con la creación de la Constitución Política de 1991 Colombia pasó a ser un Estado social de derecho con prevalencia de los derechos fundamentales, lo que hace que en el plano laboral los trabajadores cuenten con protección especial por parte del gobierno debido a la subordinación o dependencia laboral y su desigualdad entre la relación del empleado y empleador Cabrera (2018)

Un comercio globalizado y un mercado capitalista en donde lo primero que buscan las empresas es la productividad laboral por lo que los movimientos de los trabajadores colombianos se han centrado en la dignificación del trabajo y que los empleados no sean víctimas de la explotación laboral o de los distintos tipos de violencia que se pueden desarrollar en el trabajo.

Una de las problemáticas que está en tendencia es el acoso laboral o mobbing por sus siglas en inglés; por las extensas jornadas laborales en el país el lugar de trabajo se vuelve como un segundo hogar para los empleados, no tener un entorno agradable o saludable en el cual desempeñar las labores trae consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa.

En aras de prevenir y erradicar el mobbing el legislador crea una norma específica que es la ley 1010 de 2006, en ella se establecen el régimen de situaciones que son constitutiva de acoso laboral y cuáles no, sus atenuantes y agravantes de la conducta, como también establece el régimen sancionatorio, los cuales serán tratados más adelante de la investigación. (Ley 1010, 2006, art. 2-9)

La ley 1010 de 2006 establece unos parámetros que las empresas o instituciones deben dar cumplimiento tales como lo es tener acorde a la norma en mención el reglamento interno de trabajo, realizar las capacitaciones en prevención y erradicación del acoso laboral y establecer los mecanismos que el trabajador cuenta para poder erradicar el hecho.

### **Problema Jurídico**

En el desarrollo de las actividades cotidianas en el ambiente laboral generan diferentes situaciones y conflictos entre sus trabajadores entidades tanto públicas como privadas, específicamente la Alcaldía de Corozal, Sucre, en la cual no se permite un ambiente armónico para el desarrollo de las actividades, porque suele existir falta de respeto entre los mismos miembros de la administración.

Estas situaciones que perturban el buen ambiente laboral y psicológico de las personas hasta llevarlas a tomar decisiones que repercutan en su vida personal y familiar como lo es renunciar a sus cargos, por lo anterior lo que se pretende con esta investigación es que esta serie de conflictos no sean permanente y además, se conozca los mecanismos jurídicos para prevenir y erradicar el acoso laboral o mobbing y de esta manera lograr un ambiente digno y sano entre compañeros de trabajo de la alcaldía Municipal.

A pesar que en nuestro ordenamiento jurídico existe una ley que le brinda ciertas garantías al trabajador, se observa que el ambiente laboral en la entidad no es sano, se sienten las tensiones laborales y la falta de compañerismo.

La 1010 de 2006 brinda los elementos necesarios que le permiten a los empleados trabajar en condiciones dignas, y establece la ruta a seguir cuando se presenta el caso de acoso laboral, debido a la ausencia de armonía y compañerismo palpable en la alcaldía de corozal surge la pregunta de si ¿la entidad está cumpliendo con todos los parámetros que establece la norma para prevenir y erradicar el acoso laboral?

Se hace necesario conocer de fondo si existe realmente conocimiento o desconocimiento de que presuntamente se han presentado una serie de situaciones sobre "el acoso laboral o mobbing" y no se ha dado el seguimiento jurídico que este amerita. Por tanto se ha planteado la siguiente Pregunta problema ¿cómo se configura el acoso laboral o mobbing según el ordenamiento jurídico colombiano, en el análisis del caso de la Alcaldía de Corozal, Sucre, en el año 2019?

### **Justificación**

La Constitución Política, la ley y la jurisprudencia les brindan una serie de garantías a los trabajadores del sector oficial como el sector privado, en relación a su contrato de trabajo, y por ende a las relaciones interpersonales entre los miembros de la empresa, por ello se hace de suma importancia que los diferentes empleados estén actualizados con las normas que los cobija dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

El presente trabajo de investigación va enmarcado hacia la aplicación de la Ley 1010 de 2006, si se presentan casos de acoso laboral o Mobbing entre los empleados de la alcaldía Municipal de Corozal Sucre, y determinar si estos conocen la ruta jurídica para que sus derechos sean respetados. Se busca que exista un ambiente de armonía y bajo condiciones donde prime el respeto a la dignidad humana.

La Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral ha despertado interés debido a que este tema es importante por los bienes jurídicos que busca proteger como lo es el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la honra y la salud mental de los trabajadores, además de la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral.

Los empleados que son perturbados por las diferentes clases de acoso laboral no acuden al ordenamiento jurídico, por lo que se busca determinar si la pérdida de su empleo o represarías son las causales de este fenómeno.

Teniendo como base la aplicación de la ley 1010 de 2006 en las diferentes empresas e instituciones del país, especialmente en la alcaldía Municipal de corozal Sucre, se hace necesario la socialización de ley 1010 de 2006 dando a conocer las diferentes clases de acoso laboral con el fin de mejorar el ambiente laboral de los empleados que hacen parte de la administración Municipal de Corozal Sucre.

Finalmente vale resaltar que el respeto es la base de las relaciones laborales exitosas, aprender a vivir y celebrar nuestras diferencias y construir solidariamente en el lugar de trabajo, permite mantener un ambiente agradable para el desempeño de nuestras labores y que cualquier

situación adversa puede conllevar a que no se den los resultados esperados por cada uno de los empleados, lo que trae como consecuencia una administración deficiente, afectando a todo el municipio.

