

# **ACERCAMIENTO AL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA, DESDE SU ANÁLISIS CONCEPTUAL**

## **APPROACH TO WORKPLACE HARASSMENT IN COLOMBIA FROM IT'S CONCEPTUAL ANALIZATION**

SAVADOR ARSENIO QUINTERO ARANGO<sup>1</sup>

**RESUMEN:** El reconocimiento del acoso laboral, y su respectiva construcción como concepto, inició desde los años 70, hasta llegar a estructurarse del modo en que hoy es conocido. Colombia, no es ajena a ésta problemática, por lo que se hizo necesario crear una regulación acorde a las necesidades específicas del país, nutrida por los aportes que sobre el tema han hecho los demás Estados. La Ley 1010 de 2006, actualmente es una herramienta que trata de brindarle tanto al empleador como empleado, medios y límites para hacer respetar los derechos de cada parte. Este documento busca lograr un acercamiento y análisis a dicho concepto, para entender mejor éste fenómeno laboral

**PALABRAS CLAVE:** Acoso laboral, comité de convivencia, Acosado, Acosador, Normatividad

**ABSTRACT:** The construction of mobbing as a concept has being developed since lately 70's, up to the concep we know today. Colombia it's no stranger to these problems that's why was necessary to develope a normative according to what countries have said about this phenomenon. The low 1010 in 2006 it's a valuable tool to protec ang give limits to employer and employee. This Papper Proposes an aproach and analization of this concep in order to get a better idea of mobbing.

**Key words:** Mobbing, coexistence committe, harassed, bullies, legalization

## **INTRODUCCIÓN**

---

<sup>1</sup> Estudiante de Derecho, Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia, email: salvoarango@yahoo.es

El acoso laboral o mobbing, no es un tema nuevo, si se mira en retrospectiva se podría llegar a concluir, que el acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque en la actualidad se vea reflejada con mayor cotidianidad y sea más evidente. El hecho de que un trabajador sea hostigado, discriminado, marginado, maltratado por sus compañeros o jefes y se vea obligado a renunciar al empleo, es una situación que se ha manifestado a lo largo del tiempo, a pesar de la consolidación del Derecho Laboral y los esfuerzos del Estado por lograr una regulación amplia que abarque los aspectos más importantes y necesarios para brindar al trabajador las garantías necesarias para que sus derechos sean respetados.

Uno de los aspectos más preocupantes, es que las conductas constitutivas de acoso laboral no sean divulgadas y puestas en conocimiento de las personas competentes, lo que ocasiona que no se tomen las medidas correctivas para el caso concreto, debido al silencio guardado por el trabajador. Precisamente la ley 1010 de 2006, es el resultado dado a las diferentes situaciones de violencia o conflicto que se están viviendo en el campo laboral.

La ley de acoso laboral (Ley 1010 de 2006), se puede considerar como una herramienta importante que busca brindarle al empleado tanto como al empleador, medios y límites para hacer valer los derechos que cada parte posee; de igual forma, cuenta con procedimiento detallado de lo que debe realizarse, además de las garantías que se le otorgan a las partes que pueden estar inmersas eventualmente en un conflicto de trabajo.

En el desarrollo del presente artículo se dará un concepto de acoso laboral de acuerdo al pronunciamiento de varios autores, teniendo presente el ordenamiento jurídico colombiano; de igual manera se analizará la resolución 2646 de 2008, mediante la cual se ordena la creación del comité de convivencia laboral, como

mecanismo conciliatorio para la solución de conflictos; la eficacia de dicho comité en la protección de los derechos vulnerados a las víctimas.

## **CONCEPTO DE ACOSO LABORAL**

Para tener entendimiento global del acoso laboral, se hace necesario realizar un acercamiento a su conceptualización, y análisis del mismo: este fenómeno se viene presentando y moldeando desde los años 70 hasta el concepto que conocemos hoy, teniendo un auge importante en los años 80 cuando se detectaron y evidenciaron conductas hostiles y poco profesionales dentro del ámbito laboral; tal como lo definió el Sueco Heinz Leymman "Comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrando a una posición de indefensión y activamente mantenido en ella, durante largo tiempo y de manera frecuente" (citado en Díaz, 2007, p.4)

Según Shuster 1996, el acoso laboral "es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir el ser humano en situaciones sociales ordinarias, ya que se trata de "ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social" (citado por González, 2000 p. 25).

El acoso laboral (mobbing) "describe un modo de trato entre las personas. Su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona" (Schallenberg, 2004, p. 21).

