

EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

- Ensayo -

MARIO ALEJANDRO HUERTAS VILLAMARIN

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

CIESJU

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

PASTO

2013

EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

- Ensayo -

MARIO ALEJANDRO HUERTAS VILLAMARIN

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Asesor

Dr. Álvaro Hernán Benavides Solarte, Abogado Especialista en Derecho Administrativo

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

CIESJU

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

PASTO

2013

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo de grado, son responsabilidad exclusiva de sus autores.

Artículo 1° del Acuerdo No. 324 de 11 de octubre de 1966. Emanado del Honorable Consejo

Directivo de la Universidad de Nariño

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**ASESORA: DRA.**

-----

**JURADO 1: DRA.**

-----

**JURADO 2: DR.**

TABLA CONTENIDO

Introducción

Concepto de Acoso Laboral o Mobbing

Diferencia del Acoso Laboral con otros comportamientos

Regulación del Acoso Laboral en la Legislación Colombiana Ley 1010 de 2006

Conclusiones

Referencias.

## RESUMEN

En el presente escrito, se hace referencia a las diferentes conductas que pueden presentarse al interior de los lugares de trabajo y que atentan contra los derechos de los miembros de la relación laboral. Haciendo énfasis en el Acoso Laboral, comportamiento que surge a partir de la observación del etólogo KONRAND LORENZ en el mundo animal; cuando varios animales de una misma especie se unían con el propósito de defenderse o atacar a un individuo físicamente mejor dotado y del cual se sentían amenazados. Comportamiento que posteriormente es acogido por el mundo de la medicina mental, para finalmente adoptarse en el contexto del trabajo, entendiendo la conducta como aquella violencia psicológica extrema que una persona denominada acosador emplea en contra de otra conocida como víctima con el propósito de autoexcluirla de la organización a la que pertenece.

### Palabras Clave

Violencia Psicológica, Agresor, Víctima, Hostigamiento, Jerarquía, Subordinación, Organización, Exclusión.

## ABSTRACT

In the present letter, reference is made to the different behaviors that may occur inside the places of work and against the rights of the members of the employment relationship. With an emphasis on workplace harassment, behavior that arises from the observation of the ethologist KONRAND LORENZ in the animal world; when several animals of the same species they joined in order to defend or attack an individual physically better equipped and which they felt threatened. Behavior that is subsequently embraced by the world of mental health, to finally adopt in the context of the work, understanding the conduct as that extreme psychological violence that a person called stalker uses against other known as victim in order to exclude it from the Organization to which you belong.

## KEYBOARD

psychological Violence, Aggressor, Víctim, Harassment, Hierarchy, Subordination, Organization, Exclusion.

AGRADECIMIENTOS

*Con todo cariño, quiero dedicar el presente escrito a quienes se han convertido en mi inspiración, en mi deseo de superación y en mi alegría de vivir Viviana y Juan Daniel.*



## INTRODUCCION

### EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

Las empresas u organizaciones laborales hoy en día son la máxima representación de las economías industrializadas por lo que estas se han convertido en puntos de convivencia para los trabajadores, convivencia que se advierte en muchas ocasiones no es sana pues puede ir en detrimento del bienestar de alguno de sus integrantes, ello guiado por intereses personales o simple exteriorización del ego personal, son estas situaciones las que dan origen al objeto del presente ensayo el relacionado con el Acoso Laboral.

En el mundo existe una constante preocupación por los trabajadores pues estos en muchos de los casos se encuentran en condiciones de inferioridad dentro sus relaciones laborales, ello debido a que son los empleadores los propietarios o los poseedores de los medios de producción, en tanto que los trabajadores únicamente cuentan con la denominada fuerza laboral, hecho que conlleva a que en algunos casos estos se vean sometidos a relaciones de autoridad que rompen los límites de la legalidad. Sin embargo estas circunstancias muchas veces suelen pasar desapercibidas muy a pesar de que en ellas se atenta directamente contra los derechos fundamentales y legales de los trabajadores. En este orden de ideas se pretende a través de este escrito profundizar el fenómeno denominado ACOSO LABORAL, que para el caso colombiano, fue regulado con la expedición de la Ley 1010 de 2006, por medio de ella el legislador adopto medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Bajo el anterior contexto pretendo hondar en el estudio teórico de este fenómeno que muchas veces pasa desapercibido sea por falta de conocimiento o tal vez porque puede llegar a confundirse con otro tipo comportamientos, para finalmente proceder a hacer un análisis sobre su reglamentación actual en Colombia. Para facilitar la comprensión del documento este se dividirá en cinco partes: la primera en la que se hace un estudio conceptual del fenómeno denominado acoso laboral, la segunda en la que se analiza sobre algunos elementos determinantes para la comprensión del anterior concepto, la tercera en la que se plasman algunas diferencias del acoso laboral con otro tipo de comportamientos, la cuarta en la que se hace un análisis de la Ley 1010 de 2006 y la quinta en la que se plasman las conclusiones del presente ensayo.

### **EL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL O MOBBING**

El concepto científico de MOBBING se deriva del término inglés “Mob”, el cual puede tomar dos formas gramaticales una como sustantivo y otra como verbo, la primera haciendo referencia a una multitud o a un grupo de personas, y la segunda utilizada para referirse a la acción de asedio de ese grupo de personas frente alguien.