## Objetivos

### Objetivo general

Analizar el acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico colombiano frente al estudio del caso en la Alcaldía de Corozal, sucre, en el año 2019.

### Objetivos específicos

- ✓ Conceptualizar el acoso laboral o mobbing.
- ✓ Caracterizar el acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico colombiano.
- ✓ Contextualizar el acoso laboral o mobbing en Colombia frente al estudio del caso alcaldía de corozal, sucre en el año 2019.

## **Metodología**

### **Tipo de estudio**

La presente es una investigación Sociojurídica debido a que se pretende determinar a partir de los hechos generados en la sociedad el trasfondo jurídico provocados por estos mismo y así establecer si el acoso laboral o mobbing se está presente en la alcaldía de Corozal, Sucre en el año 2019.

Y a su vez de tipo cualitativo atendiendo al concepto de Sampieri (2006), quien afirma que las investigaciones cualitativas se basan en ambientes naturales, reales que en este caso es la situación actual del acoso laboral o mobbing en la alcaldía de corozal sin fundamentar la investigación en estadísticas, simplemente se extrae la información de los datos.

Es descriptiva porque a través de esta se pretende conocer los contextos, hábitos y formas predominantes a través de la descripción de las actividades, objetos, procesos y personas que participan en el núcleo de la investigación. Deobold, Van y William (1983)

### **Población**

La población objeto de estudio está constituida por dos sectores en la alcaldía de corozal, el primero es el área de recursos humanos como empleador y el segundo son los funcionarios públicos que laboran en la entidad.

### **Muestra**

Se tomó una muestra representativa de 15 empleados públicos que laboran en el área de secretaria de gobierno, secretaria de salud, y 02 empleados en representación del empleador como es el jefe de recursos humanos y su comisión.

### **Instrumentos de recolección de información**

Para el presente estudio, se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de

información: entrevistas estructuradas y semiestructuradas de acuerdo con Cerón (2006, Pp. 241-243) la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, creando empatía entre los sujetos con el fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas

Sobre el problema propuesto las entrevistas contaron con un total de 05 preguntas para los representantes del empleador y 05 preguntas para los empleados, y se aplicaron a un total de 17 personas, estos instrumentos permitieron conocer las subjetividades del manejo, procedimiento y ejecución de la normatividad respecto al acoso laboral o mobbing en la alcaldía de corozal y determinar cuál es el manejo del tema, después de recogida la información se procedió a procesarla y analizarla a la luz del marco jurídico y dogmático colombiano.

Con anterioridad se visitó la alcaldía de corozal para informarle de la encuesta que se necesitaba realizar a los empleados y al área de recursos humanos con el fin de determinar las circunstancias reales del tema de investigación en la entidad, el permiso fue concedido y se procedió a realizar la encuesta semiestructurada.

En la percepción personal del encuestador se percata que los entrevistados se encuentran reacios al exponerle el tema de investigación, circunstancias que van cambiando cuando se explica que los resultados no serán publicados como tampoco lo serían los nombres.

Una vez se aclara la situación los entrevistados responden las preguntas hechas de las cuales se obtuvo los siguientes resultados.

## 1. Acoso Laboral o Mobbing

Colombia ha sido uno de los pocos países en Latinoamérica que ha reglamentado el acoso laboral o mobbing con la expedición de la ley 1010 de 2006, antes de esta norma no existía en el ordenamiento jurídico colombiano nada que se le pareciera, las relaciones laborales no contaban con reglamentación al respecto. Por eso con la expedición de la ley en mención lo que se persigue es un respaldo y respeto en las relaciones laborales entre empleador y trabajador, pese a la diferencia en la jerarquía y esto pueda convertirse en eficacia laboral, en términos capitalistas es rendimiento en la productividad. Acoso laboral en el panorama colombiano Aspectos legales y jurisprudenciales (s.f)

El fundamento de esta norma se encuentra en el artículo 25 de la Constitución Política en donde versa que: “las condiciones de trabajo deben ser dignas y justas, sin embargo el legislador protege otros derechos como el bienestar físico y moral, la libertad sexual, la intimidad y el buen nombre” Const. (1991, art.25).

### 1.1 Concepto de acoso laboral o mobbing

El Acoso laboral a su vez conocido como Moobing, es una conducta negativa reiterada que va dirigida a uno o varios trabajadores de parte de sus colegas o superiores, este comportamiento no deseado por las víctimas es realizado de manera intencional por el abusador causando humillaciones y estrés tanto en el acosado como en las personas que lo presencian, dificultando el rendimiento laboral. Uribe (2011)

La doctrina en Colombia define el acoso laboral como:

Una reproducción de conductas sistemáticas en contra del trabajador, por lo general son realizadas por quien desempeña el papel de jefe, el cual se configura en el ámbito laboral como el asedio que se le hace a una persona o a un grupo de personas. (Carvajal & Davila, 2014)

A su vez, autores García, Moreno, Rivera, Fragozo y Murillo, (2014) definen el acoso

laboral como “toda conducta persistente y demostrable, la cual recae sobre un trabajador que está en condiciones de subordinación con el fin de desmotivar, infundir miedo, causar angustia, causar un perjuicio laboral para que finalmente este renuncie”.

Mientras, La Corte Constitucional Colombiana toma la definición de mobbing otorgada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio 155, el cual establece el mobbing como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007).

Chile es uno de los pocos países de Latinoamérica que ha creado una norma específica en materia de acoso laboral como también lo ha realizado Argentina, sin embargo, Argentina inclinó la norma hacia la rama penal y no a la laboral como lo es el caso de Chile y Colombia.