Viviana Laura Díaz, Autora Argentina, sostiene que el concepto de mobbing, fue reconocido como tal, en los años 60, por el etólogo Konrad Lorenz, quien, según la señora Díaz, lo concibió como "el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte" (Díaz, 2007, p.4)

Como podemos apreciar los autores anteriores caracterizan el acoso laboral como una agresión que va más allá de las persecuciones en el desarrollo de la actividad laboral, y que puede llegar hasta la violencia física entre los intervinientes en el conflicto. De otra parte, se aborda la temática como el proceder de una parte fuerte hacia otra más débil, y en este punto resulta pertinente resaltar que las personas inmersas en el acoso laboral, tienen la misma categoría o rango, por lo cual es fundamental desvirtuar que solo se presenta y se refiere a situaciones entre jefe y empleado, pues como se ha experimentado, hay casos en los que acosador y acosado desarrollan una misma actividad, sin que ninguna de las partes sobresalga de la otra.

Tomando como referencia al tratadista Iñaki Piñuel y Zabala, quien definió el acoso laboral como:

*(...) continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro y otros, que se comportan con la persona cruelmente con el objeto de lograr su aniquilamiento o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. (Díaz, 2007, pag. 5.)*

Es importante resaltar que en estos casos se puede presentar pluralidad de sujetos, es decir, varias víctimas de acoso laboral o varios que lo ejercen, por lo que no es una relación de uno a uno, dando lugar a una situación mucho más compleja de resolver, ya que se vería afectado todo el ambiente laboral del sitio de trabajo, por lo cual es indispensable la ayuda de profesionales que aporten sus conocimientos en lo referente al clima laboral.

Las consecuencias que pueden resultar, se traducen en personas desmotivadas, inseguras, temerosas, insatisfechas, encontrando un ambiente laboral no agradable y hostil, asociado al sufrimiento; por lo cual no tendrán óptimo rendimiento laboral. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación

de irrespeto y hostigamiento, es el abandono del trabajo. Sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido a las limitadas posibilidades de conseguir otro empleo, y más aún si la víctima posee un cargo que le genera una buena estabilidad económica, es en este punto donde la víctima se ve acorralada y sin saber qué hacer.

El acoso laboral es llamado de diversas formas al rededor del mundo: mobbing, hostigamiento, Acoso laboral, Acoso Moral; todos ellos pertenecen al mismo fenómeno y pueden ser considerados como sinónimos, para entender las situaciones que se pueden presentar.

El mundo y en especial Latinoamérica, no pueden ser ajenos este fenómeno de índole laboral, por lo cual ha sido objeto de estudio y se ha desarrollado un importante avance en la definición y conceptualización del acoso laboral, buscando una normatividad que lo regule en todos los países. De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos internacionales, la OIT y la OMS, entre otros. Estos han producido importantes documentos que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de atacarla; verbigracia el titulado Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud, generado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en el que se comienza por plantear lo siguiente:

*“La violencia en el lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo – que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada” – ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.*

*La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia*

*y el éxito de las Organizaciones*

*La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral" (OIT-OMS, 2002).*

El tema que nos ocupa, presenta complejidad natural, y su estudio no se debería ubicar solamente al ámbito laboral, sino también en lo social, donde es importante generar mecanismos que regulen y prevengan de manera eficaz las conductas constitutivas de acoso laboral para que se respete la dignidad y derechos del trabajador, de igual manera concientizar a los patronos sobre la vida laboral y las situaciones que se crean en torno a ella y que en ocasiones son trasladadas al ámbito social, incrementando de esta manera la violencia.

*A través de Ley 1010 de 2006, el Congreso de Colombia, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*

La ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

En la ley 1010 de 2006, ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. se entiende por acoso laboral: "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo" (...).

Lo primero para resaltar sobre la definición que consagra el ordenamiento Jurídico

Colombiano, es que una víctima de acoso laboral no siempre se encuentra en una posición superior, es decir, las conductas constitutivas se pueden llevar a cabo en las relaciones, tanto horizontales como verticales de subordinación o jerarquía, poniendo en inferioridad de condiciones a quienes son víctimas.

En la modalidad de acoso laboral se pueden identificar dos sujetos, uno pasivo o víctima del acoso, que no necesariamente tiene que ser el trabajador subalterno frente al superior jerárquico u otra persona, como también entre compañeros o en la relación de subalterno a jefe; y otro es el sujeto activo, que es aquel que despliega la conducta de acoso u hostigamiento.

