



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia



Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

Noción del acoso laboral o mobbing en los ordenamientos jurídicos de Colombia y Chile¹

Notion of workplace harassment or mobbing in the legal systems of Colombia and Chile

Diana Marcela Amaya Gualteros²

Resumen

La noción de acoso laboral o Mobbing decanta en las conductas abusivas que se presentan en el ámbito laboral con un enfoque organizacional tanto privado como público constituyendo una vulneración en los derechos inherentes de los trabajadores. Durante los últimos años, este escenario no ha alcanzado mayor protagonismo en los ordenamientos jurídicos internos, generando que la identificación y sanción de estas conductas sean más difíciles.

El objetivo de este artículo es analizar los regímenes de protección hacia los trabajadores, con especial énfasis en el desarrollo e impacto que el Mobbing ha presentado en los últimos años. Se plantea como base para la vinculación de estos regímenes, el recorrido en el ámbito del derecho comparado del ordenamiento jurídico de Chile y Colombia, partiendo de principios, definiciones legales y comentarios doctrinales y jurisprudenciales sobre el tema, para determinar los avances, similitudes y diferencias en la protección del trabajador en cada uno de ellos.

Palabras clave: Acoso laboral, Trabajador, Colombia, Chile, derecho laboral.

Abstract

¹ Artículo resultado de investigación elaborado para optar por el Título de Abogada en la Universidad Católica de Colombia por parte de la estudiante Diana Marcela Amaya Gualteros del programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Este artículo fue dirigido por Sneyder García Jiménez, docente de la Universidad Católica de Colombia.

² Estudiante de derecho, Universidad Católica de Colombia. Correo institucional: dmamaya70@ucatolica.edu.co

The notion of mobbing or mobbing is based on abusive behaviours that occur in the workplace, with both a private and public organizational approach which constitutes a violation of the inherent rights of workers. During the last few years, this scenario has not achieved greater prominence in domestic legal systems, making the identification and punishment of these behaviours more difficult.

This article aims to analyse the protection regimes for workers, with special emphasis on the development and impact that Mobbing has had in recent years. The basis for the linking of these regimes is the comparative law of the legal systems of Chile and Colombia, based on principles, legal definitions, and doctrinal and jurisprudential comments on the subject, to determine the progress, similarities, and differences in the protection of workers in each of them.

Keywords: Mobbing, worker, Colombia, Chile, labour law.

Introducción

Durante décadas las relaciones laborales en las organizaciones empresariales han perseguido un ámbito marginado de respeto, protección y garantía de los derechos de los trabajadores; de esta forma, surgió la necesidad de implementar y ajustar los ordenamientos jurídicos internos acorde con las nuevas tendencias y necesidades que se presenten, para así, blindarlos sobre aquellas prácticas o conductas que mediante su actuar, puedan llegar a vulnerar algún derecho.

Como fenómeno, “la expresión ‘acoso laboral’ o ‘mobbing’ designa un conjunto de comportamientos dirigidos a hacerle la vida imposible a la víctima dentro de la organización de trabajo” (Palavecino, 2012, p. 13). Estas conductas pueden ser entre otras, violencia, intimidación y demás comportamientos que constituyan un daño físico o moral a otra persona en el entorno laboral.

Ahora bien, en la actualidad el ordenamiento jurídico laboral contiene un conjunto mínimo de derechos a favor del trabajador, por lo tanto, las entidades bien sea de sector público o privado, tienen la obligación de emplear herramientas y disponer elementos que permitan identificar y reconocer comportamientos “que resulten lesivos (...), derivados del ejercicio de la potestad de dirección del empleador, de comportamientos ilegítimos de éste, o bien, por la actuación de otros trabajadores” (Caamaño, 2011, p. 217).

Es así como estos comportamientos o conductas han empezado a captar la atención e interés por parte de las legislaciones laborales, implementando medidas de prevención y configurando sanciones para estos ‘ilícitos laborales’ vulneradores de derechos fundamentales. Resulta interesante mencionar que esta figura no constituye un fenómeno actual o novedoso, diversos doctrinantes han estudiado y analizado el mobbing, logrando identificar que en las últimas décadas este fenómeno ha cobrado mayor relevancia y visibilidad.

Lo anterior indica que, en cierta medida, siempre ha existido esta figura en las relaciones laborales, y a su vez, se ha presenciado en diversas partes del mundo, no obstante, hasta hace dos décadas se ha empezado a brindar mayor protagonismo y perceptibilidad en el ámbito laboral, y a los efectos que causa en los trabajadores.

En ese orden de ideas, en el presente trabajo de investigación se resolverá la pregunta de investigación ¿Cuáles son las reformas que se pueden instaurar en la legislación laboral colombiana para establecer mejores garantías de protección a los trabajadores que sufran de acoso laboral en comparación con lo consagrado en la legislación chilena?

Con el propósito de responder el interrogante planteado, el presente artículo se desarrollará haciendo uso del método dogmático, el cual se puede entender como “la formulación de un problema jurídico, mediante el cual el investigador comienza a hacer la selección de un conjunto normativo que, por relación de unidad, regula por vía fáctica o conceptual el problema al que alude” (Agudelo, 2018, p.31).

Para estudiar la contribución de esta investigación, se examinarán los efectos del mobbing en los derechos de los trabajadores, y así identificar las disposiciones normativas a nivel internacional que el ordenamiento jurídico colombiano puede adoptar y aplicar internamente en materia de prevención y protección de los trabajadores en un entorno laboral saludable; logrando de esta forma, identificar los elementos estructurales de un sistema resiliente con base en las tendencias actuales y sus problemáticas.

1. Nociones generales

El mobbing es descrito como: “un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo” (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2007, p. 72). Este término ha sido estudiado en la última década por investigadores de todo el mundo, especialmente en el continente europeo, debido que integra situaciones en las que el saber científico se incorpora y transforma lo social (Ibáñez e Iñiguez, 1996). Es preciso indicar que existe gran cantidad de conceptos para definir y delimitar esta figura, los cuales están categorizados de acuerdo con el criterio, matices, frecuencia y conductas ejercidas, por lo tanto, no existe una definición

universal que establezca el significado de esta, razón por la cual se traen a colación las más pertinentes y acordes al análisis realizado.

