



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

**Consideraciones Críticas Entorno a la Impertinencia y Diferencia del Acoso Laboral y
Acoso Sexual a la Luz de la Normativa Vigente en Colombia**

Área Temática

Planeación y Gerencia Del Talento

Estudiante

Diana Carolina Narvaez Mosquera



Fundación Universitaria de Popayán
Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas
Especialización en Gerencia del Talento Humano
Popayán, Cauca
2023



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

**Consideraciones Críticas Entorno a la Impertinencia y Diferencia del Acoso laboral y
Acoso Sexual a la Luz de la Normativa Vigente en Colombia**

Estudiante

Diana Carolina Narváez Mosquera

Trabajo De Grado Presentado Como Requisito Para Optar El Título De Especialista En
Gerencia Del Talento Humano

Asesora Temática

Sonia Gaviria Armero

Fundación Universitaria De Popayán
Facultad De Ciencias Económicas Contables Y Administrativas
Especialización En Gerencia Del Talento Humano
Popayán, Cauca
2023





Tabla de Contenido

Introducción.....	6
Objetivos	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Marco Conceptual/ Marco Contextual.....	8
Marco Conceptual.....	8
Acoso Laboral.....	8
Acoso Sexual.....	8
Impertinente	8
Marco Contextual	11
Regulaciones Normativas Sobre el Acoso Laboral en Colombia.....	14
Regulaciones Normativas Sobre el Acoso Laboral en Colombia.....	14
Definición que Indica que el Acoso Puede Darse en Diferentes Vías	14
De lo Anterior se Puede Concluir las Siguietes Características del Acoso Laboral.....	16
Regulaciones Normativas Sobre el Acoso Sexual en Colombia	17
Implicaciones Emocionales de los Colaboradores Inmersos en un Estado de Acoso Laboral	
19	
Estrategias que Disminuyan la Impertinencia y Diferencia del Acoso Laboral y Acoso Sexual desde la Gestión Humana	21
Sensibilización y Capacitación	21



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Implementar Políticas Claras y Protocolos de Denuncia	21
Fomentar una Cultura de Respeto y Equidad	21
Brindar Apoyo a las Víctimas.....	22
Realizar Seguimiento y Evaluación	22
Conclusiones.....	23
Referencias Bibliográficas	24





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Fundación Universitaria de Popayán
Especialización Gerencia del Talento Humano
Sistematización de Experiencias
Estudio de Casos

PROGRAMA	Especialización en Gerencia del Talento Humano
PERIODO	2023-1
ASESOR	Sonia Gaviria Armero
CODIGO	Nombres Y Apellidos Estudiantes
XXXX	Diana Carolina Narváez Mosquera
PROYECTO	Consideraciones Criticas Entorno a la Impertinencia y Diferencia del Acoso Laboral y Acoso Sexual a la Luz de la Normativa Vigente en Colombia
ENFOQUE TEMÁTICO	Planeación y del Talento Humano



Introducción

Es importante destacar que el acoso laboral y el acoso sexual son problemas serios que afectan negativamente el bienestar y los derechos de las personas en el ámbito laboral. En Colombia, existe una normatividad específica que aborda estas situaciones. La Ley 1010 de 2006 que establece las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Esta ley define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona, que atenta contra su dignidad, integridad física o psicológica y que crea un ambiente laboral hostil o intimidatorio. Por otro lado, el acoso sexual está contemplado en el Código Penal Colombiano. Según este, el acoso sexual se refiere a cualquier comportamiento indeseado de naturaleza sexual, que afecta la dignidad de una persona y crea un ambiente laboral intimidatorio, humillante u ofensivo. La normativa vigente busca garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores. Es importante destacar que estas conductas no deben ser toleradas y que existen mecanismos legales para denunciar y corregir estas situaciones.



Objetivos

Objetivo General

Indagar sobre las consideraciones críticas entorno a la impertinencia y diferencia del acoso laboral y acoso sexual a la luz de la normatividad vigente en Colombia

Objetivos Específicos

Revisar las regulaciones normativas vigentes en Colombia con relación al acoso laboral y el acoso sexual.