El termino MOBBING fue usado por primera vez por el etólogo KONRAD LORENZ, quien lo utilizó para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños frente a uno más grande, en este contexto se llamó Mobbing a las coaliciones de los individuos más débiles de una misma especie frente a uno más fuerte (Giraldo, 2005). Más tarde fue acogido este término dentro de la

psicología para identificar con él a un tipo de comportamiento agresivo y altamente destructivo que un grupo de niños tenía frente a un único niño (Leymann, 1996).

Fue a principios de los años 80`s cuando el profesor Heinz Leymann acoge este término dentro del contexto laboral al observar una conducta muy similar a las antes descritas pero que se desarrollaban al interior de los lugares de trabajo, ello con la diferencia que esta era más sofisticada pues no incluía violencia o agresión física sino que iba más allá haciendo uso de la violencia psicológica. Bajo este contexto el mencionado Leymann (1996) definió el Acoso Laboral (del anglosajón mobbing), acoso moral o acoso psicológico, como la situación en que una persona o un grupo de personas ejercía una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (definición estadística: al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (definición estadística: al menos durante seis meses), sobre otro compañero de trabajo, ello con la finalidad de destruir la reputación de su víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y logrando finalmente que aquella acabe abandonando su lugar de trabajo.

Para Leymann el Acoso Laboral o Mobbing conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética mediante la cual un solo o varios individuos atentan de manera sistemática contra un único individuo, quien a consecuencia de ello es introducido en una situación de soledad e indefensión prolongada, por medio de frecuentes y persistentes hostigamientos, los que generan en la víctima gran sufrimiento psicológico, psicosomático y social. Por contera de esta definición Leymann (1996) excluye los conflictos temporales que pueden llegar a presentarse dentro de las organizaciones laborales, en tanto que para el autor un rasgo característico del Acoso Laboral es la frecuencia y duración de los ataques, característica que se establece como

punto determinante para definir si se está frente a un caso de acoso laboral, pues según el autor para obtener un diagnóstico acertado se debe valorar la frecuencia y continuidad de los ataques del acosador para infringir el daño y que consecuentemente concluye con el abandono o exclusión de la víctima de su lugar de trabajo.

Siendo entonces el fin último del acosador la auto – exclusión de la víctima de su lugar de trabajo, el proceso que conlleva a la víctima a tomar esa decisión es devastador en tanto que es una de las experiencias más dolorosas que puede sufrir el ser humano, pues además de que tiene origen en el mismo grupo social, sus consecuencias se extienden desde el campo psicológico al físico, las cuales se traducen en un deterioro progresivo de salud física y mental de la víctima y por ende en una baja de productividad.

El acoso laboral implica una sofisticada forma de persecución con el fin de excluir a la víctima de su lugar de trabajo para lo cual contempla una fuerte y agresiva intromisión en las acciones y vida de la víctima que muchas veces se encuentra en posición de indefensión por la necesidad de seguir perteneciendo a la organización. Para Piñuel y Zabala (2001), el acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con miras a eliminarla de la organización o simplemente por satisfacer las necesidades incontrolables de agredir y controlar que suele presentar el acosador. Este tipo de conducta no hace uso de la violencia física sino que se concentra en un tipo de violencia silenciosa, que hace uso de técnicas como la humillación, degradación en público, los comentarios descalificativos, entre otras.

## **ELEMENTOS DETERMINANTES PARA LA COMPRESION DEL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL**

Siendo el acoso laboral un fenómeno tan complejo es necesario tener en cuenta algunas precisiones conceptuales, ellas son: relación acosador – víctima, causas y consecuencias del acoso laboral, los tipos de acoso laboral y las fases del acoso laboral.

En cuanto al primero de los tópicos planteados respecto de la personalidad del acosador como de la víctima no hay patrón único que determine este tipo de conducta, aunque existen una serie de características que están presentes en la mayoría de los casos. En tratándose del acosador este tiene una alteración de la norma moral, un nulo sentido de culpabilidad, es egocéntrico, agresivo, mentiroso y mediocre profesionalmente. El desarrollo de este tipo de personalidad el acoso laboral siempre conlleva un abuso de autoridad o un liderazgo mal ejercido perspectiva bajo la cual casi todos los trabajadores en alguna medida pueden ser afectados por este mal. La dificultad en este punto se muestra al intentar detectar al agresor, puesto que la imagen que este muestra hacia el exterior es bastante positiva, el acosador es frío y calculador pero no de una forma ostentosa en tanto que hace uso de técnicas que pueden pasar desapercibidas pero que poco a poco influyen en la vida de su víctima.

Ahora bien, en cuanto a la Víctima no existe un patrón único en el comportamiento que puede determinar que una persona pueda ser objeto de acoso laboral, pues cualquier persona es susceptible de serlo, solo se necesita que sea percibida como amenaza por un agresor o “mobber” y que se encuentre en un entorno favorable para su aparición. Aunque no está demás aclarar que

en la mayoría de los casos las personas que son víctimas de acoso suelen tener un alto grado de aceptación dentro de su ámbito laboral, además de tener altos principios éticos, morales, familiares y laborales. Así una persona eficaz y cumplidora de sus obligaciones que pone en evidencia lo establecido y pretende imponer reforma es tentadora presa para el acosador, en tanto que aquella persona suele presentarse como un peligro en su status dentro de la organización. Pero ello no significa que las víctimas de un acosador sean siempre las personas fuertes en tanto que también pueden tratarse de personas vulnerables, depresivas e inseguras, situación que las convierte en un blanco fácil para que el agresor descargue en ellas sus frustraciones.

