



Cartilla

ACOSO LABORAL

Introducción

El acoso laboral o conocido también como "mobbing" o "bullying," ha sido definido por amplia literatura cómo, Peralta (2004): "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo" (p.112).

El acoso laboral hoy en día es ampliamente estudiado y regulado en distintos países a través de códigos, normas, entre otros, los estudios sobre el acoso laboral en realidad son recientes, y datan de la década del ochenta, Peralta (2004): "En la década de los años 80 los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años 90." (p.112). Gracias a esto, el fenómeno del acoso laboral a nivel mundial tuvo un fuerte interés que terminó en la prohibición de este tipo de conductas a nivel laboral. En Colombia, lo expresa la Corte Constitucional en Sentencia la T-882/2006 así:

"Sobre el particular cabe señalar que, en los últimos años, diversos países han adoptado normatividades encaminadas a combatir el acoso laboral. Así, en Suecia, el Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral adoptó desde 1993, una Ordenanza que contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo; en Francia una Ley de 2002, sobre modernización social, dispone de un Capítulo IV consagrado a la "lucha contra el acoso moral en el trabajo"; Bélgica, por su parte, cuenta con una ley de 2000, relativa a la lucha contra la degradación deliberada de las condiciones laborales. En otros países, de igual manera, se han discutido diversas iniciativas sobre la materia. Al respecto, por ejemplo, en Italia se han presentado cinco proyectos para reformar la legislación laboral; en Suiza, en 2000, se presentó un proyecto de ley específico sobre acoso laboral; en Luxemburgo en

2002 se planteó una Moción de la Cámara de Diputados en la cual se instaba al Gobierno a presentar un proyecto de ley contra el acoso moral, que complementara la legislación vigente sobre acoso sexual; asimismo, en Brasil, a partir de 2000, se han expedido varias normativas estatales sobre acoso laboral."

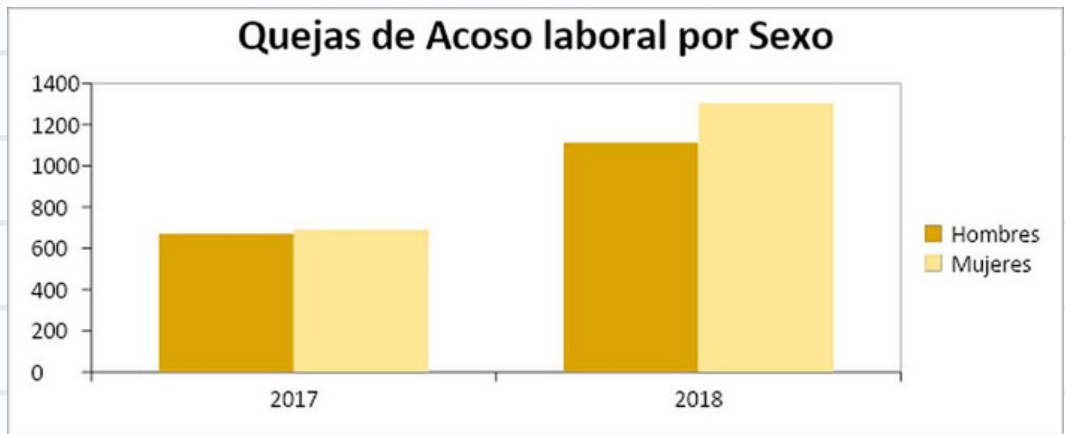
En Colombia, no fue hasta inicios del primer decenio de los 2000, que comenzaron los estudios de esta problemática, mostrando interés sobre este tipo de conducta que afectan gravemente las relaciones laborales y personales dentro del trabajo, Peralta (2004):

"Ajeno a los psicólogos organizacionales, en Colombia es poco lo que se ha trabajado el tema. Cabe anotar que el periódico El Tiempo incorporó en su edición del 23 de febrero del 2003 un artículo de Patiño denominado "Mi jefe me maltrata" en el que, si bien se relaciona de manera acertada el concepto, no aparecen referenciados estudios colombianos o latinoamericanos". (p.112).