Identificar las implicaciones emocionales de los colaboradores inmersos en un estado de acoso laboral

Proponer desde la Gerencia del Talento Humano estrategias que disminuyan la impertinencia y diferencia del acoso laboral y acoso sexual



Marco Conceptual/ Marco Contextual

Marco Conceptual

Acoso Laboral

Se entenderá por acoso laboral 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. (Ley N°. 1010, 2006, Art. 2)

Acoso Sexual

Según la UNESCO, (2019) se define como:

El acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que afrenta a la identidad, la personalidad, la dignidad o la integridad física de una persona, propagando un entorno ofensivo y degradante. Este comprende conductas de tipo verbal, no verbal o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas (p. 11)

Impertinente

La palabra impertinente procede del latín tardío “impertinentis”, vocablo integrado por el prefijo negativo “im” y por “pertinentis” vocablo formado por el prefijo “per” que indica “por completo” o “en su totalidad”, el verbo “tenere” en el sentido de sujetar, y el sufijo “nt” que hace alusión al que efectúa la acción.

Algo impertinente es aquello que no tiene vinculación con el hecho, que no se corresponde con el caso, que es un agregado sin razón. Ejemplos: “Tu visita es impertinente ya que nadie te invitó”,



“Resulta impertinente que hayas agregado temas en el examen que no fueron pedidos en las consignas” o “Es impertinente tu acotación, ya que ya había aclarado el tema en mi exposición”.

En Derecho es usual que se hable de reclamos impertinentes, si no se corresponden al planteo o de pruebas impertinentes si no conducen a probar el hecho en consideración, y por ese motivo son rechazadas por el órgano jurisdiccional por razones de economía procesal, tras ser evaluadas con sano criterio. No es lo mismo que prueba irrelevante, ya que, en este caso, puede tener relación con los hechos, pero carece de importancia para resolver la cuestión planteada.

Se dice que alguien es impertinente cuando interrumpe conversaciones, falta el respeto, procede con descaro, o se muestra desagradable, no respondiendo a las prácticas sociales pertinentes. Ejemplos:

“Su hijo fue muy impertinente al levantarle la voz al profesor” o “El impertinente joven tuvo la osadía de insultar a su jefe y fue despedido”.

Unos anteojos con mango que en general se usan en los teatros para observar desde los palcos con mayor nitidez el escenario, se denominan impertinentes. Fingermann, H. (2017)

Ambiente Laboral Hostil

Un ambiente de trabajo puede considerarse hostil cuando tiene lugar comportamientos y acciones discriminatorias contra una clase de personas protegidas y estas conductas con lo suficientemente graves como para crear un ambiente abusivo e intimidatorio para dichas personas. Algunos empleados se encuentran en un ambiente de trabajo hostil cuando si son discriminados debido a su raza, religión, género, por embarazo, edad o discapacidad.

El acoso es una de las causas más comunes de entornos laborales hostiles y se define como una conducta no deseada basada en factores discriminatorios. El acoso sexual también puede contribuir a



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

un lugar de trabajo abusivo, ya sea por parte de un supervisor, compañero de trabajo, agente del empleador o incluso un no empleado.



Marco Contextual

En Colombia el acoso laboral y el acoso sexual son problemáticas que afectan a muchas personas en el ámbito laboral.

El acoso laboral, es 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. (Ley N°. 1010, 2006, Art. 2) mientras que el acoso sexual según la OIT (2014) se define cómo:

“El comportamiento físico verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atender contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio degradante u ofensivo”. (p. 13)

La normativa vigente en Colombia contempla y protege a las víctimas de acoso laboral y acoso sexual, la Ley 1010 de 2006 establece las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, y la Ley 1257 de 2008 busca prevenir y sancionar cualquier forma de violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual.

Sin embargo, existe una impertinencia y diferencia en la percepción y abordaje de estas problemáticas, en ocasiones, el acoso laboral y el acoso sexual son minimizados o ignorados, lo que dificulta su denuncia y sanción. Además, existe una falta de conciencia y sensibilización sobre la gravedad de estas conductas y el impacto que tienen en la vida laboral y personal de las víctimas. Es importante abordar estas consideraciones críticas y promover un cambio cultural en el ámbito laboral colombiano. Es necesario que tanto empleadores como empleados estén informados sobre la normativa vigente y las consecuencias legales y éticas del acoso laboral y acoso sexual. Asimismo, se deben



implementar políticas de prevención, capacitación y sensibilización en las empresas, con el fin de crear un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos. Solo así se podrá erradicar estas problemáticas y garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales de todas las personas en Colombia.