El psiquiatra alemán Heinz Leymann fue el primero en hablar de acoso laboral, quien en el año 1990 lo definió de la siguiente manera:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Rojo y Cervera, 2005, p.16)

Tal situación provoca que el entorno laboral no sea saludable y se establezca un clima hostil donde los trabajadores no sientan protección, seguridad y tranquilidad al momento de realizar sus funciones; este comportamiento se puede catalogar como destructivo y agresivo, el cual en su ejercicio constante puede generar que el desempeño de los trabajadores disminuya (Boada, De Diego y Vigil, 2003). A su vez, Gamonal y Prado (2009) hacen referencia al *mobbing* como:

Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio. (p. 22)

Este es uno de los primeros conceptos que le da forma a lo que hoy conocemos como acoso laboral, pues tiene todos los elementos específicos que permiten comprobar un acoso, como lo son: la intimidación, la presión, la provocación y el daño en la dignidad y salud de la víctima del acoso. Este fenómeno afecta a miles de trabajadores que son víctimas de humillaciones, o de conductas hostiles que afectan su integridad y su dignidad (Fernández y Nava 2010).

Por su parte Hirigoyen (2001) expresa que por acoso moral o mobbing se entiende como

(...) cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actitudes, gestos y escritos que puedan atentar por su repetición o sistematización contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo, o degradando el ambiente de trabajo. (p. 134)

Es así como esta figura hace referencia y describe el acto en sí del trato entre las personas, es decir, la manera en que una persona se relaciona física o psicológicamente, y, de una u otra manera termina acosando, molestando, hostigando, obstaculizando e incluso agrediendo a alguien más (Schallenberg, 2004). Este tipo de comportamientos está integrado por la *acción* y por un *resultado de la acción*, toda vez que, se exige que la “conducta tenga como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo” (Palavecino, 2012, p. 15).

1.2 Desarrollo histórico del Mobbing

Las primeras apariciones del tema se originan en estudios realizados sobre acoso y discriminación hacia un niño por parte de sus compañeros en la escuela, bajo un entorno educativo; “así en las escuelas se concentraron en la documentación, evaluación, intervención y prevención del problema” (Peralta, 2004, p. 112). Es así como Brodsky (1976) fue el primer autor en analizar y referirse a la figura del trabajador hostigado, no obstante, su libro no logró el impacto académico y científico deseado, por lo cual no se le brindó mayor interés e influencia.

Posteriormente, Heinz Leymann (1932 – 1999) fue considerado como el padre de esta temática, diferenciando la terminología entre bullying y mobbing, basando este concepto para describir “el ataque coaligado de un grupo de animales contra otro individuo más fuerte de su misma especie” (Güiza y Camacho, 2013, p. 19). Es importante mencionar que, la “diferencia del mobbing frente a otras conductas que se presentan al interior de las relaciones laborales, es la intención de causar un daño y lograr el objetivo específico de que el individuo que lo padece salga de la organización” (Pedraza, 2017, p. 9).

Años después, diversos doctrinantes indicaron que esta figura “se produce cuando durante un periodo de tiempo alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de una u otras personas” (Einarsen, 2000, p. 379). Un concepto estudiado en las ciencias sociales por el etólogo Konrad Lorenz debido a sus observaciones de los animales en libertad (Piñuel y Zábala, 2001 como se citó en Castiblanco, 2010).

Así las cosas, en las últimas décadas, el contenido y el significado de diferentes comportamientos resultan ser difíciles de objetivizar (Leymann, 1996), de ahí que el mobbing puede ser de distinta naturaleza y afectar diversos ámbitos, razón por la cual, a continuación, se expondrán sintéticamente sus principales características, causas y efectos.

2. Características, efectos y causas del mobbing

Como se señaló anteriormente, el mobbing “causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas” (Piñuel y Zabala, 2002, p. 51), es así que para que se determine que una persona es objeto de mobbing, con base en la opinión de expertos en la materia y doctrinantes, se considera en esta situación “si se encuentra expuesta al menos a una acción en su contra cada semana, durante un período mínimo de seis meses” (Leymann, 1996). De esta manera, se infiere que, sus comportamientos deben ser recurrentes y sistemáticos, y debe tratarse de “comportamientos que no responden a una causa específica fácilmente reconocible por el acosado y, que, por lo tanto, le generan incertidumbre, comportamientos que se apartan claramente de lo que se entiende por conducta aceptada como razonable” (Arciniega, 2009, p. 20).

En la mayoría de las situaciones que se presentan, se pretende causar un daño moral a la otra persona, a través de actos hostiles e intimidatorios, que tienden a generar efectos acumulativos el cual no se desarrolla entre iguales, por razones que pueden ser jerárquicas o, de facto, por lo cual, no existe una reciprocidad (Obeso, Serrano y Menchón, 2003).

Ahora bien, dentro de los elementos de caracterización se encuentran los sujetos, las conductas, las modalidades, las fases, los efectos y las excepciones.

Partiendo de la premisa anterior, para el caso de los sujetos, esta figura requiere como mínimo dos actores, por un lado, el acosador, y, por otro lado, el acosado o la víctima. Con respecto a las conductas, se puede distinguir como comportamientos típicos los siguientes:

- *Atentados en las condiciones de trabajo*: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.
- *Atentados a la dignidad personal*: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.
- *Aislamiento*: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.
- *Actos de violencia verbal o psicológica*: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera. (Morales, 2016, p. 76)

En este sentido, Serrano (2005) indica que esta figura se caracteriza por contener un elemento subjetivo, intencional o finalístico, el cual hace referencia a la situación donde el acosador realiza acciones y/o toma actitudes que conllevan a que el trabajador o la persona sobre la cual recae el mobbing, abandone el puesto de trabajo. De igual forma, abarca un elemento objetivo, que se relaciona con los comportamientos hostiles sistemáticos, constantes y reiterados por un periodo de tiempo.

Adicionalmente, se presenta una relación asimétrica entre el acosador y la víctima, haciendo referencia específicamente al poder asimétrico entre la jerarquía o cargo que cada sujeto conlleva; y, finalmente, el resultado, en el cual se puede observar el daño psicológico causado a la víctima (Serrano, 2005). Ahora bien, en lo que respecta a las formas en que se puede presentar el mobbing, dentro de las cuales se encuentra el *mobbing vertical*, que hace referencia al hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que tienen una posición jerárquica diferente; esta figura hace mención principalmente a la relación jerárquica de superioridad – inferioridad entre personas en un mismo entorno.