La legislación chilena define en el artículo 2° inciso 2° del CdT citado en Peña (s.f)...”es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### **1.2. Clases de Acoso laboral**

Para que se Constituya el acoso laboral debe darse en el área de trabajo, ya sea por parte de compañeros o de quien haga las veces de jefe, el acoso laboral principalmente afecta la psiquis del acosado, por lo general no hay rastros del mismo, las consecuencias de este se manifiestan en estrés, en ocasiones es tan intenso que termina en un trastorno de estrés post-traumático.

Debido a que existen diferentes formas de acoso se abarcará de manera concreta cada una de ellas, haciendo énfasis en el acoso sexual por ser el más invasivo de los acosos.

### **1.2.1. Acoso sexual en el ámbito laboral.**

El acoso sexual es uno de los grandes problemas que presenta el ordenamiento jurídico colombiano por su dificultad probatoria, este acoso se diferencia de los demás porque es íntimo, se da entre el acosado y el acosador, en la mayoría de los casos no hay testigos, no se encuentran secuelas físicas de su presencia.

En los casos que se presentan el desconocimiento de los mecanismos de protección del trabajador hace que enfrente por sus propios medios la situación, como evitar, tolerar y en última instancia renunciar, pero no acuden a los mecanismos para erradicar el acoso.

(Fernández y Muñoz 2015) establecen que el caso de acoso sexual establecido en la sentencia del (Consejo Superior de la Judicatura, Jurisdiccional Disciplinaria, (2012) Lo resuelven dejando de lado las conductas de acoso en la ley 1010 de 2006, fundamentaron la decisión en principios y derechos constitucionales, lo que trae como consecuencia que no hay precedente judicial que deje las bases de estudio del mobbing.

Continúa la pregunta de la eficiencia de aplicabilidad de la ley 1010 de 2006 si a la hora de llevar el caso ante la justicia este no es resuelto como mobbing si no de una forma más tradicional, sin contar con la conciliación que es requisito de procedibilidad y este se convierte en una herramienta eficaz o todo lo contrario como mecanismo de resolución de conflicto.

### **1.2.2. Acoso psicológico.**

García-allen (S.F.) lo define como violencia psicológica en que compañeros de trabajo o superior jerárquico realiza sobre el trabajador, al menos una vez a la semana prolongándose en el tiempo que se estima de seis meses.

### **1.2.3. Acoso físico.**

Robira (S.F) define el acoso físico como asediar de manera constante a la víctima o acosado con el fin de buscar contacto en contra de su voluntad, estos actos van desde persecución hasta la agresión física.

#### **1.2.4. Ciberacoso.**

Es uno de los acosos más reciente por el desarrollo y uso de la tecnología, según Robira (S.F) este se constituye con el uso de medios electrónicos a través de las redes sociales o mensajería instantánea para hacer llegar al acosado una serie de mensajes ofensivos.

## **2. El acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico colombiano**

EL ordenamiento jurídico colombiano, desde lo promulgado en la Constitución de 1991 busca proteger derechos fundamentales, principios, valores, como lo es la dignidad humana, un ambiente digno, la honrar, el buen nombre, entre otros, pero principal pilar es la dignidad.

### **2.1. Desde la Constitución Política**

Desde la constitución se empezó a mirar las relaciones laborales con índice de desigualdad en la relación trabajador empleador, por ello el legislador modificó el Código Sustantivo Del Trabajo, el cual le do al trabajador mecanismos de defensa para que sus derechos no fueran vulnerados, asegurar un trato digno, estabilidad laboral e igualdad salarial, hechos que hoy se conocen como acoso laboral por la promulgación de la ley 1010 de 2006.

### **2.2. Ley 1010 de 2006**

El objetivo de la ley 1010 de 2006 es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato y todo tipo de vejámenes que atenten contra la dignidad humana del trabajador, por otra parte la ley establece en el artículo 2 las modalidades de acoso laboral, entre ellas podemos encontrar:

#### **2.2.1. Maltrato laboral.**

lo define como toda agresión física, verbal que atente contra la dignidad del trabajador, un ambiente sano y digno.

#### **2.2.2. Persecución laboral.**

toda agresión reiterada que tenga como propósito entorpecer el buen desarrollo de la actividad laboral con el fin de desmotivar al trabajador e inducirlo a la renuncia.

### **2.2.3. Discriminación laboral.**

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social sin ningún sustento laboral o legal.

### **2.2.4. Entorpecimiento laboral.**

Busca obstaculizar el buen desempeño del trabajador con el fin de perjudicarlo.

### **2.2.5. Inequidad laboral.**

Asignación de funciones a desprecio de la capacidad laboral del trabajador.

### **2.2.6. Desprotección laboral:**

Todo acto que conlleve a poner en peligro la integridad del trabajador o asignación de funciones peligrosas sin los elementos de cuidado suministrados por el empleador o en su defecto sin la afiliación a salud o riesgos laborales que le corresponde. (Ley 1010 de 2006, Artículo 2.)

En los artículos 3 y 4 de la ley 1010 de 2006 establece cuales son los atenuantes y agravantes de la conducta de acoso laboral, como atenuantes encontramos un precedente de buena conducta, intentar mitigar las consecuencias del hecho aunque no sea de forma total, cuando se presente provocación por parte del superior, compañero o subalterno.