Por lo tanto, en el caso del delito de acoso sexual, como en otros muchos, se tipifican una serie de conductas que han sido aceptadas hasta mediados de los años setenta. Tradicionalmente se consideraba que era algo que entraba dentro de lo normal, de lo esperado de la naturaleza de los hombres; constituía una muestra más de su hombría o masculinidad que debía ser recibida con satisfacción por las propias mujeres, en tanto muestra de reconocimiento o valoración de su feminidad. (Begoña, 2018)

En tiempos pasados, el acoso laboral y el acoso sexual eran problemáticas que no recibían la atención ni la importancia que merecían en Colombia. Estos temas eran minimizados, ignorados o simplemente considerados como parte normal del entorno laboral. La falta de conciencia y sensibilización sobre la gravedad de estas conductas permitía que se perpetuaran y se normalizaran, creando un ambiente de impunidad para los acosadores.

Durante mucho tiempo, las víctimas de acoso laboral y acoso sexual se enfrentaban al silencio y al miedo a represalias si decidían denunciar estas situaciones. No existían leyes claras ni protocolos establecidos para abordar estas problemáticas, lo que dificultaba aún más su denuncia y sanción. Además, se le restaba importancia a la dignidad y los derechos de las personas en el ámbito laboral, lo que permitía que se perpetuaran conductas abusivas y discriminatorias. Sin embargo, con el paso del tiempo y la lucha de movimientos feministas y de derechos humanos, se fue generando un cambio en la percepción y abordaje de estas problemáticas. A medida que se evidenciaba la gravedad de las



situaciones de acoso laboral y acoso sexual, se comenzaron a promulgar leyes y normativas que protegían a las víctimas y establecían pautas claras para prevenir y sancionar estas conductas. La Ley 1010 de 2006, que establece las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, y la Ley 1257 de 2008, que busca prevenir y sancionar cualquier forma de violencia y discriminación contra las mujeres, fueron un hito importante en la protección de las víctimas de acoso en Colombia. Estas leyes reconocieron y visibilizaron la gravedad de estas problemáticas, y establecieron sanciones para quienes las perpetraron. A pesar de estos avances, aún existe un camino por recorrer en la erradicación del acoso laboral y el acoso sexual en Colombia. Es necesario seguir promoviendo la conciencia, la sensibilización y la capacitación en todas las empresas y organizaciones, así como garantizar que las víctimas puedan denunciar estas situaciones sin temor a represalias. Solo así se podrá garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas.



Regulaciones Normativas Sobre el Acoso Laboral en Colombia

Regulaciones Normativas Sobre el Acoso Laboral en Colombia

Es importante identificar las leyes y normativas específicas que abordan el acoso laboral y el acoso sexual en Colombia. Algunas leyes relevantes pueden ser la Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral, y la Ley 1257 de 2008, que aborda la violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual.

Asimismo, el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, define 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.

Definición que Indica que el Acoso Puede Darse en Diferentes Vías

De superior a subordinado, de subordinado a superior o entre compañeros, además debe existir una manera de constatar el abuso, este debe ser persistente y que busque desestabilizar al empleado en su lugar de trabajo.

El artículo 6° de la norma antes mencionada específica que los autores del acoso laboral pueden ser: los gerentes, jefes, directores, supervisores o cualquiera que tenga una posición de dirección y mando, los superiores jerárquicos, los trabajadores o empleados. Y las víctimas: los trabajadores o empleados, los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Así mismo, serán partícipes los



empleadores que promuevan, induzcan o favorezcan el acoso y los que omitan los requerimientos y amonestaciones derivados de este tipo de conductas.

Esta ley describe seis formas de acoso laboral, aunque deja abierta la posibilidad de que se configuren otras:

Maltrato Laboral

Persecución Laboral

Discriminación Laboral

Entorpecimiento Laboral

Inequidad Laboral

Desprotección Laboral

Acoso Laboral Según la Jurisprudencia Colombiana

Respecto a lo que se debe entender como acoso laboral la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga señala:

Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.