En relación con lo anterior, es este el modo de acoso más conocido y común, que según las palabras de los autores Escobar y Fernández (2012) ocurre cuando los sujetos no están en el mismo nivel jerárquico de la empresa (como se citó en Pedraza, 2017) en donde la parte

con una mayor jerarquía ocasiona una presión en la de menor jerarquía afectando su vida, por consiguiente, el resultado es que la víctima del acoso se retire de su lugar de trabajo teniendo en cuenta la inferioridad de su cargo y el difícil acceso a pruebas que tienen estas conductas.

De igual modo, existe el *mobbing horizontal*, el cual corresponde al acoso laboral que se puede presentar entre los compañeros de trabajo que tienen una posición jerárquica similar. De acuerdo con Ziller (2011), en este “los acosadores evidencian que sus víctimas representan un riesgo potencial al considerar que poseen mayores cualidades o, por ejemplo, cuando determinado grupo ha negociado mejores o especiales condiciones con el empleador” (p. 20) (como se citó en Pedraza, 2017).

Esta forma engloba los intereses personales y subjetivos del acosador combinados con una base de miedo y envidia laboral y profesional sobre la víctima, bien sea porque tiene mejor perfil o características en el entorno laboral o es un candidato a un posible ascenso; esta clasificación acoge los deseos de los acosadores de realizar estas conductas con la finalidad que la víctima desista del cargo o se genere un entorno laboral poco saludable y así renuncie, dejando en evidencia la falta de profesionalismo, confianza y mediocridad por parte de quien ejerce esta violencia.

La última categoría es el *mobbing mixto o complejo*, en este supuesto el acoso inicia como horizontal por parte de los compañeros de trabajo ubicados jerárquicamente en la misma posición, sin embargo, posteriormente, el jefe superior toma una posición de indiferencia frente a la situación de acoso, generando así una omisión por parte de este (Caamaño, 2011).

En otras palabras, este tipo de acoso “además de la conducta hostil de los propios compañeros, se suma la actitud complaciente e incluso estimulante del empleador, o sus representantes, pese de tener conocimiento de dicho acoso” (Arciniega, 2009, p .16). Permitiendo inferir que, de una u otra manera, el empleador siempre se encuentra inmerso en el acoso directa o indirectamente, de modo que, en la mayoría de los casos puede tener responsabilidad de las acciones que se presentan, por ende, deben existir conductos regulares en donde la víctima se sienta segura de denunciar el acoso sin arriesgar su situación laboral.

Aunado a lo anterior, los teóricos modernos argumentan que el acoso laboral no solo hace referencia a la sobrecarga de trabajo, la violencia psicológica y los malos tratos frente a los compañeros de trabajo desmeritando el trabajo realizado, sino que, como lo explica Mendizabal (2013) en la actualidad “existen más factores que detonan el acoso laboral, tales como la contratación temporal, el subempleo, la inestabilidad laboral y en general la precarización en el trabajo³” (p. 231).

En este sentido según Causil (2016) las víctimas de acoso laboral con mayor frecuencia son las mujeres, de acuerdo con esto, Cruz y Rocha (2015) argumentan que

Es la mujer, la de ayer y la de hoy, a la cual la palabra poder en los ámbitos, familiares, sociales, económicos, culturales y laborales, se le ha hecho casi imposible el acercamiento debido que culturalmente se entiende que el género masculino cuenta con la idoneidad y capacidad para desempeñar oficios y profesiones anulando la suficiencia e igualdad de la mujer, resumiéndola a un margen de oficios domésticos y trabajos no remunerados. (p.22)

Es así como el mobbing logra categorizarse como una de las formas más complejas de violencia, porque “introduce a la víctima al universo simbólico-cultural, que adquiere diferentes expresiones: la coerción (intimidación), el control (sometimiento, imposición), acompañado de desvalorización (desprecio, rechazo) y de indiferencia” (Arciniega, 2009, p. 17). En muchos casos, las consecuencias más visibles son bajas psicológicas o psiquiátricas que desencadenan episodios de estrés y ansiedad, e incluso el desarrollo de enfermedades físicas y psicológicas.

De modo que, la violencia en el trabajo representa un factor de riesgo generado a través de acciones hostiles e intimidatorias, que causan un daño moral al trabajador (víctima); estos actos, en su mayoría, suelen ser respuesta a una conducta repetitiva realizada por el acosador de manera constante, que puede ser de baja o alta intensidad, pero que sí logra un efecto acumulativo en la tolerancia de las personas.

³ Para más información y detallar una lista exhaustiva de estos comportamientos véase Prüfer, 2007; Blancas, 2007; Sánchez et al., 2007.

En esta proyección de conductas ofensivas, es importante indicar que, no todas deben ser constituidas como una práctica física como tal, es decir, no solamente se incluye la actuación de la comunicación verbal directa con palabras hirientes y mal intencionadas orientadas a causar un daño, sino que también se presentan de manera no verbal en escenarios situacionales. Esto puede darse en escritos, notas, rumores-como comunicación verbal indirecta-, actitudes, falsas acusaciones, logrando que, a través de este juego, se consume y materialice la agresión a la integridad del trabajador.

Sólo en este campo de “actuación hostil en el territorio de la comunicación es que cobran sentido esas prácticas cotidianas (del significado que esos comportamientos de trabajo adquieren en la vida cotidiana)” (Arciniega, 2009, p. 21). De acuerdo con esto, Hirigoyen (2001) considera que la violencia psicológica que se presenta en el lugar de trabajo siempre va acompañada del abuso del poder por parte del acosador y de la manipulación perversa; es por ello que, lo expuesto hasta acá permite inferir que, pese a la existencia de tipos o modos de mobbing, el sujeto acosador, siempre se sentirá con una posición de superioridad que no en todas las ocasiones debe ser jerárquica.

Lo anterior permite inferir que, tanto el acosador como la víctima pueden encontrarse en posición horizontal en la jerarquía laboral, sin embargo, la víctima siempre estará en una posición de desventaja e indefensión por algún motivo, cediendo el poder y la ventaja al acosador para sacar provecho de esto al momento de incidir en la conducta del mobbing.