En cuanto a las causas del Acoso Laboral, estas se encuentran lejos de tener origen en la víctima aunque en algunos casos las organizaciones pueden atribuir la aparición de estas situaciones a posibles trastornos psicológicos de la víctima y a la incompatibilidad con sus compañeros de trabajo. Así, el acoso laboral encuentra sus causas al interior de la organización debiéndose principalmente a la deficiente resolución de conflictos por parte de la organización, la deficiente gestión organizacional y de recursos y la existencia de una cultura organizacional deteriorada, (Padial 2006) en resumidas cuentas la desorganización de la organización. En una sociedad en extremo competitiva y en la cual los límites entre lo correcto e incorrecto no existen, la aparición de los conflictos están a la vuelta de la esquina, situación que no es ajena a las organizaciones laborales dentro de las cuales se van a presentar pequeños conflictos que pueden degenerarse en situaciones de acoso psicológico o despidos injustificados. Situación que sumada a la deficiente gestión, la falta de vigilancia en el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores, la mala organización y asignación de las funciones, crean el ambiente propicio para el surgimiento del acoso laboral (Unión Sindical de Madrid 2006).

Las consecuencias del acoso laboral son muy extremas y variadas razón por la cual esta problemática puede afectar tanto a la víctima como a su entorno laboral, familiar y social. La víctima del acoso laboral dados los ataques repetitivos presenta decaimiento, depresión, apatía, irritabilidad, incertidumbre, ataques de ira e inseguridad, síntomas de desgaste físico producido por el estrés (dolores de espalda, dolores lumbares, dolores musculares), trastornos del sueño, insomnio, cansancio excesivo, ansiedad, sudoración, escalofríos y temblores en las extremidades. Es tan grande el efecto de esta conducta que la víctima puede presentar lo que se denomina SEPT, (Piñuel y Zabala 2001) síndrome de estrés postraumático, característico de las víctimas de asaltos, catástrofes naturales, accidentes aéreos, violaciones, ataques terroristas, etc.

Siendo acosada la víctima grave las diversas agresiones y humillaciones en su mente y las vuelve a revivir constantemente a través del pensamiento, ello auspiciado porque en su lugar de trabajo aquellas no se dejan de producir y se mantienen presentes. La familia también se ve afectada pues la víctima del acoso ve deteriorada su relación familiar en tanto que las tensiones del trabajo se trasladan al hogar, presentándose casos de violencia doméstica, abandono del hogar y pérdida del interés por la familia. Así mismo la familia pierde su estabilidad económica pues no se olvide que el objeto del acosador era excluir al sujeto de la organización, razón por la que la víctima se ve inmersa en una crisis económica de la que cada vez es más difícil de salir. Por último las consecuencias del acoso laboral se ven reflejadas en la sociedad y la propia organización laboral, pues la sociedad puede llegar a perder un sujeto brillante que al perder su empleo, pierde también su rumbo y expectativas, la empresa así mismo también pierde, pues es claro que en una organización que se presenten procesos de hostigamiento laboral se presenta disminución de la eficacia y productividad, y por ende de capital, pérdida de tiempo de trabajo

debido a las bajas laborales por enfermedades, incapacidades y accidentes laborales, así como se pueden ver incrementados los costos de indemnizaciones y tratamientos médicos. En resumidas cuentas el acoso laboral se traduce en pérdidas para la sociedad en general.

Por lo que respecta a las variantes del acoso laboral, estas se han clasificado en tres tipos: mobbing ascendente, mobbing horizontal y mobbing descendente.

El mobbing ascendente es el que tiene lugar de inferior a superior, aunque esta sea una situación que muy pocas veces se presenta acontece cuando la víctima es una persona que posee u ostenta un rango jerárquico dentro de la organización y los agresores son su subordinados. Generalmente se produce cuando es incorporada una persona nueva a un rango mayor y sus directrices no son compartidas por el resto de trabajadores. Otra oportunidad en la que puede presentarse es cuando un integrante de la misma empresa es ascendido de cargo por lo cual se le da capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros de trabajo, quienes se encuentran en desacuerdo con su nombramiento e intentan obstaculizarlo con sus superiores para que pierda el cargo. La situación se complica cuando el ascenso no ha sido previamente consultado al interior de la organización o cuando la persona que ha sido ascendida marca objetivos claros dentro de la organización, o cuando la organización está impregnada por irrespeto a la jerarquía. Aunque en menor proporción se puede presentar el acoso hacia jefes arrogantes y déspotas en el ejercicio de sus funciones.

El mobbing horizontal es el que se produce entre iguales es decir entre sujetos que ostentan la misma jerarquía dentro de la organización, aunque puede existir una posición de dominancia de facto, es decir si bien no existe un orden de mando oficial dentro de las organizaciones se suele



presentar una división de funciones que implican conductas de mando o de autoridad por mera funcionalidad. En estos casos el hostigamiento puede presentarse por problemas puramente personales, o bien porque algunos miembros no aceptan las pautas dadas al interior de la organización. Otra circunstancia que da pie a este tipo de acoso es la existencia de personas física o psíquicamente débiles o distintas dentro de la organización, quienes son objeto de burla por parte de sus compañeros de trabajo, ello simplemente para pasar el rato o mitigar el aburrimiento. Por lo demás el profesor Leymman (1996) estableció cinco circunstancias en las que se puede desarrollar este tipo de comportamiento: i) cuando un grupo de trabajadores intenta forzar a un compañero a aceptar las pautas generales de comportamiento dentro de la empresa, ii) por enemistad personal, iii) por pasar el rato, iv) por la existencia de personas débiles en la empresa quienes se convierten en objeto de ataque para descargar la ira y frustración, y v) por razones de intolerancia a la diferencia (apariencia, sexo, nacionalidad, creencias religiosas, etc.). No se debe olvidar en este punto que para que nos encontremos frente a una situación propia del acoso laboral se deberá evaluar la frecuencia y constancia de los ataques.