Seguidamente la corte diserta sobre lo que no es acoso laboral; Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.

De lo Anterior se Puede Concluir las Siguietes Características del Acoso Laboral

Se debe presentar una o varias de la conducta tipificadas como acoso laboral por la ley.

La conducta debe ser persistente, continuada y sistemática.

Debe haber intención de intimidar o amedrentar.

Un hostigamiento, insulto o maltrato esporádico u ocasional no puede calificarse como acoso laboral, por no corresponder a un comportamiento sistemático, precisando que la misma ley afirma que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente.



Regulaciones Normativas Sobre el Acoso Sexual en Colombia

La Ley 1257/2008 artículo 29 adicionando el artículo 210A al código penal colombiano Ley 599 de 2000, que consagra el acoso sexual:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

También se debe considerar reglamentos internos de las empresas y otras normativas relacionadas, leer y analizar las regulaciones: Una vez identificadas las leyes y normativas pertinentes, es necesario leer y analizar detenidamente su contenido, comprender los conceptos, definiciones y requisitos establecidos en estas regulaciones, así como las sanciones y medidas de prevención y protección que se establecen. Durante el análisis de las regulaciones, se podrá identificar posibles limitaciones o vacíos en su contenido, esto puede incluir aspectos como la falta de definiciones claras, la ausencia de medidas específicas de prevención o protección, o la falta de sanciones adecuadas, identificar estas limitaciones ayudará a tener una visión crítica de las regulaciones existentes.

Para tener un enfoque crítico y comparativo, es útil analizar cómo las regulaciones colombianas se comparan con los estándares internacionales en materia de acoso laboral y acoso sexual. Esto puede incluir la revisión de convenios internacionales ratificados por Colombia, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Finalmente, con base en el análisis realizado, se pueden formular recomendaciones o



propuestas de mejora para fortalecer las regulaciones existentes. Esto puede incluir sugerencias para mejorar definiciones, ampliar el alcance de las protecciones, fortalecer las sanciones o establecer medidas adicionales de prevención y sensibilización.



Implicaciones Emocionales de los Colaboradores Inmersos en un Estado de Acoso Laboral

Investigar sobre las experiencias de las víctimas de acoso laboral: Es importante buscar investigaciones, estudios y testimonios de personas que hayan experimentado acoso laboral. Estas fuentes pueden proporcionar información valiosa sobre las implicaciones emocionales que enfrentan los colaboradores en esta situación.

Analizar los efectos psicológicos del acoso laboral: El acoso laboral puede tener graves repercusiones emocionales en las víctimas. Algunos de los efectos psicológicos comunes pueden incluir ansiedad, estrés, depresión, baja autoestima, insomnio y trastornos de salud mental. Analizar estos efectos y comprender cómo impactan en la vida personal y profesional de los colaboradores es fundamental para identificar las implicaciones emocionales.

Considerar el impacto en el bienestar y la calidad de vida: El acoso laboral puede tener un impacto significativo en el bienestar general y la calidad de vida de las personas afectadas. Esto puede manifestarse en problemas de salud física y mental, dificultades en las relaciones personales, pérdida de motivación y satisfacción en el trabajo, y disminución del rendimiento laboral. Identificar cómo estas implicaciones emocionales afectan la vida de los colaboradores es esencial para comprender el alcance del problema.

Explorar la influencia en la autoconfianza y la autoestima: El acoso laboral puede socavar la confianza y la autoestima de las víctimas. Los colaboradores inmersos en un estado de acoso pueden experimentar sentimientos de inferioridad, inseguridad y desvalorización personal. Comprender cómo el acoso laboral afecta la autoconfianza y la autoestima de los colaboradores puede ayudar a identificar las implicaciones emocionales específicas que enfrentan.



Considerar el impacto en la salud mental: El acoso laboral puede desencadenar o agravar trastornos de salud mental, como la ansiedad y la depresión. Las víctimas pueden experimentar altos niveles de estrés crónico, dificultades para concentrarse, cambios de humor y pérdida de interés en actividades que antes les resultaban placenteras. Analizar cómo el acoso laboral afecta la salud mental de los colaboradores es fundamental para comprender las implicaciones emocionales.