Hay que destacar que, la Ley 1010 de 2006, pretende brindar cobertura integral a la persona víctima de acoso laboral, sustentado en el derecho a la Dignidad Humana, tal como se establece en el artículo 25 de la Constitución, " Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". Igualmente, el artículo 53 establece que "...la ley, los contratos, los acuerdos y convenios no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los demás derechos de los trabajadores". Por otra parte la corte constitucional, se ha pronunciado (T-124 de 1993): "Como principio fundante de nuestro Estado social de Derecho, se encuentra el respeto de la dignidad humana, principio que no admite relativización de ninguna clase, no se es menos o más digno. El respeto a la dignidad, es un mandato que obliga no sólo a las autoridades públicas, sino a los particulares, cualquiera que sea la relación que exista entre éstos. Es, en sí mismo, un principio mínimo de convivencia y expresión de tolerancia."

Otros dos pronunciamientos, importantes de la corte Constitucional y que de cierto modo sirven como pauta para reconocer la necesidad de una Ley que proteja a las personas del acoso laboral son: T-013 de 1999, que aborda de una manera profunda y detallada la dignidad del trabajador en su entorno y las garantías que se le deben respetar en todo momento; y la T-170 de 1999, que trató el

hostigamiento en relación al derecho de asociación.

En todo momento la ley busca garantizar la calidad de vida laboral de cada uno de los trabajadores, para que puedan desarrollar su labor como seres humanos dignos, tal como lo ha expresado la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones, dignidad que puede verse amenazada por las diferentes formas de acoso laboral que el empleador no previene o que permite que ocurran, un ejemplo de esto son las sentencias: T-013 de 1999, C-1507 de 2000, SU- 667 de 1998 y C- 934 de 2004.

***¿El Comité de Convivencia es un mecanismo eficaz para proteger las víctimas de acoso laboral?***

La Ley 1010 de 2006 establece que se deben crear mecanismos de prevención y solución de conflictos inherentes al acoso laboral, posteriormente la Resolución 2646 de 2008 ordenó la creación de un comité de convivencia para dar solución y trámite a las posibles situaciones de acoso laboral, luego la Resolución 652 de 2012, definió y delimitó funciones y la forma de funcionamiento del comité de convivencia.

Como tal no hay una definición exacta de comité de convivencia, pero de acuerdo a la resolución 652 de 2012, se podría decir que es un ente encargado de recibir, investigar, tramitar y dar solución a las posibles situaciones de acoso laboral; es un espacio de convivencia laboral para ventilar un asunto y poder tomar medidas al respecto; además de ser el encargado de formular recomendaciones, hacer seguimiento a cualquier tipo de manifestación que se enmarque dentro de la figura descrita en la ley.

Mediante Resolución 652 de 2012 El Ministerio del Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los



riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral.

**FINALIDAD DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** La constitución de los Comités de Convivencia Laboral se hace como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Ministerio de la Protección Social)

**MIEMBROS QUE INTEGRAN EL COMITÉ DE CONVIVENCIA.** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta, que serán para periodos de dos (2) años. El número de integrantes será de ocho miembros, cuatro representantes de los trabajadores y cuatro del empleado. Nota: No podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

**FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Sus funciones son únicas y no podrá tener otras y son las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

El comité de convivencia como ente es relativamente nuevo, motivo por el cual se hace importante abordarlo a la luz de las víctimas de acoso laboral, para verificar sí es eficaz al brindar mecanismos idóneos de prevención y que tan apto es para solucionar la problemática referente a este asunto.

Lo primero que hay que advertir, es que las regulaciones demuestran una preocupación de las autoridades por prevenir y dar atención al fenómeno que va en un crecimiento acelerado. Lo que se busca principalmente con la creación de un comité de convivencia en las empresas, es garantizar un mejor ambiente de trabajo, recogiendo en un ente las funciones de prevenir, corregir y dar solución a las conductas relacionadas con el acoso laboral.

Con la creación de los comités de convivencia se busca consolidar estrategias encaminadas a fortalecer la cultura de prevención del acoso laboral, ya que hoy en día las personas no solamente valoran el factor salarial, sino que también colocan en la balanza otros aspectos como la protección del talento humano en las empresas.

Es de vital importancia, adelantar encuentros de discusión y análisis en las empresas, para evaluar sí éste mecanismo está siendo eficaz, y sí se está implementando una política de prevención y solución de los conflictos. El reto más grande que enfrentan las empresas, es crear conciencia en los trabajadores sobre la importancia de manifestar todas aquellas conductas que se pueden dañar la vida laboral, ya que algunas de las víctimas de acoso laboral podrían dejar de recurrir a esta instancia por miedo a las retaliaciones que puedan tener en su contra.