Mobbing descendente, es el más frecuente de los tres y se produce entre el superior o jefe y el subordinado. La persona con poder desprecia, acusa, insulta, humilla, etc., a otra con el fin de desestabilizarla. Se caracteriza por dos rasgos fundamentales, el primero es que se produce del empleador al empleado, y el segundo es que suele provenir de una sola persona sin que sea excluyente la posibilidad que este pueda provenir del empleador quien actúa junto a alguno o algunos de sus representantes.

El denominador común en este tipo de acoso es que el superior se aprovecha de manera abusiva, desmesurada y perversa de su posición, y a través de insultos, humillaciones, calumnias y mentiras deteriora el ambiente laboral del trabajador, con el fin de destacarse ratificar su jerarquía de mando, o bien con el objetivo de obtener una renuncia voluntaria del trabajador, situación que previamente se habría calculado. En estos eventos el agresor comienza su ataque, con el fin de que la víctima sea estigmatizada por sus compañeros de trabajo y aislarse socialmente, generando un deterioro personal y psicológico que a la postre se utilizara como argumento de atribución de desequilibrios de personalidad, agresividad, pasividad, incompetencia e ineficacia. Se consolida con esta serie de artimañas uno de los objetivos del acoso laboral descendente – la autoexclusión o renuncia voluntaria de la víctima a su trabajo hecho que se conjura con que el empleador se evitó un gasto “innecesario” para la empresa. Por lo demás este tipo de acoso se puede utilizar aunque de manera perversa como una estrategia empresarial de reducción personal o de reorganización empresarial, o casos en que el despido es muy difícil como sucede cuando se trata de funcionarios de carrera en la administración pública (Luna, 2003).

Finalmente en este punto se abordaran las fases del acoso laboral, advirtiendo de entrada que es muy difícil de predecir la secuencia de actos que el agresor seguirá desde su iniciación hasta su desenlace, pero el profesor H. Leymman (1996) establece las siguientes fases básicas:

I) fase de conflictos o de incidentes críticos, en toda empresa existen problemas, roces o choques entre los trabajadores por intereses u objetivos distintos o simplemente por maneras de ser, esta primera fase no constituye propiamente una situación de mobbing, pero se da inicio a un conflicto que si no se le pone fin comienza su escalada. A partir de este momento comienzan una

serie de enfrentamientos que dan paso a la fase siguiente. II) fase de mobbing o de acoso laboral, en esta fase el acoso se desarrolla; el agresor hace de su víctima el objeto frecuente de sus ataques, se inicia el proceso con el ánimo de perjudicarle y castigarlo psicológica y anímicamente. III) fase de intervención de la dirección, se presenta cuando el problema ya trasciende los intereses de la organización y a menos que sea una estrategia concebida por la propia empresa se suelen producir las soluciones del conflicto, en este evento se pueden presentar dos alternativas, una en la que la organización inicia y culmina un investigación pormenorizada de lo ocurrido, descubriendo y sancionando al acosador, y la otra en la que la propia dirección da la espalda a la víctima tomando la imagen estigmatizada de aquella y bajo esta excusa no brinda solución al problema. IV) fase de solicitud de ayuda externa especializada, el agredido busca ayuda en expertos en salud mental pero con alguna frecuencia estos no brindan el diagnóstico correcto en tanto se centran en las características personales de la víctima y no en el comportamiento mal intencionado de los agresores y los problemas que presenta el entorno laboral. V) fase de salida o de exclusión de la organización, la víctima termina abandonando su trabajo tras haber pasado largas jornadas recibiendo los ataques de su agresor, en este momento la víctima solo quiere terminar con su calvario, y toma la decisión de salir de la organización con tal de escapar. En otros casos, la víctima va más allá y apurada por las circunstancias familiares, sociales y laborales decide quitarse de en medio atentando contra su propia vida. Por otra parte las víctimas que deciden resistir, y no abandonar su lugar de trabajo, se ven inmersas en intermitencias en su actividad laboral, lo que a largo plazo se traduce en un despido por la baja productividad y sus reiteradas ausencias.

## **DIFERENCIA DEL ACOSO LABORAL CON OTROS COMPORTAMIENTOS**

Esta conducta presenta ciertas dificultades a la hora de diferenciarla de otros conceptos, pues en desarrollo de las actividades sociales y el ambiente laboral, tiende a confundirse con otras formas de comportamiento que el mismo trabajador por desconocimiento de la norma puede llegar a enmarcarlos dentro del acoso laboral. Entre otros trastornos desarrollados en el marco de las relaciones laborales se encuentran: el estrés, el burnout, el bullying y el acoso sexual.

El estrés, este término que fue utilizado inicialmente por ingenieros para describir el área de una estructura sobre la cual reposaba la carga, la cual podría sufrir tensión o generar deformación, posteriormente se adopta de manera general en el campo de la medicina, para referirse con él a la tensión que podía llegar a sufrir el organismo por causas exógenas al mismo. (Selye, 1982). Así, el estrés se define como la respuesta o la reacción negativa del organismo a toda exigencia, reacción que si excede los recursos que el individuo es capaz de generar, produce un desequilibrio mental y corporal. (Unión Sindical de Madrid 2000).