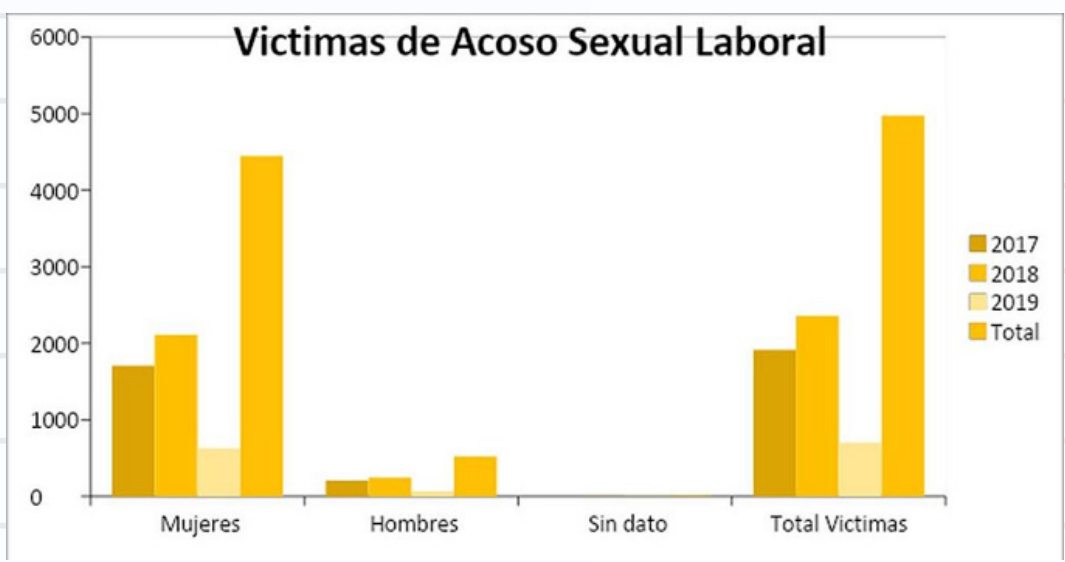
Por lo anterior, se radicó el Proyecto de Ley N.º 88 de 2004, donde se buscaba adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Este Proyecto Ley se aprueba finalmente por el Congreso de la República, y sale en el Diario Oficial No. 46.160, del 23 de enero de 2006, como la Ley 1010 o mejor conocida como la Ley de Acoso Laboral. Es por esto, que se reconoció plenamente este fenómeno y se otorgó un marco de garantías para los trabajadores y empleadores para el desarrollo de una sana convivencia laboral.

Según un estudio comparativo realizado por la abogada laboralista Mery Laura Perdomo, el acoso laboral y la violencia son situaciones que responden al contexto social específico donde se llevan a cabo estas conductas, dependiendo a su vez de la interacción entre el ambiente laboral en general y la sociedad específica.

Las siguientes gráficas ilustran el acoso laboral en el año 2019:



Camelo, E. (2020). Acoso laboral: realidad cotidiana de los trabajadores colombianos. [Figura]. Recuperado de: <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/-detail/acoso-laboral-realidad-cotidiana-de-los-trabajadores-colombianos/>



Camelo, E. (2020). Acoso laboral: realidad cotidiana de los trabajadores colombianos. [Figura]. Recuperado de: <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/-detail/acoso-laboral-realidad-cotidiana-de-los-trabajadores-colombianos/>

Como se puede evidenciar en los gráficos anteriormente citados, el acoso laboral es una problemática arraigada en nuestro contexto social. Si bien la ley que regula el acoso laboral existe, deberíamos tener la capacidad de reparar a las víctimas de esta problemática, así como también, deberíamos poder establecer medidas que atenúen estas graves cifras de acoso laboral, las cuales retratan la realidad social de conductas inaceptables en el marco laboral.