Debe ser tema prioritario el riesgo sicosocial al que se ve sometido la víctima, cuando no puede denunciar tranquila y libremente cuando se es objeto de acoso laboral, es aquí donde cobra tanta importancia el hecho de que haya participación

de los mismos trabajadores en los comités de convivencia y que dichos representantes sean elegidos por ellos mismo, y de esta manera brindar tranquilidad, tanto como seguridad de que la queja que se está manifestando va a ser procesada de manera adecuada, con el rigor y atención que merece.

La consecuencia directa de no dar atención, trámite y solución a una posible queja, puede hacer que dicha conducta se vuelva constante y se agrande la situación, dando como resultado una disminución considerable en la productividad del trabajador.

Algo con lo que deben luchar todas las empresas, es con el alto desconocimiento que se tiene sobre el acoso laboral como tal, es decir, los trabajadores tienen conceptos errados de lo que verdaderamente es, motivo por el cual se hace de vital importancia un acompañamiento por parte del comité de convivencia para que se implementen actividades, que permitan a los trabajadores víctimas conocer el procedimiento que se debe seguir.

Una de las mayores dificultades que enfrenta el comité de convivencia en su gestión, es que la misma ley faculta a la víctima de acoso laboral a acudir a las instancias legales a que haya lugar y poner en conocimiento bien sea del Inspector del trabajo, Personero municipal, inspectores Municipales de Policía o de la Defensoría del pueblo, la situación a la que se está enfrentando, entonces se deja de acudir al comité para que sea quien dirima el conflicto que se está presentando; es en este caso cuando el comité de convivencia se ve como algo opcional, como una simple formalidad con la que cumple la empresa por mandato de la ley y no como una instancia eficaz.

Para lograr la eficacia del comité es necesario concientizar a los empleados y jefes que la mejor manera de resolver situaciones que perturben el clima laboral, es reconocer y apropiarse del comité como una instancia segura y confiable, que

dará trámite oportuno y que resolverá de manera adecuada cualquier situación que se pueda presentar.

Es importante, que las personas que van conformar el Comité tengan conocimientos en solución de conflictos, pues deberán actuar como conciliadores, además reunir cualidades que garanticen la idoneidad de las personas que se designan, tanto por parte del empleador, como los elegidos por los trabajadores como sus representantes; elementos fundamentales, debido a que hay que de dar trámite, resolver y prevenir situaciones; ya que se ha evidenciado que los trabajadores tienden a calificar como actos de acoso laboral situaciones que en realidad no alcanzan a enmarcarse o tipificarse legalmente como tales.

De acuerdo con la investigación realizada sobre el tema de este artículo, se pudo evidenciar que una de las funciones principales de los comités de convivencia es preventiva, y como lo señala el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, *consiste en recibir y dar trámite a las quejas presentadas, examinar los casos específicos en los que se formule queja o reclamo que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, escuchar a cada una de las partes y promover acuerdos entre estas para solucionar los conflictos*. Dichos acuerdos se verían formalizados a través de planes de mejora focalizados en las partes, promoviendo reconstruyendo, alcanzando y renovando la convivencia laboral cordial entre compañeros.

Se pretende que los comités sean canales efectivos de comunicación entre las partes en conflicto, permitiéndoles dialogar sobre las supuestas conductas o hechos de acoso laboral; por lo cual es indispensable el dialogo social y el reconocimiento de lo que verdaderamente se en constituye acoso laboral, para acercar las partes y encontrar soluciones tempranas al conflicto, logrando de esta manera una eficacia de los comités, ante la problemática.

Para cerrar el tema, no en vano, la Resolución 1356 de 2012, establece que *“los integrantes del comité, preferiblemente, contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y solución de conflictos.* Es indispensable lograr la reserva de la información de las quejas que se presentan, por lo cual es necesario que quienes conforman el comité, respeten la confidencialidad, ética y manejo de la reserva de la información a la cual tiene acceso, porque cualquier tipo de filtración o comentario no apropiado podría desencadenar en una situación más compleja, perdiendo el respeto y confiabilidad que se debe lograr por parte de todos los empleados, para tener una instancia eficaz.

## **CONCLUSIONES**

Analizado el concepto de acoso laboral, en concordancia con el comité de convivencia, se puede concluir, que en todo momento se busca garantizar y proteger la convivencia y velar por la dignidad en el trabajo.