En los agravantes de la conducta tenemos cuando presente denuncias de acoso reiteradas, cuando se amplía el daño ocasionado al acosado, realizar el hecho por encargo o promesa de remuneración, aprovecharse del cargo o posición que ocupa para ejercer presión entre otras.

Las graduaciones de las conductas de acoso están sujetas a lo establecido el Código Único Disciplinario.

La ley 1010 de 2006 también estipuló en el artículo 7 las conductas que constituyen acoso laboral, entre ellas encontramos:

- La agresión física.
- Expresiones verbales injuriosas que atenten contra la dignidad del trabajador y sus familiares.
- Comentarios hostiles en presencia del trabajador o en presencia del grupo de trabajo.
- Amenazas de despido injustificadas ante los compañeros de trabajo.
- Denuncias reiteradas del sujeto activo del acoso cuya temeridad quede en constancia en el proceso disciplinario.
- Burlas por apariencia física o vestimenta.
- Mención en público de la vida privada del trabajador.
- Asignación de tareas que están por fuera de las obligaciones laborales y exigir el cumplimiento de la labor encomendada de forma desproporcionada.
- Exigencia del cumplimiento de las funciones fuera del horario laboral y continuamente en dominicales y festivos sin razón aparente.
- Trato discriminatorio en comparación con los demás compañeros de trabajo.
- Negar u obstaculizar información para el desempeño de las funciones como a su vez negar permisos, licencias y vacaciones sin justificación aparente.
- Envío de llamadas, mensajes, correos injuriosos, ofensivos o intimidatorios.

De esta misma manera la ley 1010 de 2006 establece en su artículo 8 las acciones que no constituyen acoso laboral, entre ellas encontramos:

- Dar órdenes tendientes a exigir comportamientos con el fin de mantener el orden y un ambiente digno de trabajo.
- Ejercer el poder legal que le corresponde a los superiores jerárquicos ante sus subordinados.
- Exigir determinado comportamiento en aras de mantener la fidelidad laboral como también

la aplicación de amonestaciones por negligencia o conducta inapropiada por parte del trabajador.

- Solicitar colaboración de trabajo extra para resolver una crisis o situación en la institución o la empresa.
- Actuaciones administrativas encaminadas en dar por terminado un contrato de trabajo bajo la justa causa, entre otras

La ley 1010 de 2006 aparte de regular los actos constitutivos de acoso laboral o no, incluyó mecanismos de prevención del mobbing que consiste en que las empresas o instituciones actualicen su manual de trabajo acorde a esta normatividad, deben crear un sistema interno para lidiar con este tipo de quejas.

En el artículo 9 de la ley en mención encontramos las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, además se estipuló que el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo, inspectores de policía, personeros municipales o defensoría del pueblo, el empleador será notificado y deberá poner en marcha capacitaciones de prevención entre los empleados de la empresa. La no aplicación del régimen de prevención y capacitación en contra del mobbing da por entendido que la empresa o institución es tolerante del mismo.

En el régimen sancionatorio estipulado en el artículo 10 de la ley 1010 de 2006 encontramos que el legislador estableció las siguientes sanciones para el acosador sancionado, tales como la terminación del contrato sin justa causa, sanción pecuniaria de hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) para la persona que realice la conducta y de 10 SMLMV para el empleador que lo tolere; además de que el acosador sancionado queda obligado a cubrir el 50% de los costos médicos y demás que incurra la empresa prestadora de salud o la empresa aseguradora de riesgos laborales por causa del deterioro de salud de la víctima sometida al acoso.

El legislador en aras de prevenir retaliaciones en contra del trabajador estipuló un régimen para ello, el cual se encuentra en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, el régimen consiste en la conformación de un fuero laboral en el cual el empleador no podrán terminar unilateralmente el

contrato por 6 meses siempre y cuando la autoridad competente corrobore los hechos invocados en la queja, petición o denuncia. La autoridad estatal que tendrá prevalencia en el caso que se denuncie ante un órgano gubernamental será el ministerio público, siempre y cuando los hechos no sean cometidos con los empleados de la rama judicial. Quedan en vigencia todos los acuerdos a los que lleguen las convenciones y pactos colectivos de la empresa o entidad.

Cuando la queja presentada sea temeraria, es decir, que carezca de todo fundamento y coherencia a consideración de la autoridad competente que lleve el caso, el quejoso será sancionado con una multa que oscilará entre medio y tres SMLMV. Pese a que Colombia sea uno de los primeros países en tener una normatividad específica en acoso laboral los precedentes judiciales en el tema son muy escasos y los pocos que existen presentan la contradicción que no se resuelven como mobbing si no en protección de derechos constitucionales.

### 2.3.Procedimiento Institucional

La ley 1010 de 2006 establece un término para que todas las empresas o entidades regulen el reglamento interno de trabajo con las especificaciones que la ley trae, por lo anterior, cuando se presenta una situación de acoso laboral, el acosado debe acudir ante el comité de convivencia laboral y exponer el caso.

Una vez la queja es radicada ante la autoridad competente está le da trámite según lo establecido en el reglamento interno, el cual varía en cada empresa o entidad, los lineamientos generales de este es que debe ser en confidencialidad evitando que de este suceso surjan más conflictos, se concilia y se separan los focos de conflicto, es decir, no trabajan en las mismas áreas de ser posible.

Acudir ante la autoridad interna competente como lo es el comité de convivencia laboral no le niega la posibilidad al trabajador de acudir a las autoridades estatales como lo es ministerio de trabajo, personería, defensoría del pueblo, procuraduría para los empleados públicos entre otras.