En esta cartilla encontrarás:

- 1.** Información básica sobre las relaciones laborales en Colombia.
- 2.** Información sobre las distintas conductas y acciones que constituyen el acoso laboral.
- 3.** El marco jurídico existente en Colombia sobre el tema de acoso laboral.
- 4.** Medidas que se deben tomar para hacer frente al acoso laboral.

1. ¿Qué es una relación laboral?

Una relación laboral es el vínculo jurídico que sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor. (Díazgranados et al., 2018). En otras palabras, es aquella relación contractual entre una empresa o persona natural que se denomina empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

2. ¿Cómo se constituye un contrato de trabajo?

De acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo del trabajo, tres son los elementos que deben existir para que pueda decirse que existe contrato de trabajo o relación laboral:

• **Continuada subordinación:** La subordinación se entiende como esa obligación que tiene el trabajador de obedecer las órdenes de su empleador, sin que exista autonomía sobre el cómo y cuándo se debe ejecutar el trabajo contratado. Este elemento es indispensable para determinar si existe o no un contrato de trabajo. Respecto a este punto, se debe resaltar que la subordinación no puede ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. De esta manera lo ilustra la Corte Constitucional en Sentencia C-934 de 2004:

“En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.”

En ese sentido, cuando la subordinación sobrepasa los límites mencionados anteriormente, puede llegar a convertirse en acoso laboral.

- **Retribución o remuneración del servicio:** Debe existir un pago o contraprestación por la prestación personal del servicio.

- **Prestación personal del servicio:** Se requiere que quien preste el servicio contratado sea el trabajador personalmente, es decir, el trabajador no puede delegar la ejecución del contrato a un tercero.

3. ¿Cuáles son los tipos de contratos laborales?

En Colombia los contratos laborales se clasifican en:

	Contrato a término fijo	Contrato a término indefinido	Contrato de obra o labor	Contrato temporal, ocasional o accidental.
Regulación	Art. 46 Código Sustantivo del Trabajo y art. 28 Ley 789 de 2002.	Art. 47 del Código Sustantivo del Trabajo.	Art. 45 del Código Sustantivo del Trabajo	Art. 6 del Código Sustantivo del Trabajo
Duración	Tiene una duración limitada. Puede ser por un periodo hasta de 3 años, prorrogable indefinidamente.	No tiene una duración determinada.	La duración está determinada por el tiempo que dure la ejecución de la obra o labor contratada.	Estos contratos tienen una duración inferior a un mes.

Requisitos	Debe realizarse por escrito, de lo contrario, se entenderá que es a término indefinido.	Puede realizarse de manera escrita o verbal.	Puede realizarse de forma verbal o escrita, sin embargo, la obra o labor debe estar detallada de manera clara, de lo contrario, se entenderá que es a término indefinido. - Es recomendable que se haga de forma escrita para que todo lo concerniente a la modalidad, tiempo y labor sea totalmente claro y verificable.	Debe versar sobre labores distintas a las que desarrolla usualmente el empleador. Puede hacerse por escrito o verbalmente, pero se recomienda que sea por escrito y se especifiquen las tareas del trabajador.
-------------------	---	--	---	--

4. ¿Qué tipo de vinculaciones no constituyen un contrato de trabajo?

En Colombia, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo señala que para que se constituya relación laboral se requiere de tres elementos esenciales: Prestación personal del servicio, remuneración y la continuada subordinación. Por lo tanto, no serán contratos de trabajos aquellos que carezcan uno de esos tres elementos. Algunos de los siguientes tipos de contratos no son contratos laborales:

• **Contrato de aprendizaje (Art. 30 de la Ley 789 de 2002):**

Es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes. No es un contrato de trabajo pues el estudiante no tiene derecho a ningún tipo de prestaciones sociales y los pagos que éstos reciben no constituyen salario, sino que son denominados auxilios de sostenimiento.