Es necesario que la sensibilidad y responsabilidad de los directivos de las empresas lo lleven a establecer los medios eficaces que eviten situaciones que constituyan acoso laboral en las empresas.

Tanto empleadores como trabajadores, deben tener claridad sobre las conductas que se enmarcan dentro de la ley, por lo cual, es fundamental que se dé a conocer un concepto de acoso laboral del cual se pueda apropiarse y entender de manera adecuada, para evitar falsas denuncias.

Es indispensable, capacitar a los empleadores y trabajadores, además, realizar actividades que se enfoquen en la prevención y solución de conductas constitutivas de acoso laboral.

El papel preventivo del comité de convivencia laboral es fundamental para que se dé trámite a las quejas, que luego de la investigación respectiva, resulten ser verdaderas; reconociendo en todo caso, que ésta instancia es totalmente facultativa, ya que en ningún momento se le quita la oportunidad a la víctima de acudir a las instancias legales a que haya lugar.

Las cualidades personales son determinantes para reconocer posibles situaciones de acoso laboral, debido a que no es necesario ser profesional en la psicología para advertir las dificultades que puede estar enfrentado un compañero de trabajo; motivo por el cual, los mismos trabajadores deben estar capacitados para identificar las posibles situaciones de violencia laboral, así como también, las soluciones que desde el comité se pueden brindar, antes de acudir a instancias legales.

El comité de convivencia tiene unas funciones, pero no puede establecer sanciones, a menos que se haya trasgredido el Reglamento Interno de Trabajo, lo que ocasionaría que sean espacios para ventilar un asunto sin llegar a tomar determinaciones o sanciones efectivas, se verían afrontando el papel de amigables componedores.

El acoso laboral se puede catalogar como un riesgo sicosocial, que se deriva de las relaciones laborales y que tiene efectos graves sobre la salud física, mental el bienestar y calidad de vida, además de las consecuencias negativas a nivel social y familiar.

Por ser el acoso laboral y los comités de convivencia, un tema objeto de regulación, relativamente nuevo, se puede observar que hay una paciente actitud, por parte de los empresarios; están a la expectativa de ver los resultados y pronunciamientos legales al respecto, para eventualmente ir y formar un

verdadero clima laboral armonioso, fomentando un liderazgo participativo.

Las relaciones laborales inadecuadas, las agresiones verbales, las amenazas pueden afectar la productividad, disminuir la eficacia de las instituciones y producir deterioro en el entorno; es importante apoyar y fortalecer el comité de convivencia laboral y promover en las empresas condiciones sicosociales positivas o protectoras para la salud de los trabajadores que contribuyan al desarrollo efectivo del talento humano.

## **REFERENCIAS**

Congreso República de Colombia .Ley 1010. (2006). Diario Oficial No 46.160.

Constitución de la Organización Mundial de la Salud. (1946). Recuperado de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/index.html>

Constitución Política de Colombia (1991)

DÍAZ, V.L.(2007). Acoso laboral. Un flagelo negociable? (1a ed.). Buenos Aires: Quorum.

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Vol.43, No. 118 (2013)

GAYES MORENO, I.& OVIEDO HIDALGO, M. (2007). Principios del derecho laboral: líneas jurisprudenciales (2a ed.). Pasto: Centro de Investigaciones y Estudios Socio Jurídicos Universidad de Nariño.

HIRIGOYEN, M. F. (1999). El Acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. España: Paidós Ibérica.

Sentencia Corte Constitucional (1993). Bogotá. Sentencia T-124. Magistrado ponente: Naranjo Mesa, Vladimiro.

SU-667 de 1998. Magistrado ponente: Hernández Galindo, José Gregorio.

Sentencia Corte Constitucional (1999). Bogotá. T-013 de 1999. Magistrado ponente: Beltran Sierra, Alfredo.

Sentencia Corte Constitucional (1999). Bogotá T-170. Magistrado Ponente: Hernández Galindo, José Gregorio.

Sentencia Corte Constitucional (2000). Bogotá. C-1507. Magistrado Ponente: Hernández Galindo, José Gregorio.

Sentencia Corte Suprema de Justicia (2004). C-934. Bogotá. Magistrado Ponente: Triviño Cordoba, Jaime.

URIBE, P. F.J.(2011). Violencia y Acoso en el trabajo. Bogotá. Temis.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA. Novus Jus. Vol 3. No 1. Bogotá. Ene-Jun 2009.