En cualquier caso, tal como lo señala Blancas (2007), se trata de “comportamientos que se apartan claramente de lo que se entiende por una conducta aceptada como razonable” (p. 330). La clasificación analizada hasta acá ha mostrado diferentes características y mecanismos empleados para categorizar y determinar un acoso laboral que vulnere directa e indirectamente un derecho al trabajador, no obstante, existen escenarios donde estos derechos pueden ser vulnerados y no necesariamente constituye mobbing.

Es así como, no todas las conductas de violencia psicológica ejercidas a un trabajador en su lugar de trabajo implican que sea exclusivamente mobbing, es decir, al interior de un entorno laboral, la convivencia y desarrollo entre varias personas así sea en una relación de

trabajo, genera en ciertas ocasiones un ambiente tenso que puede desencadenar en problemáticas; pero que no implican necesariamente que se presente la figura del mobbing.

Un ejemplo de esto, lo expone Ziller (2011) en una situación donde “la afección que sufre la víctima corresponde directamente a las condiciones de trabajo y no a actos u omisiones específicos y determinados del empleador o de los compañeros de labores del trabajador afectado” (p. 27). Acorde con lo expuesto anteriormente, es preciso mencionar la determinación de los elementos que configuran la noción de mobbing, es así como Caamaño (2011) pone de manifiesto que esta figura requiere para su materialización los siguientes elementos

- Un comportamiento del empleador o de uno o más trabajadores o de éstos en su conjunto. Con este elemento, se abarca todas las formas de mobbing expuestas e identificadas doctrinalmente.
- El hostigamiento se puede derivar de hechos o dichos, vale decir de acciones, con lo cual ya se extraña que no se haga referencia también a omisiones o faltas de actuación.
- Una violencia psicológica de carácter extremo. Este elemento no implica solamente la gravedad del hostigamiento como forma de violencia, sino que también alude a la intensidad del acoso, lo que puede resultar ambiguo al depender, por ejemplo, de la personalidad de la víctima y de su capacidad de resiliencia.
- Premeditación o no, con lo cual se introduce un elemento subjetivo como el dolo.
- Regularidad sistemática y tiempo prolongado de desarrollo del hostigamiento, elementos absolutamente necesarios, atendida la tipología del mobbing.
- Un perjuicio laboral, que el proyecto califica como menoscabo material y personal. (p. 225)

En síntesis, para lograr la determinación de esta figura, se constituyen elementos difíciles para recaudar la prueba, que resultan complejos de dilucidar; siendo así dificultosa su demostración y posterior sanción; no obstante, resulta invaluable que, en los ordenamientos jurídicos sea contextualizado como una conducta vulneradora de derechos fundamentales.

A su vez, la profesora Cristina Mangarelli (2008) brinda una serie de consideraciones orientadas a la delimitación del mobbing, exponiendo que su concepto jurídico se construye a través de diferentes elementos como: “las conductas hostiles reiteradas, de intensidad menor, pero que en su conjunto conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos protegidos (como dignidad, honor, intimidad, integridad física y psíquica) susceptible de causar un daño al trabajador” (Mangarelli, 2008, p. 70). Entonces, conforme lo indica Mangarelli (2008) se puede observar que los elementos esenciales que delimitan el acoso laboral son: la persecución, el contenido de la persecución, el sujeto que acosa -como sujeto activo quien realiza la conducta-, un individuo o un grupo -como sujeto pasivo sobre quien recae la conducta- (como se citó en Caamaño, 2011).

Ahora bien, continuando con la línea argumentativa planteada, el mobbing dentro de sus elementos cuenta con las fases en que se desarrollan las conductas suele tratarse de “situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, porque el acoso laboral es un proceso” (Morales, 2016, p. 77).

La realización de esta conducta se despliega en cuatro fases, que constituyen la línea de tiempo en que el acosador logra entrar en el universo de vulneración y violencia psicológica hacia alguno de sus compañeros de trabajo. Como se indicó anteriormente, la fase 1 hace referencia a los incidentes críticos, los cuales instituyen la situación que se origina en una situación de acoso, como consecuencia de los conflictos de convivencia laboral. De igual forma, está la fase 2 que es el acoso y la estigmatización, es en ese instante donde el acosador empieza a poner en marcha su plan, y lanza las primeras señales y ataques psicológicos hacia su víctima.

La fase 3 hace referencia a la intervención de la autoridad, que se evidencia en el actuar de los jefes o superiores, que, al ver la gravedad del asunto, despliegan las medidas de intervención; en este punto, se pueden presentar dos posibilidades, por un lado, los superiores

en orden jerárquico intervienen en aras de solucionar el conflicto, o, por otro lado, no intervienen, niegan u ocultan el problema, o incluso no adoptan ninguna medida para solucionar la situación, en este escenario, estaría constituido el mobbing en modalidad mixta o compleja.

Por último, llega la fase 4, en la cual se presenta la exclusión del trabajador, donde se torna a la víctima como un trabajador ‘problemático’, lo que puede desencadenar en la expulsión o abandono del cargo (López y Rugeles, 2019). Para finalizar este acápite, basta señalar que la rigurosidad que caracteriza esta figura se debe a un enfoque interpretativo que permite determinar en cierta medida los elementos que delimitan el mobbing, no obstante, resulta imperioso que se establezcan los lineamientos fijos que contribuyan al reconocimiento de este.

3. Entorno laboral saludable

Las consecuencias del mobbing trascienden las barreras del entorno laboral, generando, adicionalmente a los daños físicos y psicológicos, un detrimento en su capacidad y desempeño laboral, toda vez que, al presentarse tal molestia en su lugar de trabajo, este se convierte en un espacio poco sano y saludable para ejercer sus funciones. De este modo, dichas consecuencias psicolaborales se ven reflejadas en el rendimiento y en el interés que la víctima invierte en su trabajo, ocasionando trastornos y alteraciones en el comportamiento, perturbando directamente las relaciones familiares, sociales y laborales, impidiendo que pueda sentirse a salvo durante su jornada laboral, llevando así a la situación en que prefiere renunciar a su empleo, y a su vez, diversas enfermedades físicas, psicológicas y en casos más graves, incluso hasta la muerte.

Las empresas deben contar con parámetros que permitan el ambiente laboral saludable para con sus trabajadores, por cuanto es necesario que se les garanticen sus derechos mínimos laborales y estos no afecten su intimidad. Entonces, este concepto que ofrecen las entidades laborales a las personas satisfacen una amplia gama de: “necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía” (Patlán, 2016, p. 124).

