

REALIDAD DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Por:

**Jaqueline Roa Romero
Hernán Darío Arcila Herrera**

El alcance del presente ensayo tiene como fin, referenciar los orígenes, definir el concepto, mostrar sus modalidades, enunciar los bienes protegidos, nombrar su objetivo, exponer sus tipologías, decir sus etapas, identificar los elementos que determinan su presencia, conocer sus consecuencias, posibles sanciones, señalar que no es Acoso Laboral, expresar las medidas preventivas y correctivas de la ley 1010 de 2006, reflexionar acerca de esta temática y la legislación existente en Colombia, nombrar la actualidad del acoso laboral en Colombia. Y finalmente mencionar la aplicación de la ley 1010 de 2006 en el reglamento interno de la C.I. XXXX S.A.¹.

En líneas generales, el hacer referencia a los hechos que preceden y originan dicho termino implica primeramente precisar que otras expresiones como: Mobbing, Psicoterror, Acoso Moral, Victimización Laboral, Supervisión Abusiva, Terror Psicológico, Hostigamiento laboral, hacen referencia a lo mismo.

En sí, su identificación y estudio sistemático, se inicia a mediados de los años ochenta e inicios de la década de los noventa por el psiquiatra alemán Heinz Leymann, quien desarrollo su carrera profesional en Suecia adelantando “estudios sobre el acoso moral en el trabajo, público desde 1984 hasta 1996 sobre el tema, desde los enfoques clínico de la psicología, epidemiológico, organizacional y administrativo”².

Este Alemán, con ciudadanía Sueca, lidero la investigación “basada en el concepto de Mobbing o acoso moral, termino de la etología tomado de manera

¹ Por confidencialidad, no se menciona el nombre real de la empresa

² Jeannette Durán Salazar. Ley 1010 de 2006 - Mineros. ACOSO LABORAL EN COLOMBIA. En: <http://www.mineros.com.co/familias/sites/default/files/Ley1010de2006-Acosolaboral.pdf>

análoga con el comportamiento de algunas aves que estando agrupadas atemorizan a un animal solitario”³, además basado en los estudios de Lorenz en 1971, quien observó que entre los animales se daban conductas hostiles hacia sujetos recién llegados a la manada o que pretendían incorporarse a ella y que de alguna manera representaban una amenaza pues constituían una competencia por alimentos o por las hembras y quien a su vez “describe los comportamientos de niños reunidos en pequeñas pandillas ejerciendo un comportamiento destructivo contra un solo niño”⁴.

Posteriormente esta área temática se fue expandiendo a otras zonas geográficas, con los trabajos de Einarsen en Escandinavia, Hirigoyen en Francia, Piñuel y González de Rivera en España, etc.

El Mobbing es definido por Leymann (1996) como: “Comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática...contra otro, que es arrastrado así a una posición de indefensión y desvalimiento”⁵. De otra parte, Hirigoyen (2000) lo define como una: “Conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitudes...) que atente, por su repetición o su sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral”⁶. Y Piñuel y Zavala (2001) lo definen como: “deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces valido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios ...con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización”⁷.

³ Ibíd.

⁴ Ibíd.

⁵Leymann Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/ moral (Mobbing) en el trabajo. European Journal of Work and Organizacional Psychology. 1996. p 165 – 186

⁶Marie – France Hirigoyen.”El acoso moral en el trabajo”. En: http://www.net/bib/hirigoyen_mex.htm

⁷Iñaki Piñuel y Zabala.”Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo (I)”.En: [http://www. el-refujioesjo.net/bib/cisnerosl.htm](http://www.el-refujioesjo.net/bib/cisnerosl.htm)

En Colombia el acoso laboral está definido en el artículo 2° de la ley 1010 de 2006 como: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 a la renuncia del mismo”⁸, en otras palabras, es cualquier anomalía propia de la organización que obstaculice las labores de las personas que la integran. La ley también muestra a que personas cubre y como se puede utilizar. De igual forma, expresa que se presenta a través de las siguientes modalidades:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

⁸Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. LEY 1010. En: http://www.medellin.gov.co/transito/archivos/normatividad/leyes/l1010-06_acoso_laboral.pdf

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Entre los bienes protegidos por esta ley, se tienen “el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa”⁹.