El estrés laboral se toma como una reacción del organismo ante las demandas o requerimientos del trabajo y de los factores moderadores de las mismas, evidenciando una discrepancia entre la demanda o carga laboral y su capacidad de reacción, estos factores estresantes generan nuevos rasgos en el comportamiento como: impaciencia, hostilidad, competitividad, agresividad, alerta permanente, esfuerzos por destacarse en todas las actividades, de manera que si la respuesta del individuo no llena sus propias expectativas o no da respuesta a la situación planteada provoca graves consecuencias individuales y organizacionales como

trastornos fisiológicos, emocionales, conductuales, cognitivos, psicosociales como retraimiento e incomunicación, organizacionales traducidos en descenso de la productividad y calidad laboral. (De la Hera, 2004). Situaciones que en ocasiones pueden ser mal interpretadas por el trabajador al pensar que es la empresa o entidad la culpable de tales exigencias y quien lo empuja ante tales situaciones, creyendo que se trata de acoso laboral. El acoso laboral como tal es una conducta ajena a la víctima, exógena y provocada con ocasión de actos malintencionados del agresor, es decir proveniente de la relación con las personas en su lugar de trabajo. Sin embargo, no se descarta que el estrés como situación anómala de las organizaciones laborales pueda ser una táctica del mobber o acosador para infringir daño en su víctima, no se olvide que el fin último del acosador es agredir a la víctima a través de tácticas poco convencionales y silenciosas; finalmente no se descarte que el estrés también puede ser consecuencia directa del acoso laboral, tras los continuos hostigamientos del acosador.

El burnout (Alcover de la Hera), se puede considerar como un tipo de estrés laboral que aparece en el ejercicio de ciertas profesiones en las que se establece una relación directa entre el sujeto que presta el servicio y la persona que lo recibe, así las profesiones más proclives a este mal serían: trabajadores sociales, trabajadores hospitalarios, docentes, policías, guardias de seguridad de los establecimientos carcelarios, entre otras.

Con este término se describe la situación en la que en contra de las expectativas laborales de la persona, aquella no logra obtener los resultados esperados por más que se esfuerce en conseguirlos, en este sentido el agotamiento emocional, la despersonalización y falta de realización profesional en el trabajo, podrían influir en el trabajador para sostener que se trata de

acoso laboral, asumiendo que el no logro de los resultados en el trabajo implica una exagerada carga laboral impuesta maliciosamente por el empleador.

El acoso sexual, a diferencia con lo que ocurre con las otras conductas ya descritas, este comportamiento si genera o incide directamente sobre el acoso laboral, porque en muchas de sus ocasiones es el principal instrumento para que éste se desate. El acoso sexual como generador de acoso laboral recae sobre una persona que está en condiciones de subordinación y aunque afecta tanto a hombres como a mujeres, se ha comprobado que estas últimas están mucho más expuestas a ser víctimas de este fenómeno, considerándose incluso como una forma de discriminación.

El acoso sexual es definido como toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, afectando sus condiciones de trabajo y particularmente su estabilidad, pues se torna en amenaza constante e intimidante de la permanencia en el empleo. USMR-CC.OO (Citado por Luna 2003). Comportamiento que abarca dos tipos de conductas, verbal cualquier palabra u hostigamiento verbal de naturaleza sexual, y conductas no verbales que abarcan todo tipo de tocamientos y contacto físico forzado.

Aunque el acoso sexual y el acoso laboral son dos tipos de comportamientos muy distintos, suele confundirse como la misma clase de concepto, la diferencia estriba en el objetivo que persigue el acosador o agresor, mientras que el acosador laboral lo que busca es la salida o

autoexclusión de la víctima de la empresa u organización, el acosador sexual persigue un fin exclusivo único y directo cual es obtener el favor sexual de su víctima.

El bullying (Leymann 1996), siendo una situación más de acoso, es una conducta propia de niños y adolescentes en etapa escolar. Así, con el término de bullying se va describir el ataque físico suministrado por un grupo de niños frente a un único niño. Aunque ello no significa que un trabajador pueda ser víctima de bullying, pero advirtiéndose que una de las diferencias más notables con el acoso laboral, es que en el bullying hay violencia física, mientras que en el mobbing la conducta utilizada suele ser más sutil, pues la intención es no dejar huella del acoso y de esta forma hacer parecer al acosado como incompetente. El bullying es menos sofisticado y es directo cuando se presenta, mientras que el mobbing puede incluir la alteración de los canales de comunicación empresarial, aislamiento social de la víctima, el chantaje laboral y la humillación en público.

El acoso laboral por lo general proviene de un grupo que asociado, conspira para la exclusión de trabajadores de su entorno laboral, por demás que se trata de conductas realizadas por personas adultas, a diferencia del bullying que se presenta más comúnmente en niños y adolescentes.

### **REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA – La Ley 1010 de 2006**

El acoso laboral o mobbing ha sido reconocido y regulado en Colombia a partir de la expedición de la ley 1010 de 2006, a través de la cual se pretendió identificar, prevenir y

sancionar las situaciones de acoso que se den en el lugar de trabajo, a pesar de las críticas recibidas en torno a su efectividad, la normatividad resulta novedosa, pues no se tiene antecedente legislativo de su integración como concepto, tipificación, procedimiento y sanción, probablemente el único antecedente se ubique en el sector público, dentro del derecho disciplinario cuando se consagran como faltas ciertos comportamientos aislados que en realidad pueden ser constitutivos del acoso laboral.