Por lo anterior, podemos observar que Casas (2006) indica que un entorno laboral saludable, son aquellos centros de trabajo que buscan el bienestar de los trabajadores tanto en un ambiente físico como en las relaciones personales, en donde a su vez se promueva el bienestar familiar y se estimule el autoestima y el control de la salud.

Acorde con lo anterior, los entornos laborales saludables al interior de una empresa o entidad deben plantearse como un incentivo, para que los actores involucrados sean quienes participen en la implementación de estrategias orientadas a mejorar el entorno laboral que se presenta al interior de cada dependencia, generando un compañerismo selectivo y voluntario que contribuya a eliminar las conductas hostiles y agresivas.

4. Aproximación teórica al ámbito jurídico

La diversidad de conceptos y nociones en torno a la figura del mobbing, obliga a adoptar posturas operantes y eficaces para su aproximación al campo jurídico, en atención a su problematización como fenómeno laboral. En este sentido, la necesidad de regulación y sanción de las vulneraciones de las garantías constitucionales relacionadas directamente con los derechos fundamentales del trabajador, fueron la causa para que en los ordenamientos jurídicos internos se constituyeran normas de protección vinculadas a las personas en su entorno laboral.

En ese orden de ideas, dentro de este acápite se analizarán los pronunciamientos y disposiciones que el Estado colombiano y el Estado chileno han implementado y adoptado en materia de acoso laboral, para así visibilizar la situación del mobbing y analizar el espacio que genere una seguridad laboral favorable, en donde se priorice y se promueva la protección de todos los derechos en el entorno laboral.

Es importante indicar que, al ser tan extensas las disposiciones normativas contempladas en ambos ordenamientos jurídicos, se traerán a colación los preceptos más relevantes que permitan dar el desenlace deseado a este análisis; así como también, aquellos que contribuyan a identificar los lineamientos del ordenamiento jurídico chileno que se puedan adoptar y ajustar a los requerimientos y necesidades del contexto nacional.

A partir de los derechos sociales, “el constitucionalismo asume un diálogo con la propia sociedad, y descubre que la dignidad de los sujetos también se relaciona con aquellos aspectos de la vida en sociedad que nacen de la prestación laboral” (Irureta, 2006, p. 19). De ahí surge la “irrupción del derecho constitucional en el derecho del trabajo el fundamento para que nuestros Tribunales comenzaran a conocer, vía recursos o acciones constitucionales de protección, de diferentes casos de mobbing o acoso laboral” (Ziller, 2011, p. 37).

Ahora bien, en el entorno laboral colombiano, el acoso laboral busca que el trabajador renuncie debido a la humillación (Pedraza, 2017). La protección frente al acoso laboral tiene su origen en la Constitución Política, donde se prioriza la igualdad, la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad de conciencia, el derecho a la honra, y, especialmente, el derecho al trabajo digno, como derechos fundamentales.

No obstante, este ha sido uno de los fenómenos laborales que ha tenido menor impacto y reconocimiento en el desarrollo normativo, es por ello que, dadas las circunstancias, estas conductas existen desde los mismos inicios de las actividades, y, no fue sino hasta la expedición de la Ley 1010 de 2006 que se reglamentó el acoso laboral. Con base en esto, en Colombia se encuentra en vigencia el Código del Trabajo el cual regula las: “relaciones de trabajo individual y colectivo, determinando los derechos ciertos e indiscutibles a los que tienen derecho los trabajadores, así como los derechos inciertos y discutibles tales como indemnizaciones y demás” (Pedraza, 2017, p. 26).

Con respecto a la Ley 1010 de 2006, su expedición se dio en aras de prevenir y sancionar el acoso laboral en Colombia, con lo cual se han dispuesto los lineamientos y modalidades del acoso laboral para determinar las conductas en que esta figura se manifiesta.

Acorde con lo anterior, se observa que, con las mencionadas disposiciones se consagrarían los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral implementando un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las dificultades sobrevivientes en el lugar de trabajo y buscando respetar el debido proceso de las partes intervinientes (Arce, 2008).

La Corte Constitucional en sentencia C 780 de 2007 al estudiar el acoso laboral indicó lo siguiente:

El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, ‘estrés laboral’, y que, en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar. (Corte Constitucional, Sentencia de Constitucionalidad C-780 de 2007, MP Humberto Antonio Sierra Porto)

Por otra parte, enfatizando normativamente en el acoso laboral, en Colombia se profirió la resolución 2646 de 2008, la cual define la responsabilidad, evaluando la prevención monitoreando la exposición a factores de riesgo de acoso laboral (Velázquez, 2019). Las presentes normas establecen que el ámbito de aplicación al cual están dirigidas es específicamente las relaciones laborales, donde se puedan demostrar diferentes relaciones de subordinación y jerarquía en la estructura laboral.

La protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la ley 1010 de 2006 “obedece a la existencia real de subordinación, ya que la dependencia en la relación es la que determina la posibilidad de acoso, de acuerdo con los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia de Constitucionalidad C 960 de 2007, MP Manuel José Cepeda Espinosa).

Lo anterior, delimitó el alcance de protección que brindan los lineamientos y disposiciones normativas sobre el mobbing y las modalidades que abarca, excluyendo de forma tácita todas aquellas relaciones civiles y comerciales que no sean resultado de una relación laboral. Por otra parte, un aspecto importante a tratar es que, existen circunstancias atenuantes de la responsabilidad del acosador, el artículo tercero de la Ley 1010 de 2006 las establece de la siguiente forma:

Se consideran conductas atenuantes del acoso laboral:

- A. Haber observado buena conducta anterior.
- B. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- C. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- D. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- E. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- F. Los vínculos familiares y afectivos.
- G. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- H. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. (Congreso de la República de Colombia, Ley 1010 de 2006, artículo 3°)

Estas circunstancias fijan los atenuantes que pueden obtener si la conducta encaja en alguna de las causales mencionadas anteriormente, no obstante, la posición de favorabilidad o negatividad queda sujeta a la subjetividad de quien lo analice, toda vez que, la protección del trabajador queda a disposición de la realización de la conducta del acosador, sin embargo, estas acciones pueden generar daños irreversibles en la salud física y/o mental del trabajador.