Cuando la conciliación fracasa el comité debe enviar el expediente a la autoridad competente o en su defecto el acosado puede acudir ante la jurisdicción laboral a dirimir el

conflicto a través de una demanda laboral, en estos casos puede encontrarse con dificultades que se tratan a continuación.

#### **2.4. Falencias de acceso a la justicia por acoso laboral**

Para el desarrollo temático de la investigación téngase como acceso a la justicia la posibilidad de acceder a todo mecanismo que prevenga o evite el acoso laboral, no entendido como la exposición del caso ante los jueces; poder acceder a la justicia es un derecho fundamental consagrado en el artículo 29 y 229 de la Constitución Política.

La ley 1010 de 2006 obliga a las empresas que en un término de 3 meses a partir de la expedición de la norma los reglamentos internos deben estar acorde con la nueva legislación, en el tema de acoso laboral, también se encuentra la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social que en su artículo 14 versa la creación del comité de convivencia laboral cuyas funciones es prevenir y atender las quejas de acoso laboral de forma confidencial con el fin de llegar a un acuerdo entre las partes.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre las partes el procedimiento depende si la empresa es privada o pública, cuando esta sea pública el comité de convivencia laboral debe reportar ante la procuraduría el caso para que esta investigue, cuando la entidad es privada el comité debe cerrar el caso y el trabajador podrá acudir ante la justicia ordinaria laboral.

Al respecto del acoso laboral, la persona que es víctima de ello tiene el derecho de acudir ante la autoridad para proteger las condiciones dignas de trabajo de la manera más efectiva, en las empresas es el comité de convivencia laboral que debe aplicar de inmediato lo establecido en el reglamento interno.

Según Camacho, Morales y Güiza (2014) las principales barreras para acceder a la justicia son:

#### **2.5. Temor a denunciar, dificultad probatoria y el tiempo**

El temor a denunciar el mobbing es debido a que este hecho puede ocasionar la pérdida del

trabajo, ante esta posibilidad son muchas las personas que prefieren aguantar el acoso con el fin de conservar el empleo, pese que ante la denuncia de acoso laboral se da un fuero como el de maternidad por un tiempo de seis meses, la preocupación de este fuero es que se da cuando la autoridad competente compruebe los hechos, en el caso de que no se llegue a comprobar por falta de material probatorio la queja es archivada y no se configura el fuero, por lo tanto el empleado queda sujeto a la voluntad del superior que puede terminar en despido.

En un principio la conformación del comité laboral se convirtió en una barrera para acceder a la justicia, puesto que este comité estaba conformado por delegados del empleador o en su mayoría por trabajadores de confianza y manejo, en estos casos era muy difícil obtener imparcialidad, pues los integrantes del comité por temor podrían manejar el tema a conveniencia del empleador.

Para acabar con la imparcialidad en el comité de convivencia laboral El Ministerio del Trabajo expidió el decreto 1356 de 2012, en el cual establece como debe estar conformado el comité, es decir, debe estar integrado por dos representantes del empleador y dos representantes de los trabajadores escogidos por mayoría de votos, el número de integrantes del comité puede ser superior si así lo acuerdan las partes (empleador y trabajadores), en el caso que la empresa no supere los veinte trabajadores el comité puede estar conformado por un representante de cada uno.

Siguiendo con la queja, el material probatorio es fundamental, ya se mencionó que se necesita para poder configurar el fuero y probar la veracidad del hecho, sin embargo tener material probatorio de esto es difícil para el trabajador, debido a que el acoso es silencioso y por lo general se da cuando los involucrados se encuentran solos, ante esto los efectos pueden ser contradictorios al trabajador si no se logra probar el hecho.

Además en la etapa probatoria cuando la querrela es ante una autoridad administrativa como lo es el Ministerio del Trabajo, se solicitan testimonios y en ello se observan dos situaciones, los testigos que se encuentran laborando en la empresa no quieren serlo por temor a la pérdida del empleo y los que están dispuestos a hacerlo no se encuentran vinculados con el empleador lo que deja con una carga probatoria ineficiente al empleado.

En cuanto al material probatorio como videos o grabaciones no son tenidos en cuenta por la sencilla razón que fueron obtenidos sin el consentimiento del empleador lo que violaría el derecho al debido proceso, y de esta manera se dificulta el acceso a la justicia.

En cuanto al tiempo, entre la denuncia y la decisión de la autoridad competente puede pasar mucho tiempo y debido a la denuncia pese a la discrecionalidad es un tema que oscurece el ambiente laboral afectando tanto física como mentalmente al trabajador y en la mayoría de los casos prefieren renunciar.

## **2.6.Desconocimiento de la norma y requisito de procedibilidad**

La ley 1010 de 2006 establece los comportamientos que son constitutivos de acoso laboral, en el ambiente laboral existe una fina línea entre el abuso de autoridad y el acoso laboral, es decir, los trabajadores aceptan el hostigamiento (entiéndase este como malos tratos, gritos, presiones, insultos) por parte de sus superiores o compañeros de trabajo, pues este ambiente laboral lo han hecho parecer normal bajo la excusa de maximizar la productividad.

Si el trabajador desconoce cuáles son las conductas que son constitutivas de acoso, surge el interrogante ¿Qué denuncia? Al final este termina soportando la conducta sin usar los mecanismos a su disposición para proteger su integridad física y mental, por lo tanto es de vital importancia que el trabajador conozca la normatividad y pueda usarla a su favor.