En cuanto a la jurisprudencia, las sentencias T-461 de 1998, T-013 de 1999 y T-170 de 1999, son pioneras en materia de hostigamiento laboral y en general frente al hostigamiento relacionado con el derecho de asociación, en ellas en resumidas cuentas se dignifica las condiciones laborales de los trabajadores, velando por la existencia de un ambiente y entorno de trabajo saludable.

Bajo la anterior premisa es que surge la Ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral, pues el legislativo atendiendo a cifras, estudios y requerimientos de varias organizaciones que reclamaban la regulación expidió dicha Ley, pues entendió que siendo el acoso laboral una forma de menoscabo de la dignidad humana, derecho garantizado como fundamental en la Constitución Política de Colombia, era urgente su regulación. Así en la Ley 1010 de 2006 en primer lugar se consignó las conductas que constituyen acoso laboral, las conductas que se excluyen de esta práctica, el procedimiento en caso de presentarse dicho fenómeno y la sanción para quienes incurran en ella.



El concepto de acoso laboral en la Ley 1010 de 2006, de acuerdo con la exposición de motivos presentada al Congreso de la República, Velez, Caroprese, Amin, Uribe (2004): "Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo".

Pueden ser víctimas del acoso laboral todas las personas que laboran en un espacio común de relación de trabajo: ordinariamente los trabajadores privados y empleados oficiales, que ostentan una posición de subordinación y dependencia, pero también los contratistas de servicios personales de entidades públicas cuando estos desarrollan su actividad en oficinas públicas. Y aunque no es lo más frecuente, también pueden ser objeto de hostigamiento laboral la persona que desempeña una posición de jefe intermedio en la estructura jerárquica de una empresa o institución.

Lo más frecuente es que el acoso o maltrato laboral provenga de personas que ocupan posición de mando o dirección en la relación de trabajo: gerentes, directivos, supervisores y superiores jerárquicos en general. Sin embargo, se dan no pocos casos en que el autor de la conducta acosadora es un compañero de trabajo o incluso un subalterno.

Los métodos de acoso son muy variados. Hasta hace poco solo se había detectado la modalidad sexual de acoso, pero esta es apenas una de las diversas formas, no la única ni la más usual. En general se utiliza un cierto número de técnicas desestabilizadoras que son habituales

entre los perversos: las insinuaciones, las alusiones malintencionadas, la mentira y las humillaciones.

El Acoso Laboral se encuentra definido por la Ley 1010 de 2006, como 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 un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En concordancia con lo anterior la Jurisprudencia Constitucional a través de la Sentencia T-238 de 2008, estableció:

*"5.5.2. Recientemente la legislación nacional dio un paso más en el reconocimiento de las diversas modalidades de agresión que pueden presentarse en el lugar de trabajo, y reguló aspectos de un fenómeno laboral denominado por la doctrina especializada como "mobbing" o acoso laboral<sup>11</sup>, que puede ser descrito como la expresión de una conducta hostil dirigida contra un compañero de trabajo, un subalterno o incluso contra un jefe, que al ser persistente y lesiva de la dignidad de la persona, la coloca en una situación de indefensión, situación que puede llegar a comprometer seriamente la salud física y mental de quien padece el abuso, la humillación, la discriminación, el maltrato o la amenaza, al punto de inducir al trabajador a abandonar su lugar de trabajo.*

(...)

*El objetivo de la ley descrita, fue precisamente el crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - entre preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral<sup>2</sup>, que según lo reconoció la ley, puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral (Art. 2 Ley 1010 de 2006).*

*Como medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 requirió a los empleadores, a fin de ajustar el reglamento interno de las empresas con el propósito de establecer procedimientos internos, confidenciales y conciliatorios efectivos, para superar las situaciones que en ese sentido ocurran en el lugar de trabajo<sup>3</sup>. La víctima de acoso laboral además, podrá solicitar la intervención de una institución conciliadora autorizada legalmente a fin de que se supere la situación de acoso, de una manera amigable. Si no hay respuesta de la empresa sobre esa situación, la Ley 1010 de 2006 permite la denuncia de los hechos ante el inspector de trabajo, los inspectores municipales de Policía, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo, a prevención. Con todo, la omisión de la adopción de medidas preventivas o correctivas del acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia a la misma. "*

En este orden de ideas se debe tener en cuenta que los bienes jurídicos tutelados son: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleadores y trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

En cuanto al ámbito de aplicación de Ley 1010 de 2006, en primer lugar, hay que advertir que esta no es aplicable a las relaciones civiles o comerciales, ni en relaciones sujetas por contratos de prestación de servicios, en los que no hay jerarquía ni subordinación, tampoco se aplica a la contratación administrativa. Solamente en presencia de subordinación en el trabajo es posible hablar de acoso laboral.

Conforme a la norma citada y a manera de modalidades generales, puede estructurarse el acoso laboral en las siguientes situaciones o formas: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, y desprotección laboral.