De otra parte, esta ley tiene por objeto definir, advertir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato incivil y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quien realiza sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. La misma “no es aplicable en las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación”¹⁰. En sí, es significativa su cobertura tanto en las relaciones laborales privadas y públicas por cuenta ajena, pero excluye de su “protección a aquellos que hayan formalizado su relación laboral por vía

⁹ Artículo 1o., segundo inciso.

¹⁰ Andrefelo40. Acoso Laboral - Documentos de Investigación - 5 Oct. 2009. BuenasTareas.com-Composiciones de Colegio, Trabajos Documentales, Documentos de Investigación. En: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Acoso-Laboral/23004.html>

administrativa, con lo que pudiera eliminar a los servidores públicos y de su normatividad pudieran sustraerse aquellos que en fraude de ley contratan al personal mediante instrumentos de carácter civil o comercial por contratos de prestación de servicios, lo cual ocurre con la intermediación y tercerización”¹¹.

En cuanto a los tipos de Mobbing, estos pueden afectar indistintamente a cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización, tanto a mujeres como a hombres. Estos tipos son: De manera Ascendente (El rango jerárquico superior es agredido por uno o varios subordinados), horizontal (Agresión del mismo nivel jerárquico) o descendente (El rango jerárquico superior acosa a sus subordinados).

Respecto a las etapas del Mobbing, se prescriben generalmente cuatro, así:

1. Conflicto inicial: Los desacuerdos en el trabajo, por ejemplo: diferencia de criterio profesional, de expectativas frente al trabajo que se realiza, o cambios en la organización, que exigen el establecimiento de adaptaciones o de nuevas relaciones. “La persona acosada experimenta un estadio clínico de autoafirmación, cree tener la razón y manifiesta algunos niveles de ansiedad”¹².
2. Estigmatización: “Las conductas hostiles se evidencian con regularidad, “rotulando” al acosado frente a los demás. La víctima empieza a dudar de sus propios criterios, emergen falsas explicaciones para sí mismo y para los demás y su sentir es de desconcierto. Se manifiesta inseguridad y devaluación de sus propias capacidades”¹³.
3. Intervención: La estigmatización conlleva a que la persona acosada experimenta la interferencia en su desempeño laboral y familiar. Así las cosas, la víctima empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico.

¹¹Lydia Guevara Ramírez. La violencia en el trabajo. Panorama de América Latina. En: <http://www.monografias.com/trabajos73/violencia-trabajo-panorama-america-latina/violencia-trabajo-panorama-america-latina2.shtml>

¹²Jeannette Durán Salazar. Ley 1010 de 2006 - Mineros. ACOSO LABORAL EN COLOMBIA. En: <http://www.mineros.com.co/familias/sites/default/files/Ley1010de2006-Acosolaboral.pdf>

¹³ Ibíd.

4. Marginación o Expulsión: Hace parte de la etapa final; en la medida en que el ambiente de trabajo y el conflicto como tal no es resuelto, “la persona acosada cursa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicósomáticos y de estrés postraumático. En la estigmatización médica puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter”¹⁴.

Desde lo que proponen Carrión, López y Pando (2007), para determinar la presencia de Mobbing, deben existir los siguientes elementos mínimos:

1. La existencia de comportamientos violentos, esta actuación debe tener lugar en el ámbito de la actividad laboral.
2. Continuidad de estos comportamientos durante cierto período de tiempo (reiteración y persistencia en la conducta del acosador).
3. La actuación ha de ser percibida por la víctima como una presión, independiente de que haya generado bajas laborales.
4. La existencia de intencionalidad lesiva, esto es, la finalidad perseguida de atentar contra la dignidad o la integridad del trabajador, y por otro, la potencialidad levisa, y ello aun cuando no exista un daño físico o psíquico concreto en la salud de la víctima, puesto que, en todo caso, siempre se generan daños morales (el sufrimiento emocional o espiritual).
5. La existencia de comportamientos externos verificables por testigos, es decir, que sean realidades y no sensaciones.

Si se habla de las consecuencias del mismo, se puede enunciar las siguientes, como las principales:

¹⁴ Ibíd.

A NIVEL INDIVIDUAL:

Estrés laboral, trastornos emocionales y anímicos, psicosomatizaciones, depresión, ansiedad, sintomatología de estrés postraumático, irritabilidad, ausentismo, destrucción de la carrera y suicidio.

A NIVEL ORGANIZACIONAL:

Baja productividad laboral, intenciones de abandono, deficiencias en las tareas, disminución de la creatividad, aumento de licencias médicas, insatisfacción laboral, clima laboral desfavorable y alta rotación.