## **2.7.Perspectiva del acoso laboral antes y después de la ley 1010 de 2006.**

### **2.7.1. Antes de la ley 1010 de 2006.**

Antes de la ley 1010 de 2006 en el ordenamiento colombiano no existía una norma que regulara el tema en cuestión, sin embargo este hecho no quiere decir que el acoso laboral no haya sido tratado con anterioridad, se hacía con los mecanismos tradicionales y con fundamento en lo establecido en El Código Sustantivo De Trabajo.

En El Código Sustantivo Del Trabajo encontramos en su artículo 57 numeral 5 referente a la dignidad del trabajador, artículo 59 trato digno, transgredir lo que versa estos artículos sería hoy

en día acoso laboral, sin embargo ¿qué sucedía cuando la eventualidad es proveniente de un compañero de trabajo? Hay un vacío normativo, la decisión quedaba a discrecionalidad del empleador, si retiraba al acosador del cargo o disponía trasladar al acosado.

Recurriendo al mismo código encontramos que entre las causas justa de despido del empleador ante el trabajador acosador se encuentra la violencia, malos tratos, injurias o violaciones al manual interno de trabajo. (Art. 62 del CST)

Antes de la expedición de la ley 1010 de 2006 toda la normatividad laboral giraba con base a fundamentos constitucionales, a partir de 1991 con el cambio de Colombia a un Estado social de derecho se tomó como pilar del mismo la dignidad humana.

Con el fin de estar acorde con la constitución toda las normas laborales regían a través de esta, por lo que Según Fernández, Muñoz (2015) los hechos que hoy en día se pueden encasillar como acoso laboral antes de la ley 1010 los hechos se juzgaban como violatorios de la dignidad ya sea como principio o como derecho.

Fernández, Muñoz (2015) hacen un estudio de la jurisprudencia antes de la norma de acoso laboral, se encuentra que cuando un trabajador de forma no justificada no recibe el aumento en la remuneración, aun cuando sus semejantes si lo hicieron, teniendo en cuenta que la remuneración y las condiciones de trabajo van en conexidad con la igualdad, no realizar el aumento en forma general es un ataque directo a la dignidad del trabajador, por lo tanto es un hecho reprochable que debe ser remediado. (Sentencia T-059 de 1995)

En otro caso establecido en la sentencia C-478 de 1998 al trabajador se vio obligado a renunciar porque no le permitían ingresar a laborar a la empresa y cuando este podía acceder no le eran asignadas ninguna función, se estudia la figura del despido indirecto y la corte concluye que los hechos que acaecen el caso son hostigamiento y violatorios de un trato digno al trabajador.

Ambos casos analizados por Fernández y Muñoz (2015) están incluidos actualmente como acoso laboral, sin embargo fueron tratados por La Corte Constitucional por la falta de normatividad al respecto, con un mecanismo más tradicional del derecho.

La Corte Constitucional trató en la sentencia T-037/1995 el hecho de un estudiante de la escuela militar el cual era atacado por sus compañeros debido a sus inclinación homosexuales, la corte concluye que por parte del actor, compañeros y la institución misma propiciaron actos de irrespeto y se inclinaron hacia la sanción más no a tratar el hecho como violatorio de la dignidad humana.

En otro caso más polémico (CSJ Penal, 18 oct. 2008, A. Gómez. Rad. 26157) la trabajadora era asediada por el empleador, actos como instalaciones de cámaras en los baños, arrinconamientos para tocarla, entre otros, que fueron la causa de la renuncia de la trabajadora. Debido a la gravedad de la violación de los derechos de la trabajadora tubo connotaciones penales, se le imputó al acusado violación de habitación ajena por tratarse del lugar del trabajo.

Con la expedición de la ley 1010 de 2006 se reguló un el acoso sexual que no estaba contemplado en el código sustantivo del trabajo, pues solo existía la prohibición de pasar los límites de la dignidad del trabajador y un trato digno, connotación muy amplia para el caso de las agresiones sexuales que son posibles en el ambiente laboral, con bastante dificultad probatoria pero posibles.

### **2.7.2. Después de la ley 1010 de 2006.**

Con la expedición de la ley 1010 de 2006 los jueces cuentan con un soporte normativo en el tema, sin embargo, la realidad en los casos de acoso laboral no cuentan con un apoyo de fondo basado en esta norma, se protegen los derechos del trabajador utilizando como centro la dignidad humana, y la norma para el estudio del caso, pero las sentencias se argumentan con base a la constitución.

Sin embargo después de la entrada en vigencia de la norma la corte concluye que ciertos comportamientos o circunstancias en el ámbito laboral no constituyen Mobbing, un ejemplo de ello es el sobrecargo de tareas en la rama judicial, es el desarrollo de la actividad en general que se encuentra en estas circunstancias, sin embargo, más allá del ambiente de la rama judicial puede ocurrir el caso en particular que esté por encima del exceso trabajo normal de la rama, en estos

términos si sería acoso laboral.

En cuanto a las exigencias, insultos y presiones laborales la corte también manifestó que estos comportamientos no son constitutivos de acoso laboral, debido a que este comportamiento debe ser un ataque directo contra la dignidad del trabajador y su entorno, además como ya se había mencionado anteriormente el acoso laboral debe ser reiterado. (CE Contencioso Administrativo, 19ago. 2010, H. Bastidas. Rdo. 01304-01).

Según (Fernández y Muñoz 2015) la jurisprudencia ha dejado de lado el acoso laboral, puesto que en reiteradas ocasiones la corte trata el tema de manera tradicional y resuelve amparando los derechos a tener y desempeñar un trabajo en condiciones dignas.