Para el caso del entorno laboral chileno, esta figura se presenta como un proceso que se desarrolla de manera permanente y disimulada que va afectando psicológicamente al trabajador, en donde se presenta un proceso de destrucción que está direccionado con una serie de actuaciones hostiles que estudiadas de manera aislada podrían ser entendidas como de poca importante pero que su repetición es constante y ocasiona efectos perniciosos (Sentencia de Tutela N° RIT T-20-2010, Juzgado de Letras del Trabajo, 2010)

Entonces, surge la necesidad que la conducta sea reiterativa y constante por parte del acosador hacia la víctima, a tal punto que logre que el trabajador sobre quien recae la

conducta presente un cuadro de desesperación y vulnerabilidad por el acoso que le realizan constantemente. Es importante indicar que, de manera similar al caso colombiano, el ordenamiento jurídico chileno cuenta con un código de trabajo el cual regula todo lo relacionado con los derechos en materia laboral.

Resulta necesario señalar que, hasta 2012 existía una carencia de reconocimiento expreso en el ordenamiento jurídico de Chile, sin embargo, después de un arduo trabajo en el desarrollo normativo, se expidió la Ley N° 20.607 de 2012, la cual modificó el Código del Trabajo y sancionó las prácticas de acoso laboral. Se menciona el desarrollo normativo, toda vez que, por vía jurisprudencial, se fue construyendo el concepto de acoso laboral, incluso antes que fuera reconocido legislativamente; para ejemplificar esto, es posible traer a colación el fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Talca, en la causa Rol N° 228-2010, según el cual “la circunstancia de disparidad de criterios entre empleador y trabajador, los conflictos o discrepancias que pueden ocurrir en una relación laboral, no constituyen por sí solos una manifestación de acoso laboral” (Corte de Apelaciones de Talca, Causa Rol N° 228-2010).

Lo anterior permite deducir, que los derechos de los trabajadores en casos de acoso laboral durante los años previos a la expedición de la Ley N° 20.607 nunca estuvieron desprotegidos y desamparados por parte del Estado chileno. De este modo, esta ley se “enmarca en la línea de la protección de los derechos que el trabajador adquiere en cuanto persona y que se encuentran consagrados constitucionalmente” (Fraga, 2014, p. 460). En definitiva, esta Ley es una muestra de la persistencia y la perseverancia por parte del Estado, toda vez que, el trámite fue iniciado en el año 2003 y su publicación se dio hasta el año 2012, este desarrollo cuenta una larga tramitación y fue resultado de una línea transcurrida de modificaciones y cambios evaluados hasta llegar al consenso de su publicación.

Esta Ley fue el resultado de la necesidad de legislar sobre la materia, ya que, existía una ausencia de normatividad específica que regulara la figura del mobbing, que constituía un vacío normativo que remitía su trámite conforme con la legislación general. Existió un acuerdo en legislar “considerando la necesidad de contar con un concepto de acoso laboral que fuera lo suficientemente amplio –sin dejar de ser preciso– que permitiera dilucidar cuándo se está en presencia de esta figura” (Fraga, 2014, p. 460); conjuntamente, la

mencionada Ley tiene sus fundamentos en la protección de los derechos laborales, hecho que surge de la premisa que, en las relaciones laborales, la parte más débil es el trabajador.

Pasando a un plano más específico, las diferencias existentes en el proceso de demanda por acoso laboral entre ambos ordenamientos jurídicos son pronunciadas, debido que, en Colombia, para demandar el acoso laboral debe hacerse por la vía ordinaria, teniendo los términos de un proceso ordinario, aun cuando se consagra que el empleador debe acoplar medidas meramente pedagógicas en dicho caso, situación que pone en riesgo los derechos de la víctima en cuestión, toda vez que, si no hay prelación sobre su caso y sus derechos, el abuso se puede prolongar causando un daño irremediable.

Totalmente distinto es lo sucedido en Chile, pues el trabajador tiene derecho a solicitar el cese de las acciones que perpetúan el acoso durante el juicio que determina si este existe o no acoso laboral, lo que salvaguarda de una mejor manera los derechos de este y genera mayores garantías procesales.

En este escenario, la relación laboral del trabajador encuentra su respaldo en el fuero de protección como un amparo a su favor, a fin de evitar actos de represalias por parte del empleador, en contra de la persona que haya denunciado el acoso o en contra de las personas que funjan como testigos en los procesos correspondientes. Este fuero “tiende a proteger al trabajador de las represalias del empleador por la denuncia presentada en su contra por la realización de conductas consideradas como de acoso laboral” (Rojas, 2005, p. 244).

Se observa que en ambos ordenamientos jurídicos existen garantías contra actitudes de represalia de los empleadores, que buscan salvaguardar los derechos constitucionales de los trabajadores, dentro de las cuales se encuentra la acción de reintegro, en los casos donde el trabajador es desvinculado o destituido de su cargo con ocasión a la presentación de la denuncia o relacionado con el proceso de acoso laboral. En consecuencia, se deberá resarcir el daño causado, ordenando el reintegro, cuando sea procedente, o “adoptando los mecanismos constitucionales y legales de protección que le permitan al demandante el real ejercicio de sus derechos fundamentales” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-239 de 2018).

Si bien es cierto, la acción de reintegro constituye un medio para resarcir la vulneración a sus derechos, en ciertos casos, la reincorporación al trabajo conlleva más daños físicos y/o

psicológicos que incluso los mismos presentados en el acoso (Gobierno de Chile, 2007). Generando de esta manera la misma problemática que se concentra en la perpetuación del acoso durante el proceso de demanda de este, es por ello, que se presenta la necesidad que las grandes autoridades en el derecho laboral como el Ministerio del Trabajo, el ente legislativo y los entes judiciales laborales mejoren la protección del trabajador para que estos cuenten con garantías laborales y tengan acceso a un ambiente laboral propicio y saludable para su desarrollo profesional, económico, de salud y psicológico.

La necesidad de garantizar condiciones de igualdad y dignidad dentro del ámbito de trabajo permitirá generar mejores condiciones de empleo (Diazgranados, 2014) toda vez que el acoso laboral no solo afecta la vida del trabajador, sino también a ámbitos como la economía nacional, los índices de desempleo, de pobreza y el deterioro de una figura importante como lo es la familia para el Estado colombiano.