A NIVEL SOCIAL:

Merma la competitividad potencial de las organizaciones y grandes pérdidas en términos económicos.

Según, David Barbosa Ramírez, esta conducta se puede sancionar “con multas entre 2 y 10 SMLMV para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere. Con la obligación de pagar a las EPS y las ARP el 50% del costo del tratamiento, alteraciones de salud y demás secuelas. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso o lo haya tolerado”¹⁵.

Ahora bien, es importante señalar que la Violencia Psicológica, el Estrés Laboral (Reacción a exigencias o condiciones laborales), el Burnout (Tipo extremo de estrés), el Bullying (más circunscrito al ámbito escolar), el Acoso sexual (búsqueda de intercambio sexual), las Prácticas antisindicales (persecución a dirigentes) y las Jefaturas incompetentes (falta de habilidades directivas, maltrato indiscriminado), no son Acoso laboral, como ya se menciona al inicio de este ensayo, son sinónimo de estas, solo el Mobbing, Psicoterror, Acoso Moral, Victimización Laboral, Supervisión Abusiva y Terror Psicológico.

¹⁵David H. Barbosa Ramírez. Consejo Colombiano de Seguridad. Ley de Acoso Laboral 1010. Enero23de2006. En:http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/memoria_complemetarias_congreso_40/archivos/otros/2.1.pdf

Las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, hacen referencia a que con finalidad preventiva las empresas deben incluir dentro de su reglamento interno los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral. De igual manera, deben establecer un procedimiento...¹⁶ "confidencial, conciliatorio y efectivo" que permita superar los hechos de Acoso Laboral que ocurran. Para lo anterior, las empresas deben socializar la ley de Acoso Laboral con los trabajadores, dar participación de los mismos, conformar un comité bipartito con funciones y establecer las funciones de dicho comité, levantar acta de asistencia, entre otras.

Pasando a reflexionar acerca del Acoso Laboral y la legislación existente en Colombia, se piensa que la ley 1010 de 2006 (la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje de la dignidad humana ejercida en las relaciones de trabajo), es una ley que en la práctica resulta muy distinta a la realidad, de acuerdo a los siguientes argumentos:

La ley ordena a las empresas la creación de un comité conformado por representantes del patrono, y de los trabajadores, como se evidencia en un informe realizado por Caracol, "este comité en la practica esta conformado por personas del staff de ejecutivos y personal de manejo y confianza, que de ninguna forma pueden garantizar una investigación imparcial de los hechos constitutivos de acoso laboral, y es entendible que a si sea ya que estos también son susceptibles de terminación del contrato, si no hacen lo que su superior les indique"¹⁷.

Otro factor a tener en cuenta también, es la demostración por parte del empleado que haya sufrido acoso laboral; a nivel legal para comprobar los fundamentos del mismo, debe instaurar la demanda ante un juez laboral, en la mayoría de las ocasiones para la prueba testimonial debe presentarse con compañeros de

¹⁶ Decreto 231 de 2006, artículo 1o.

¹⁷ <http://www.caracol.com.co/nota.aspx?id=382140>

trabajo, que sirvan como testigos que pudieran dar fe del maltrato sufrido sobre su compañero por parte del patrono, y por ende, estos serían intimidados o no arriesgarían su estabilidad laboral en la empresa, para defender al empleado afectado.

También se presenta, el factor de “la temeridad de la queja de acoso laboral, donde el trabajador puede verse sancionado económicamente en caso de perder la demanda por la carencia de fundamentos al momento de respaldarla”¹⁸; en caso que el juez laboral, imponga costas del proceso realizado, si fue infundada la demanda.

Es importante recalcar, que en muchas ocasiones, los trabajadores que sufrieron acoso laboral, tienen temor a demandar a sus jefes, debido a las consecuencias que ello podría traer, en la continuidad en la empresa y dada las condiciones de desempleo que tiene Colombia. De acuerdo al informe de Caracol¹⁹, “Bogotá, la ciudad más poblada de Colombia con casi 7 millones de habitantes, solo registró en el 2006, un total de seis demandas por acoso laboral, lo que a juicio del juez cuarto laboral, Luis Darío Giraldo, es un precario resultado al parecer originado en la falta de conocimiento de la norma y el temor de las víctimas a denunciar”²⁰.