La ley misma se encarga de conceptuarlos:

*“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.*

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.”*

En la ley 1010 de 2006, también encontramos los Atenuantes y Agravantes, para aquel comportamiento, similares a la mayoría de las formas de atenuación consagradas en los códigos que regulan las grandes áreas del derecho, entre ellas tenemos: Haber observado buena conducta anterior, Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor, procurar voluntariamente después de realizada la conducta disminuir o anular sus consecuencias, reparar discrecionalmente el daño ocasionado aunque no sea en forma total, las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno, cualquier circunstancia de

análoga significación a las anteriores. De acuerdo con la ley, el estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

En cuanto a los agravantes, es muy importante y novedoso que la ley haya hecho énfasis en cuanto a amplificador de la sanción el hecho de tener una posición dominante dentro de la sociedad, por su cargo, rango, ilustración u oficio.

La ley 1010 de 2006 cobija a los trabajadores tanto del sector público o privado<sup>1</sup>, también a los particulares que ejerzan funciones públicas siempre y cuando se desempeñen como empleados, la condición se impone en cuanto a que la función que se desarrolle sea de dependencia y siempre de grado superior a inferior o viceversa, entre compañeros de trabajo del mismo nivel pero siempre dentro de un ámbito laboral y con escalas de jerarquía presentes en la organización.

Como conductas que constituyen acoso laboral, la ley estableció curiosamente una presunción de culpa, probablemente para facilitar el trámite del proceso beneficiando al trabajador dependiente o subordinado, estableciendo que hay acoso laboral cuando se acredita la ocurrencia repetida y pública de:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
  - b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
-

- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Al establecer dicha presunción con la condición de que sea pública, redujo tal vez las posibilidades de probanza para el trabajador afectado, pues como ya lo afirmamos en el análisis de las formas similares pero correlacionadas con el mobbing, las estrategias utilizadas por el acosador son sutiles, con ello se pretendió evitar que el trabajador por falta de pruebas no denuncie un posible caso de acoso laboral o que simplemente se exonere de responsabilidad al denunciar.

Así mismo, la ley define que no constituye acoso laboral, toda exigencia que no resulte desproporcionada y este conforme a las funciones del cargo desempeñado sin sobrepasar el ámbito de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución.

En cuanto a cómo corregir y prevenir el acoso laboral, básicamente lo redujo a tres formas: la implementación de manuales de prevención de conductas constitutivas de acoso laboral, la denuncia ante la autoridad competente en este caso los inspectores del trabajo, inspectores de policía y personeros municipales, y por último, acudiendo al acuerdo concertado o amigable (no habla directamente de la conciliación como mecanismo alternativo) realizado en institución de conciliación avalado; teniendo en cuenta que en materia laboral, no todos los centros de



conciliación están autorizados, tendrían competencia para un arreglo amigable las inspecciones del trabajo, las Alcaldías Municipales a través de la Personería Municipal donde no exista dependencia del Ministerio la Protección Social y la Procuraduría General de la Nación.

En cuanto al Régimen sancionatorio, las consecuencias son bastante drásticas, probado el acoso la sanción es la pérdida de la relación laboral para el acosador; en el sector público, es catalogado como falta disciplinaria gravísima que daría lugar a la destitución, con las inhabilidades de rigor; en el sector privado la consecuencia es la terminación del contrato de trabajo y la no renovación en el caso de estar a punto de terminarse. Para el empleador que no perpetra directamente el acoso la sanción es de tipo pecuniario, puesto que la ley 1010 de 2006 pretende más que la sanción, la prevención, por lo que el tolerar o dejar hacer conductas que deriven acoso laboral, implica la imposición de multas de 2 a 10 salarios mínimos para el empleador, junto con el pago del 50% del costo de la enfermedad laboral que se haya causado con el acoso. Aparte del despido, la terminación del contrato y la imposición de multa, la ley brinda herramientas que facilitan el trámite del procedimiento a favor del trabajador, como la presunción de que el acoso laboral automáticamente se tiene como justa causa para el despido, lo que asegura además de la salida de trabajador ejecutante del Mobbing, que no se le liquide la indemnización por despido injusto, claro está que el procedimiento, el recaudo de pruebas y la imposición de la sanción deben enmarcarse dentro de los principios constitucionales del debido proceso y del derecho de defensa.

La ley también prevé garantías para el denunciante (conductas retaliativas), la discusión sobre el tema de la prevención sería importante para el análisis de ésta ley, puesto que su eficacia

estaría allí, en la medida que obligatoriamente el empleador, si no quiere verse abocado a las sanciones, debe implementar planes de educación y mecanismos de prevención del acoso laboral, y se afirma esto por cuanto las garantías que estableció la ley 1010 de 2006 se quedan cortas frente a la realidad de las empresas privadas y entidades estatales, es así que la garantía de inexistencia del despido o de la destitución dentro de los seis meses siguientes a la queja, no es suficiente puesto que el procedimiento a pesar de ser expedito puede dar lugar a un término mayor, obligando al trabajador a demandar ante la jurisdicción contenciosa administrativa u ordinaria en su caso, más que reintegrarse al trabajo cuando se pruebe el acoso.

La garantía del ejercicio del poder preferente por parte de la Procuraduría General de la Nación si ofrece un mayor beneficio, ya que es otra entidad diferente la que asume la investigación por acoso laboral, sin embargo, solo beneficiaría a servidores públicos, desprotegiendo en ese aspecto a los trabajadores privados.

Sobre la competencia, la ley es clara al definirla, puesto que le atribuye a los Jueces Laborales, al Ministerio Público y a los Consejos Seccionales de la Judicatura, la imposición de las sanciones establecidas en el artículo 10, dejando la recepción de la denuncia y la conciliación en los Inspectores del Trabajo.