Estrategias que Disminuyan la Impertinencia y Diferencia del Acoso Laboral y Acoso Sexual desde la Gestión Humana

Desde la Gestión Humana se deben considerar una serie de estrategias que aporten para la disminución de la Impertinencia y diferencia del acoso laboral y acoso sexual, estrategias que servirán de herramienta en casos concretos

Sensibilización y Capacitación

Es fundamental que la gerencia del talento humano desarrolle programas de sensibilización y capacitación para todos los colaboradores. Estos programas deben abordar temas como el respeto, la igualdad de género, la diversidad y la prevención del acoso laboral y acoso sexual. La capacitación debe ser obligatoria para todos los empleados y debe enfatizar la importancia de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Implementar Políticas Claras y Protocolos de Denuncia

Es necesario establecer políticas claras que prohíban el acoso laboral y acoso sexual en la organización. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los colaboradores, y se deben establecer protocolos de denuncia confidenciales y accesibles. Los colaboradores deben sentirse seguros y protegidos al momento de reportar cualquier forma de acoso, y la gerencia del talento humano debe asegurarse de que las denuncias sean investigadas de manera adecuada y que se tomen las acciones correspondientes.

Fomentar una Cultura de Respeto y Equidad

La gerencia del talento humano debe promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad. Esto implica fomentar la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en todos



los niveles de la organización. Se deben establecer políticas de no tolerancia al acoso laboral y acoso sexual, y se deben reconocer y premiar los comportamientos positivos relacionados con el respeto y la igualdad.

Brindar Apoyo a las Víctimas

La gerencia del talento humano debe asegurarse de que las víctimas de acoso laboral y acoso sexual reciban el apoyo necesario. Esto implica proporcionar recursos y asistencia adecuada, como asesoramiento psicológico, asesoramiento legal y apoyo emocional. Es importante que las víctimas se sientan respaldadas y protegidas, y que se les brinde la oportunidad de denunciar sin temor a represalias.

Realizar Seguimiento y Evaluación

La gerencia del talento humano debe monitorear y evaluar regularmente la efectividad de las estrategias implementadas para disminuir el acoso laboral y acoso sexual. Esto implica recopilar datos, realizar encuestas de clima laboral y realizar investigaciones internas para identificar cualquier problema o brecha que deba abordarse. Con base en estos hallazgos, se deben ajustar y mejorar continuamente las estrategias implementadas.



Conclusiones

En base a la normativa vigente en Colombia y las consideraciones críticas, se puede concluir que tanto el acoso laboral como el acoso sexual son problemáticas serias que deben ser abordadas con diligencia. Aunque son conceptos distintos, ambos afectan el entorno laboral y la dignidad de las personas. Es fundamental promover la conciencia y educación sobre estas cuestiones, asegurar la implementación efectiva de las leyes existentes y fomentar una cultura de respeto en el ámbito laboral para prevenir y abordar estos comportamientos inaceptables.

Ambas formas de acoso son perjudiciales y tienen el potencial de afectar negativamente la salud mental, emocional y física de las personas. Es necesario reconocer la gravedad de cada forma de acoso y tomar medidas adecuadas para prevenir y abordar estos comportamientos.

La normativa busca garantizar que las víctimas tengan un proceso adecuado para denunciar y perseguir casos de acoso laboral o sexual. Es importante asegurar que las personas tengan acceso a canales efectivos para presentar quejas y que se les brinde protección contra posibles represalias.

La sensibilización y la educación son elementos esenciales para prevenir tanto el acoso laboral como el sexual. Es fundamental promover la cultura del respeto y la igualdad en los entornos laborales, brindando información sobre los derechos y responsabilidades de los empleados.



Referencias Bibliográficas

Código Penal. *Artículo 210-A. Acoso sexual*. (s/f). Leyes.co.

https://leyes.co/codigo_penal/210-A.htm

Fingermann, H. (2017). *Concepto de impertinente*. <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/impertinente>

García, D. (2020). *Acoso sexual a adolescentes*.

[file:///C:/Users/crist/Downloads/Acoso_GarciaFernandez_Diego%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/crist/Downloads/Acoso_GarciaFernandez_Diego%20(1).pdf)

Leyes desde 1992. *Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1010_2006]*.

(s. f.). http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Ministerio de trabajo. (2023). *Definición de trabajo. Colombia potencia de la vida*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/estado-joven>