Igualmente, sería difícil la convivencia, en caso de que algún empleado demande a su jefe por presunto acoso laboral, afectando la relación diaria, el grupo de trabajo, el clima organizacional de la empresa y posiblemente, la productividad en el lugar de trabajo.

¹⁸ Ibíd

¹⁹ Ibíd.

²⁰ Ibíd.

De otro lado, de acuerdo al rastreamiento realizado para el presente ensayo, se destaca un informe publicado por El Colombiano el 11 de Abril de 2010²¹, del cual se retoman algunas conclusiones relevantes, sobre el tema en cuestión:

- En Antioquia las mayores denuncias por acoso laboral se registran por insultos, maltrato personal, expresiones injuriosas y ultrajantes y traslados de cargo sin razón justificada. Por Ley, toda empresa debe crear un Comité de Convivencia para analizar tales anomalías. Allí se busca una primera conciliación, que es obligatoria dentro del proceso que contempla la Ley 1010 de 2006.
- Pocos casos llegan a los jueces laborales. En Medellín hay 21, más 34 jueces adjuntos. "Se visitaron diez. Cuatro no han recibido denuncias y en seis se han presentado 11 demandas. En cuatro casos se profirieron fallos, de los cuales solo uno fue a favor del demandante, pero el mismo fue revocado luego por el Tribunal Superior de Medellín. Pendiente está un caso, porque los otros fueron retirados o archivados²²".
- Del presunto acoso se quejan, por igual, empleados de las cárceles, de ONG's, restaurantes, cooperativas, empresas multinacionales, funerarias, fundaciones sin ánimo de lucro, cacharrerías, supermercados, docentes, operarias de la industria textil, de propiedades horizontales, bancos, centros comerciales, hospitales, clínicas, depósitos de materiales, entre otros.
- El viceministro de Relaciones Laborales, Ricardo Andrés Echeverri, dice que existe la falsa creencia de que esa cartera (Ministerio de la Protección Social) puede sancionar este tipo de conductas, lo cual no es cierto. Su función "es mediar a través de inspectores del trabajo en procesos de conciliación después de interpuesta la querrela. En este sentido el Ministerio produce al respecto actas de conciliación, no emite sanciones²³".

²¹ http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/l/infiernos_laborales/infiernos_laborales.asp

²² Ibíd.

²³ Ibíd.

- El Minprotección afirma que ve reflejado su trabajo en el incremento de querellas y en el número de solicitudes para abrir investigaciones. "Anteriormente la gente no conocía la normatividad. Hoy en día existe mayor educación sobre el tema y mayor cautela de parte de los jefes maltratadores. En esto es importante el apoyo de los medios de comunicación²⁴".
- Entre 2006 y 2009 se presentaron en Colombia 3.540 quejas y denuncias por acoso laboral. El 77 por ciento se concentró en Cundinamarca, Antioquia, Valle, Bolívar y Cauca. El 56 por ciento de quienes se sienten acosados son mujeres y el 44 por ciento hombres. En Medellín, la Oficina del Trabajo recibe un promedio de 4 reclamos diarios.
- Según Gustavo Alberto Gómez Areiza, director regional del Ministerio de la Protección Social, entre 2006 y 2009 se reportaron 283 casos de presunto acoso laboral. De las quejas, 145 fueron presentadas por hombres y 138 por mujeres. Del total se conciliaron 29 casos. El crecimiento de las denuncias es interesante: El primer año solo fueron 4. En el 2009 ya el número estaba en 118.

Para concluir este ensayo, se mencionara de manera breve la aplicación de la ley 1010 de 2006 en el reglamento interno de la C.I. XXXX S.A. empresa productora de conservas alimenticias, dedicada especialmente a la producción y comercialización nacional e internacional de productos étnicos, con marca comercial XXXX S.A, y que igualmente ofrece las marcas que sus clientes requieren; con domicilio principal en el municipio de Medellín (Ant.).

En el reglamento de C.I. XXXX S.A., se definen las diferentes modalidades de acoso laboral que posiblemente se pueda presentar en la empresa. Igualmente, precisa algunos mecanismos para la prevención del acoso laboral, dirigido principalmente a realizar capacitaciones o charlas instructivas, individuales o

²⁴ Ibíd.

colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente y también, adelanta actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.