• **Contrato civil por prestación de servicios (Art. 34 Código Sustantivo del Trabajo):** Este contrato se celebra entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. No incluye cargas prestacionales, es decir que los contratistas no reciben prestaciones sociales, adicionalmente, éstos no están obligados a cumplir horarios de trabajo ni a mantener relaciones de subordinación.

5. ¿Qué es el acoso laboral?

La Ley 1010 de 2006, expedida con el objeto de 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. Define en el artículo segundo el acoso laboral 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 la renuncia del mismo."

5.1. ¿Cuáles son los bienes jurídicos que están protegidos por la Ley que regula el Acoso Laboral?

Los bienes protegidos según el inciso segundo del artículo 1 de Ley 1010 de 2006 son:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud mental de los trabajadores.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

5.2. ¿Cuáles son las conductas enunciadas en la Ley 1010 de 2006 que constituyen acoso laboral?

Según el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se pueden catalogar como conductas constitutivas de acoso laboral:

- **Maltrato:** Los actos de agresión física contra la integridad física, moral o sexual. (Pueden llegar a constituir el delito de lesiones personales).
- **Discriminación laboral:** Las expresiones insultantes o humillantes sobre la persona, con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- **Persecución laboral:** Inducir al trabajador a la renuncia mediante, comentarios de descalificación profesional, expresados frente a otros compañeros de trabajo o en privado, cambios permanentes de horario o carga excesiva laboral.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Hablar de forma pública sobre aspectos de la vida íntima de una persona.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- 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.
- 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.
- **Inequidad laboral:** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- **Entorpecimiento laboral:** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor, obstaculizando hacia el cumplimiento de la labor y retardando la lo que trae como consecuencia un perjuicio para el trabajador.
- 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.
- **Desprotección laboral:** poner en riesgo la integridad del trabajador asignándole funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

5.3. ¿Qué conductas no constituyen acoso laboral?

La Ley 1010 de 2006, en el artículo octavo establece que las siguientes conductas no constituyen acoso laboral:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

5.4. ¿Quiénes son sujetos activos de cometer acoso laboral?

Según el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006 pueden ser:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

5.5. ¿Qué medidas se deben tomar para hacer frente al acoso laboral?

El artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, establece cuáles son las medidas preventivas y correctivas que se deben tomar frente a los casos de acoso laboral.

- En primer lugar, dispone la obligación que tienen los empleadores de *“prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.”*

- Por otro lado, la norma faculta a las víctimas para denunciar, por escrito, situaciones de acoso laboral ante diversas autoridades, entre estas: los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales y la Defensoría del Pueblo. En ese orden de ideas, la autoridad que conozca de la denuncia incentivará al empleador a utilizar los mecanismos y procedimientos mencionados de manera precedente.
- Adicionalmente, la persona que se considere víctima de acoso laboral está igualmente facultada para requerir la intervención de una institución de conciliación legalmente autorizada, con el fin de que se solucione de manera amigable y pacífica la situación de acoso laboral.

Finalmente, es necesario señalar que, de acuerdo con el parágrafo 2 de la norma señalada, *“La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.”*

5.6. Comité de Convivencia Laboral

Se deberá conformar según el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, un Comité de Convivencia Laboral dentro de la empresa o institución sin importar el carácter si es pública o privada:

ARTÍCULO 14. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.

Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

El Comité en lo concerniente al tema de acoso laboral, funcionará “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, es necesario establecer su conformación” (Resolución 0652 de 2012).

5.7. ¿Cómo deberá estar conformado el Comité de Convivencia Laboral?

Según el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

5.8. ¿Qué sucede si la empresa o institución tiene un número menor a 20 trabajadores?

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

5.9. ¿Quiénes eligen a los representantes del empleador y de los trabajadores?

El artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012 indica que el empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. Es importante resaltar, que las personas que deseen conformar dicho Comité no podrán tener quejas de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

5.10. ¿Cuál es el periodo del Comité de Convivencia Laboral?