Ahora bien, para dar respuesta al interrogante planteado al inicio de este análisis, y, examinando lo consagrado en la normatividad laboral de Chile, la implementación de figuras como la tutela laboral, puede permitirle a las víctimas de acoso laboral en Colombia un mejor panorama, toda vez que, teniendo un mecanismo célere que genere mejores garantías para los trabajadores, estos tendrían un ambiente seguro, donde denunciar no se convierta en una carga más para el trabajador preocupándose por la pérdida de su puesto de trabajo.

Esta figura de tutela laboral tiene su equivalente en la “traducción procesal de la idea de eficacia horizontal de ese tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados y en este particular caso, al interior de la relación laboral” (Ugarte, 2007, p. 61). De esta manera se configura una modalidad procesal que permite conocer las lesiones que se ocasionan a ciertos derechos de los trabajadores, y que, consecuentemente al desarrollo y desenlace del proceso, se dicte la cesación de la conducta y se ordenen las medidas reparatorias correspondientes (Palavecino, 2014).

En ese orden de ideas, el desarrollo del procedimiento de la tutela laboral en Chile se consagró con la Ley N° 20.087 de 2006, mediante la cual se establecen los mecanismos de tutela jurisdiccional que brinden la protección requerida a los derechos laborales del trabajador. Bajo este nuevo escenario procesal, se incorporaron procedimientos que regulan

los conflictos que se susciten en las relaciones laborales, por un lado, puede actuar tanto en la etapa de un contrato actual y vigente, como también -y para el caso que atañe este escrito- en el evento de un despido injustificado, indebido o improcedente, el cual, puede conllevar a la reincorporación del trabajador como consecuencia del fuero de éste.

Este último caso, se sintetiza el escenario en el cual el empleador que haya ejercido represalias en contra del trabajador o trabajadores involucrados en el proceso de denuncia del acoso, se concede el derecho a ejercer la acción de tutela laboral. Al ser un conjunto de reglas de tutela, que se encuentran consagradas en el ordenamiento jurídico en torno a un nuevo procedimiento laboral, se trae a colación las novedades y sus características principales; los titulares de esta acción de tutela son el trabajador afectado, la organización sindical con interés legítimo y la inspección del trabajo.

Sobre el particular, Ugarte (2007) ha expresado:

La titularidad de la acción no corresponde exclusivamente al titular del derecho, sino que la ley procesal reconoce una titularidad o legitimación activa ampliada que va más allá de los ribetes límites del derecho afectado, y que corresponda al caso, de las organizaciones sindicales que tengan un interés legítimo y la dirección del trabajo. (p. 62)

Precisamente en el interés del escenario probatorio, el derecho laboral chileno ha avanzado en sus disposiciones, logrando una evolución sobre la idea consolidada del aporte de pruebas por parte del trabajador, permitiendo que cuando los “antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (Código del Trabajo de Chile, artículo 491).

En cuanto al plazo, se estableció como regla general, 60 días hábiles luego de cometida la vulneración de derechos, para ejercer la acción de tutela laboral ante la Inspección del Trabajo o ante los Tribunales de Justicia (Código del Trabajo de Chile, artículo 168). Ahora bien, este mecanismo ayudaría a que los derechos fundamentales de la víctima sean resguardados y restablecidos, y, que el procedimiento para tal objetivo sea rápido y eficaz

tanto en las sanciones a las empresas como en la mejora de las condiciones del trabajador afectado. Aquí se denota que, en ambos ordenamientos jurídicos se tienen a disposición de los trabajadores diferentes mecanismos para la protección de sus derechos, así como también los lineamientos idóneos para que las empresas ajusten sus políticas, y atiendan los estándares y procedimientos de conductas deseables.

Llegados a este punto, es preciso indicar que, dentro de las reformas que se pueden instaurar en la legislación laboral colombiana, como gran aporte del estudio y desarrollo normativo por parte de la legislación chilena, está la gravedad que conlleva la figura de mobbing en esta última, la tutela laboral, en la medida que, en la Constitución Política refiere a los derechos humanos como límite del poder del Estado, y a su vez, la Ley expedida de mobbing N° 20607 de 2012 caracteriza al acoso laboral como un atentado en contra de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana (Ziller, 2011).

Lo anterior permitiría establecer mejores garantías de protección a los trabajadores que sufran de acoso laboral mediante mecanismos que permitan “recobrar el protagonismo de la ley a la hora de resolver sobre la lesión de derechos fundamentales en las relaciones laborales” (Palavecino, 2014, p. 44). En ese sentido, la estructura procedimental de la tutela laboral chilena permite profundizar esta andadura que se presenta, es así como el Estado colombiano al presentar un déficit evidente en la protección de derechos fundamentales, debería tomar como reflejo las reformas vecinas, y lograr un carácter excepcionalísimo y atractivo en este procedimiento que vaticine una protección idónea y operante de los derechos de los trabajadores en los casos de acoso laboral.

5. Conclusiones

El acoso laboral, aunque parece ser una conducta relativamente nueva, ha generado daños en las relaciones laborales desde los inicios del trabajo. Los superiores jerárquicos en momentos constantes se valen de su poder para manejar, humillar, irrespetar y desmejorar las condiciones laborales de un empleado en específico. Como se ha podido evidenciar a lo largo de este análisis, los actos constitutivos del acoso laboral son físicos y verbales, pero cualquiera con el objetivo de lograr disminuir de alguna manera el trabajo del empleado en aras de que este abandone su lugar de trabajo.

En Colombia el acoso laboral se ha legislado bajo la ley 1010 de 2006, que tuvo el propósito de adicionar a las normas laborales este fenómeno para proteger a las víctimas de estas situaciones; y a su vez, forzar a que las empresas adecúen sus políticas en busca de adoptar un procedimiento en caso de presentarse un asunto de acoso laboral, donde personas imparciales decidieran e investigaran sobre el caso; de igual forma, se implementaran los mecanismos de prevención necesarios para evitar este tipo de situaciones.

Los instrumentos previstos constituyen una de las principales fuentes del marco normativo para entender la problemática en el campo laboral, no obstante, pese a las intenciones de los gobiernos, el avance y desarrollo en la materia se han quedado cortos, en el caso de Colombia, la Ley 1010 de 2006 en efecto busca prevenir, corregir y sancionar las agresiones surgidas en una relación laboral, ya sea pública o privada, sin embargo, este desarrollo normativo no se ha ido ajustando a las necesidades actuales de la sociedad y a las nuevas modalidades que han surgido para cometer estas conductas, por ende, se insta al Estado a que actualice las estrategias de prevención y sanción a los cambios de la sociedad.