Cualquier persona vinculada laboralmente con C.I. XXXX S.A. que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, debe informar tal circunstancia de manera inmediata al Gerente o el competente para el efecto, quien efectúa las averiguaciones internas correspondientes y busca los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información que presenta se maneja en forma confidencial y reservada. Esta información da inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea del competente para conocer tales asuntos, la información se presenta ante el superior jerárquico de quien tiene esta función, quien inicia las actividades previstas en el presente artículo.

El Gerente o la persona designada para conocer de estos asuntos, puede citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizan en un acta; en la que en forma adicional se deja constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informal, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hay.

Igualmente, C.I. XXXX S.A, tiene un comité especial encargado de hacer el análisis de aquellos casos en que se controvertan situaciones de acoso laboral. Dicho comité, esta conformado por el Gerente y una persona designada por el sujeto pasivo de la conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral; este comité hace seguimiento a los casos, deja constancia por escrito y suscrita por los participantes.

De acuerdo al anterior reglamento de trabajo y lo desarrollado en el presente ensayo, se generan los siguientes interrogantes: En caso que el Gerente de C.I. XXXX S.A, sea la persona activa en el acoso laboral, que mecanismos tendría la empresa para evitar que se siga presentando cuando el gerente hace parte también del comité especial? En caso que algún empleado demande al sujeto activo del acoso laboral, como serían las relaciones laborales y el clima organizacional en esta empresa que por su tamaño es pequeña? Estaría garantizada la continuidad en la empresa, al empleado que demande por acoso laboral?

Finalmente cabe señalar, que en Colombia se dio un importante paso en el sentido de reconocer, de manera expresa, la existencia del coso laboral con la ley 1010 de 2006, la cual busca la humanización de las relaciones laborales, y por ende, el buen trato por parte de cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización, sin embargo, es una ley nueva, que presenta problemas que deberán ir resolviéndose en su desarrollo.

BIBLIOGRAFIA

Andrefelo40. Acoso Laboral - Documentos de Investigación - Oct. 2009. BuenasTareas.com-Composiciones de Colegio, Trabajos Documentales, Documentos de Investigación. En: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Acoso-Laboral/23004.html>

Caracol (2007). El acoso laboral no se denuncia por ignorancia o temor. <http://www.caracol.com.co/nota.aspx?id=382140>

Carrión, M., López, L. y Pando, M. (2007). Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. Barcelona: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada.

C.I. XXXX S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. CAPÍTULO XVI
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
“LEY 1010 DEL 23 DE ENERO DE 2006”.

David H. Barbosa Ramírez. Consejo Colombiano de Seguridad. Ley de Acoso Laboral 1010. Enero 23 de 2006. En: http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/memoria_complementarias_congreso_40/archivos/otros/2.1.pdf

Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. LEY 1010. En: http://www.medellin.gov.co/transito/archivos/normatividad/leyes/l101006_acoso_laboral.pdf

El Colombiano. Del 21 de Abril de 2010. Infiernos laborales. http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/l/infiernos_laborales/infiernos_laborales.asp

Estudio de Antecedentes sobre el tema del “Acoso Laboral”. En:
<http://www.secretariasenado.gov.co/estudiosARD/049%20ACOSO%20LABORAL.pdf>

Iñaki Piñuel y Zabala.”Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo (I)”.En:
<http://www.el-refujioesjo.net/bib/cisnerosl.htm>

Jeannette Durán Salazar. Ley 1010 de 2006 - Mineros. ACOSO LABORAL EN COLOMBIA.En:<http://www.mineros.com.co/familias/sites/default/files/Ley1010de2006Acosolaboral.pdf>

Legislación:www.minproteccionsocial.gov.co,www.saludlaboral.com.co,www.minjusticia.gov.co, www.procuraduria.gov.co. Ley 1010 de 2006.Decreto 231 de 2006, Resolución 734 de 2006, Sentencia T-013 -1999

Leymann Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/ moral (Mobbing) en el trabajo. European Journal of Work and Organizacional Psychology. 1996. p 165 – 186

Lydia Guevara Ramírez. La violencia en el trabajo. Panorama de América Latina. En: <http://www.monografias.com/trabajos73/violencia-trabajo-panorama-america-latina/violencia-trabajo-panorama-america-latina2.shtml>

Marie–France Hirigoyen.”El acoso moral en el trabajo”. En:
http://www.net/bib/hirigoyen_mex.htm

Ministerio de la Protección Social-Universidad de Antioquia. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo año 2004.