El procedimiento y trámite, puede describirse de la siguiente manera. Radicada la queja, se notifica personalmente al implicado y al empleador que lo toleró dentro de los 5 días siguientes, corresponde al Juez del Trabajo practicar las pruebas dentro de 30 días, en audiencia a la que solo podrán asistir las partes, los testigos o peritos, pues se trata de un procedimiento reservado,

atendiendo a las implicaciones sobre la dignidad humana que están involucradas. Ahora bien el artículo 13 de la ley 1010 de 2006, no es claro en cuanto al término que tiene el Juez para proferir la sentencia, en este entendido se puede suponer que el término de 30 días es el mismo para practicar pruebas y proferir la sanción, sin embargo, en lo no regulado se remite al Código Procesal del Trabajo.

La ley concluye con las sanciones por temeridad imponiendo una multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales cuando a juicio del ministerio público o del Juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento factico o racional, ello en tanto que este tipo de conductas se pueden convertir en una herramienta más de acoso laboral. Y fija el término de caducidad de la queja en 6 meses a partir del último hecho ocurrido o generador del mobbing. Así mismo establece a las personas que pueden intervenir en la actuación, el quejoso, el investigado y su defensor, y el Ministerio Público.

Para el sector público también opera el llamamiento en garantía, puesto que la denuncia se radica en contra de la entidad, quien tiene derecho a llamar al empleado infractor a fin de que responda personalmente por las sanciones pecuniarias que se pudieran llegar a imponer.

## **CONCLUSIONES.**

El acoso laboral es un situación difícil y compleja de detectar, prevenir, y en consecuencia de tratar. Muchas veces esa dificultad para objetivar una situación de acoso laboral es tan intensa que el acosador consigue, lamentablemente, su objetivo destruir a la víctima. En otros casos, los más favorables, la víctima es capaz de zafarse de las artimañas de su acosador y solucionar el

problema. Pero tanto en una situación como en otra la existencia de secuelas, de cicatrices, de síntomas residuales, suele ser desgraciadamente la norma.

La víctima del acoso laboral queda marcada, herida, y muchas veces enferma y necesitada de un tratamiento de larga duración que puede durar años y en el peor de los casos de por vida. Por desgracia, como ocurre con otras situaciones tales como el maltrato de género, el racismo, la xenofobia, la agresividad o la violencia sexual, no son nuevas. Lo que sí es relativamente nuevo es el conocimiento que tenemos de ellas y la insistencia de los llamados medios de comunicación en ponerlas de manifiesto y presentárnoslas como el pan de cada día.

Si bien es cierto frente a lo novedoso del tema, hay que reconocer que se tardó la legislación Colombiana para implementar un régimen que reconozca el acoso laboral y que otorgue mecanismos punitivos y de procedimiento frente al mismo, puesto que no lo pone al corriente frente a la evolución que sobre este tema se tiene en otros países, sobre todo porque no lo excusa si el Estado pretende afirmar que no existía marco jurídico para poder implementarlo, recordemos que el Estado Colombiano reconoce mediante el bloque de constitucionalidad y los tratados internacionales aprobados, derechos humanos y prerrogativas laborales indiscutibles desde hace varias décadas, huelga decir que fueron organizaciones independientes quienes mediante estudios y cifras lograron poner en escena el acoso laboral en Colombia como una figura independiente y autónoma, capaz de protegerse sin necesidad de acudir a las conexiones con derechos fundamentales que fueron usadas generalmente en ejercicio de la acción de tutela hasta antes de su expedición como ley de la República.

Podría afirmarse de entrada y esperando tal vez un mayor desarrollo legislativo, que por el momento la ley es un tanto ineficaz, puesto que no ofrece reales garantías para su ejercicio; observando la realidad se tiene que el trabajador prefiere renunciar antes que denunciar, sobre todo en el sector privado donde es difícil acudir a la búsqueda de trabajo sin referencias, y porque simplemente esta conducta es necesario probarla por quien las afirma, por lo mismo la eficacia de esta ley no se debería medir tanto por la sanción, ni la eficacia del procedimiento sino por la prevención. Probablemente el desarrollo de la legislación sobre este tema implique implementar mayores garantías como la prohibición de despido o destitución, donde el trabajador denunciante quede aforado con el simple hecho de promover su denuncia.

Se concluye además que la ley 1010 introdujo en concordancia con la tendencia que se viene observando en los códigos de las áreas principales del derecho, un procedimiento basado en el sistema oral, con aporte y contradicción de las pruebas en audiencia, con la diferencia de que por tratarse de situaciones que afectan la dignidad humana de las personas involucradas, estas son reservadas.

## REFERENCIAS

LEYMANN, H. (1996). *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/Moral (Mobbing) en el Trabajo*. Uméa, Suecia.

LUNA, M. (2003) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid. Secretaria de Salud Laboral. GPS

PIÑUEL Y ZABALA, I. (2001) *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Térrea Sanatander.

UNION SINDICAL DE MADRID REGION DE CCOO. (2002) *Cuadernos Sindicales: Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing), los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*. Madrid: Unigraficas.

VELEZ, W., URIBE, M., CAROPRESE, M., AMIN, J., Representantes; URIBE, E. M., Senador. 2004. *Proyecto de Ley contra el acoso laboral, numero 88 de 2004*. Recuperado del sitio de internet <http://www.losrecursoshumanos.com/temas-sobre-recursoshumanos.htm>,