Según el artículo 5 de la Resolución 625 de 2012: "El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación."

5.11. ¿Cada cuánto se debe reunir el comité de convivencia?

Según el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012 el Comité: "se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".

5.12. ¿Qué puedo hacer si soy víctima de acoso laboral?

La persona que se considere víctima de acoso laboral podrá acudir en primera instancia al Comité de Convivencia Laboral expresando en una queja formal las situaciones que, a su juicio, y en consideración a la Ley 1010 de 2006 constituyan acoso laboral. Si el Comité encuentra que la queja se adecua a una situación de acoso laboral tomará las medidas correctivas. Si el Comité encuentra que la conducta no encaja en acoso laboral, o el trabajador vuelve a recibir una conducta que sea constitutiva de acoso laboral deberá acudir al respectivo Inspector de Trabajo que tenga competencia en el lugar de los hechos, a los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, para poner en conocimiento de estas autoridades la ocurrencia de la situación de acoso laboral.

Dicha denuncia deberá realizarse mediante escrito en el que se detallen los hechos denunciados y se anexe prueba de los mismos.

Por otra parte, quien se considere víctima de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

5.13. ¿Qué garantías tengo contra actitudes retaliatorias si soy víctima de acoso laboral?

La Ley 1010 de 2006, establece las siguientes garantías a favor de la víctima o a quienes hayan servido de testigos en los procesos disciplinarios correspondientes:

- Ante una terminación unilateral del contrato de trabajo o destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
- Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Entidades donde puedes obtener apoyo jurídico ante un eventual caso de acoso laboral

Consultorio Jurídico

Universidad del Norte

Teléfono: 3509258.

Barranquilla, Calle 74#58-79.

Horario de Atención: 8:30 am - 12:30 m - Jornada continua, de lunes a jueves.

<https://www.uninorte.edu.co/web/consultorio-juridico>

Ministerio del trabajo

Barranquilla, Carrera 49 # 72-46.

Horario de Atención: 8:00 am - 4:00 pm - Jornada continua

Indicativo 57+: 5

Conmutador: (57-1) 3779999

Extensión: 80000

Línea nacional gratuita: 018000 112518

Correo Electrónico: jwaldir@mintrabajo.gov.co

dtatlantico@mintrabajo.gov.co

Referencias

Código Sustantivo del Trabajo. (5 de agosto de 1950). Decreto Ley 2663 de 1950. DO: 27.407.

Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/base-doc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006) Ley de acoso laboral. [Ley 1010 de 2006]. DO: No. 46.160.

Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/base-doc/ley_1010_2006.html

Corte Constitucional. (26 de octubre de 2006) Sentencia T-882-2006. [M.P. Humberto Antonio Sierra Porto]

Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Díazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Díazgranados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., Almanza Junco, J. E. (2018). Derecho Laboral en Colombia. (L. A. Díazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

El Tiempo, R. E. L. (2016, 25 enero). ¿Qué hacer ante el acoso laboral y cómo denunciarlo? El Tiempo.

Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/C-MS-16491587#:~:text=Si%20una%20persona%20se%20considera,pruebas%2C%20es%20muy%20importante%20anexarlas>

Referencias

Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 1(2), 205-216.

Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2012). Resolución 1356 de 2012.

Recuperado de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

Ministerio del Trabajo. (30 de abril de 2012). Resolución 652 de 2012.

Recuperado de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, (18), 111-122.

Roldán, J. A. (2014, 16 septiembre). Regulación del contrato de prestación de servicios. *Asuntos Legales*.

Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/regulacion-del-contrato-de-prestacion-de-servicios-2168926#:~:text=El%20contratista%20independiente%20es%20vinculado,se%20menciona%20en%20el%20art%C3%ADculo>



Unidad de
Prácticas
Jurídico -
Políticas y
Servicios a la
Comunidad