Los casos que han llegado a las altas cortes como acoso laboral no se fundamentan en la norma que busca prevenir y evitar el acoso laboral, sino en derechos generales, surge la pregunta ¿Qué tan eficiente es la ley 1010 de 2006 que busca prevenir y evitar el acoso laboral?

### **2.8.La conciliación en la ley 1010 de 2006**

La conciliación es un mecanismo de resolución de conflicto con el fin de que el problema entre las partes no llegue a los estrados judiciales y así cooperar con la descongestión del sistema. En Colombia esta funciona como requisito de procedibilidad judicial, sin embargo llegar a conciliar no es imperativo.

La conciliación hace parte fundamental de la ley 1010 de 2006, pone fin al hecho que genera el caso de acoso, evita los daños psicológicos a los que se expone el trabajador y se recupera un ambiente laboral sano. El problema es que se utilice la conciliación como requisito de procedibilidad y no como mecanismo de resolución de conflicto.

Cuando la conciliación es utilizada como requisito de procedibilidad se puede presentar que las partes se ausenten, o si se presentan no tienen una actitud conciliadora por lo tanto la diligencia está destinada a fracasar desde el comienzo. El caso llega a los estrados judiciales y este se encuentra con la problemática del acervo probatorio o la decisión alejada del concepto de acoso

laboral.

### **3. El acoso laboral o mobbing. Estudio del caso Alcaldía de Corozal, Sucre en el año 2019**

Una vez analizada la doctrina y jurisprudencia sobre el acoso laboral en Colombia, la investigación se dirige al caso en concreto, por lo cual, realizamos una encuesta con el representante de la alcaldía como empleador (Jefe de Recursos Humanos) y con varios servidores públicos trabajadores de la entidad. De esta manera darle respuesta a la pregunta problema.

#### **3.1. Encuesta para empleados**

Con el fin de validar la ruta de prevención, o el cumplimiento de procedimientos establecidos en la ley 1010 de 2006, recurrimos a una entrevista que consta de las siguientes preguntas

1. ¿Sabe lo que es acoso laboral o mobbing?

El 100% de los encuestados respondió de forma afirmativa que tenía conocimientos o entendía que era el acoso laboral.

2. ¿ha sido o es víctima de acoso laboral o mobbing?

El 20% de la muestra afirmó haber sido víctima de acoso laboral frente a un 83% que respondió no haber sido víctima, sin embargo no se pudo determinar si el acoso había sido efectuado en la alcaldía de corozal.

3. ¿sabe que debe hacer si es víctima de acoso laboral o mobbing?

El 100% de la muestra respondió que sabían que hacer en la eventualidad de ser víctima de acoso laboral.

4. ¿sabe ante quien debe acudir si es víctima de acoso laboral mobbing?

El 100% de la muestra afirmó que debían acudir a las autoridades competentes como lo son la personería, procuraduría, comité de convivencia laboral, control interno, recursos humanos.

5. ¿conoce cuáles son las consecuencias de denunciar el acoso laboral?

El 6.7% de la muestra respondió que no sabe ante quien acudir si es víctima de acoso laboral, mientras que un 13.3% respondió que si conoce las consecuencias de denunciar, ante un 80% que respondió que el acosador se enfrenta a una sanción, destitución o despido.

En la entrevista se puede extraer que los encuestados tienen temor a que las represalias o consecuencias se dirija hacia ellos y terminen perdiendo su trabajo.

### **5.3. Encuesta para empleador (Alcaldía de Corozal)**

Se realizó la encuesta al jefe de recursos humanos, con el fin de determinar el cumplimiento de la ley 1010 de 2006, las preguntas fueron las siguientes:

1. ¿Dónde o ante quien acude un trabajador si es víctima de acoso laboral o mobbing?

R/ el trabajador puede acudir ante los representantes del comité de convivencia laboral que está constituido por 3 trabajadores y 3 representantes del empleador, así como lo establece la ley.

2. ¿Qué mecanismos de prevención utiliza la entidad para prevenir el acoso laboral o mobbing?

R/ la alcaldía de corozal capacita a personal para que estas circunstancias no se den en el ambiente laboral, que todas las relaciones laborales estén bajo el trato digno y respeto entre compañeros y superiores laborales.

3. ¿Cuál es el procedimiento interno de la entidad cuando recibe una denuncia de acoso laboral o mobbing?

Cuando la queja llega al comité de convivencia laboral, este evalúa el caso de manera discreta para luego llamar a las partes en busca de una conciliación que no perturbe a ninguna de ellas, en caso de conciliación, si no hay material probatorio suficiente que pueda determinar el

acto, la entidad busca separar los focos de conflicto, es decir, que los empleados no tengan una razón que genere más conflicto.

4. ¿Cuáles son las sanciones establecidas en la entidad para el acoso laboral?

La sanción es la suspensión del cargo, destitución del mismo o inclusive el despido. Todo depende de la gravedad de las circunstancias, y lo probado de los hechos.

Por lo general el asunto termina con la conciliación.

5. ¿Cuál es el procedimiento interno respecto a la víctima del acoso laboral?

Citar a las partes para que puedan dirimir el asunto, advertencia de las consecuencias, que un comportamiento así es inadmisibile y las posibilidades de ser retirado del cargo, en la mayoría de los casos la problemática de acoso llega este punto y no trasciende a otras instancias.

### Conclusiones

Se ha logrado analizar el acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico colombiano y al realizar el estudio del caso en la Alcaldía de Corozal, Sucre, en el año 2019, evidenciamos que hay un fiel cumplimiento a lo las estipulaciones de la ley 1010 de 2006, toda vez que realizan capacitaciones en aras de instruir a sus empleados para que conozcan los efectos y consecuencias de estar inmiscuido en un caso de acoso laboral ya sea como acosador o como víctima.

En la alcaldía de corozal empleador y empleados tienen constituido el comité de convivencia laboral, el cual cuenta con un número igual de participantes que representan a los trabajadores y empleados.

Se extrae de las entrevistas que los trabajadores presentan temor a la hora de denunciar el acoso laboral, los entrevistados se mostraban reacios a brindar información hasta que se les explicaba que era una encuesta para efectos académicos y no debían reportar el nombre, hasta tanto no conocían ese hecho no se mostraban en calma.

En cuanto a la jurisprudencia del acoso laboral se puede afirmar que hay muy poca manifestaciones de la corte en cuanto al mobbing, y los casos que son resueltos los fundamentos no obedecen a la ley 1010 de 2006, la resolución se basan en derechos fundamentales y laborales como trato digno, lugar de trabajo digno, derecho al buen nombre, a la no discriminación, entre otros.

La ley 1010 de 2006 es eficaz en cuanto a los mecanismos de prevención y capacitación de los trabajadores, le enseña a los trabajadores cuáles son sus mecanismos de defensa, ante quien deben acudir cuando el mobbing se presente, sin embargo, una vez que la prevención no sea suficiente y se concrete el acoso la ley no es eficiente, tiene falencias como lo es el medio probatorio.

La constitución del fuero laboral para la no terminación unilateral del contrato es de difícil constitución, debido a la misma dificultad probatoria, el fuero no se constituye hasta tanto no se

corroboren los hechos y si no se corroboran el trabajador queda desprotegido.

Se necesita que la jurisprudencia sienta bases con casos en concreto resueltos con la normatividad del acoso laboral, se entiende que los derechos constitucionales y laborales son tradicionales, pero también se debe entender que el derecho es una ciencia que evoluciona con la sociedad por ende sus conceptos.

### Referencias bibliográficas

- Acoso laboral en el panorama colombiano Aspectos legales y jurisprudenciales (s.f) *Acoso laboral en el panorama colombiano Aspectos legales y jurisprudenciales*. Recuperado de: <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/acoso+laboral+colombia/WW/vid/794329937>
- Cabrerías, L. (2018) *El significado real de que Colombia sea un Estado social de derecho*. Doi: <https://doi.org/10.16925/di.v20i27.2390>
- Camacho a.; Morales E.; Güiza L. (2014) *Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral*. Recuperado de: <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/acoso+laboral+colombia/WW/vid/646313765>
- Cerón M., (2006) P 163. *Metodología de la investigación social*. Recuperado de: <https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-eron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>
- Dirección de trabajo, (2019). *Código de trabajo chileno Art 2*. Citado en Peña, A. (s.f) Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- Congreso de la republica (23 de enero de 2006), art.2 –4. *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*. [ley 1010 de 2006]. DO: 46.160
- Consejo Superior de la Judicatura, Jurisdiccional Disciplinaria, (2 feb. 2012) sentencia 278-2007 MP. Jorge Armando Otálora. Recuperado de: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_fe6621e5dc90](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_fe6621e5dc90)

1e6e0430a01015101e6

Constitución política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 25 [Titulo II].

Corte Constitucional, Sala plena. (26 de septiembre de 2007) Sentencia T- 037-95. [MP Humberto Antonio Sierra]

Corte Constitucional, Sala plena. (06 de febrero de 1995) Sentencia C- 780-07. [MP José Gregorio Hernández Galindo] Recuperado de:  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/t-037-95.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala penal. (29 de julio de 2008) Sentencia C- 26.157. [MP Alfredo Gómez Quintero] Recuperado de:  
[http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_759920425011f034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_759920425011f034e0430a010151f034)

Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer. (1983) *manual de técnica para la investigación educacional*. Ed. Peidos. Mexico D.C.

Fernández, L. Muñoz, A. (2015) *Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales?* Recuperado de: <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/acoso+laboral+colombia/WW/vid/592938830>

Garcia-Allen, J. (S.F.) *Mobbing: acoso psicológico en el trabajo*. [Blong, Psicología y mente]. Recuperado de: <https://psicologiymente.com/organizaciones/mobbing-acoso-psicologico-trabajo>

Garcia-allen, J. (S.F.) *Mobbing: acoso psicológico en el trabajo*. [Blong, Psicología y mente]. Recuperado de: <https://psicologiymente.com/organizaciones/mobbing-acoso-psicologico-trabajo>

García, M.; Moreno, J.; Rivera, J.; Fragozo, M.; & Murillo, L. (2014). *Cartilla acoso laboral en Colombia*. (Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional).

Medellín: Universidad CES. Recuperado de:

[http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/2013/1/Acoso\\_laboral\\_Colombia.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/2013/1/Acoso_laboral_Colombia.pdf)

Robira, I. (S.f.) *Los 7 tipos de acoso y sus características*. [Blong Psicología y mente]. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/social/tipos-de-acoso>

Sampieri, R. (2006) *Metodología de la investigación*. Recuperado de: [http://www.academia.edu/31870211/Sampieri\\_et\\_al\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_4ta\\_edicion\\_sampieri](http://www.academia.edu/31870211/Sampieri_et_al_metodologia_de_la_investigacion_4ta_edicion_sampieri)

Uribe, J. (2011) *Violencia y acoso en el trabajo o mobbing*. Mexico. Editorial El manual moderno