Es importante indicar que tanto el proceso interno en las empresas como el proceso judicial han demostrado ser poco eficientes por el incremento de los casos en el país, generando duda en su eficacia y celeridad. Por lo que se planteó un estudio de la normatividad laboral sobre el tema en Chile, puesto que sus índices y avances contienen resultados más favorables en comparación a los que presenta Colombia.

Lo anterior esencialmente significa que el Estado colombiano debe orientar sus esfuerzos hacia nuevos enfoques de protección y campañas anti mobbing, que fortalezcan la necesidad de amparo y garantía de los derechos de los trabajadores.

Después de evidenciar el desarrollo normativo sobre el acoso laboral en Chile, se puede determinar que, al contar con mecanismos como la tutela laboral para los casos de acoso, se han generado mejores garantías para las víctimas del mismo; de este modo, el Estado colombiano debería instaurar en su legislación laboral, un mecanismo que salvaguarde de manera eficaz los derechos fundamentales de los trabajadores, en aras que se le restablezcan los derechos vulnerados, tomando como modelo lo consagrado en la legislación chilena, ya que esta figura cuenta con términos de celeridad que permiten que sea un proceso sin

dilaciones, además de evitar que la conducta de acoso se siga presentando, logrando de esta forma, que se genere un ambiente de seguridad para quienes sufren de acoso laboral.

Se puede colegir entonces que, los conocimientos y elementos analizados son fundamentales para la creación de medidas, que de manera oportuna visibilice las necesidades de prevenir el acoso laboral, para que los trabajadores estén en un ambiente digno en el cual puedan ejercer su función y las cuales estén adaptadas a las concepciones modernas de la sociedad.

Referencias

Doctrina

Agudelo, O. (Ed.). (2018). *La pregunta por el método: derecho y metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Arce, E. (2008). *El acoso moral en la relación de trabajo*. Lima, Perú: Palestra Editores.

Arciniega, R. (2009). El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. *Revista Psicología Iberoamericana*, 17(2), 13-23.

Blancas, C. (2007). *El acoso moral en la relación de trabajo*. Lima: Colección Derecho PUCP, Palestra.

Boada, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2003). Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas. *Revista Encuentros en Psicología Social*, 1(5), 26-31.

Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Toronto, Canada: Lexington Books Heath and Company.

Caamaño, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o ‘mobbing’ y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 37, 215-240.

- Casas, S. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 136-141.
- Castiblanco, M. (2010) *Ética empresarial y acoso laboral: fuertes cimientos para prevenir el atropello a la dignidad*. [Ensayo para optar al título de especialista en Alta Gerencia – Universidad Militar Nueva Granada] <http://hdl.handle.net/10654/3494>.
- Causil, K. (2016). *Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral en contra de la Mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Cruz, C., y Rocha, T. (Coord.). (2015). *Mujeres en transición: Reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el género*. México: Universidad Iberoamericana.
- Diazgranados, L. (2014). *Acoso Laboral: análisis conceptual y comparado*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior Review Journal*, 5(4), 371-401.
- Escobar, B., y Fernández, M. (2012). Mobbing: Acoso moral o psicológico en el trabajo. *Verba Iuris*, (28), 135-151.
- Fernández, M., y Nava, J. (2010). El Mobbing o acoso laboral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho Universidad del Norte*, 33, 62-95.
- Fraga, A. (2014). Situación actual del mobbing en Chile: Regulación legal y jurisprudencial. *Revista Actualidad Jurídica*, 30, 443-471.
- Gamonal, S. y Prado, P. (2009). *El mobbing o acoso moral laboral*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Legal Publishing, 3ra Ed.
- Gobierno de Chile. (2007). *Cartilla Informativa el acoso laboral o mobbing*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

- Güiza, L., y Camacho, A. (2013). *Acoso laboral en Colombia*. Bogotá, Colombia: Editorial Legis Editores S.A.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral*. España: Paidós.
- Ibáñez, T. y Iñiguez, L. (1996). *Aspectos metodológicos de la psicología social aplicada*. En A. Garrido y J. Torregrosa, *La psicología social aplicada*. Madrid, España: Mc Graw hill.
- Irureta, P. (2006). La regulación Jurídica del Trabajo Independiente. *Colección de Investigaciones Jurídicas*, 9.
- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral “Mobbing” en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- López, I. y Rugeles, K. (2019). *Estudio comparativo de la legislación sobre acoso laboral en Chile, Suecia, España y Colombia* (Tesis de especialización). Universidad Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia.
- Mangarelli, C. (2008). El acoso en las relaciones laborales. *Revista Estudios Laborales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3.
- Mendizabal, G. (2013). *El acoso laboral y la seguridad social*. México, Porrúa.
- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98.
- Obeso, C., Serrano, R., y Menchón, E. (2003). *Calidad del trabajo en la Europa de los quince: el acoso moral*. Madrid, España: Randstad.
- Palavecino, C. (2012). El nuevo ilícito de acoso laboral en el derecho del trabajo chileno. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 13-28.
- Palavecino, C. (2014). El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), 33-45.

- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo-Sum*, 23(2), 121-133.
- Pedraza, A. (2017). *El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: casos Chile y Colombia* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral (Mobbing), perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 111-122. Doi <https://doi.org/10.7440/res18.2004.10>
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso laboral*. Barcelona: Sal Terrae editorial.
- Piñuel, I. y Zabala, M. (2002). *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*. Madrid: Barómetro Cisneros II.
- Rojas, A. (2005). El acoso «Mobbing» laboral. *Revista de Derecho*, 24, 230-245.
- Rojo, J. y Cervera, A. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid, España: Editorial Tebar.
- Schallenberg, F. (2004). “¡Te ha tocado!”. *Mobbing entre alumnos*. Barcelona, España: Vergara.
- Serrano, R. (2005). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Trujillo, M., Valderrabano, M., y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91.
- Ugarte, J. (2007). La tutela de derechos fundamentales y el derecho al trabajo: de erizo a zorro. *Revista de Derecho*, 20(2), 49-67.
- Velázquez, M. (2019). *El acoso laboral: un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Ziller, M. (2011). *Acoso laboral o mobbing. Análisis de la jurisprudencia chilena* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile.

Legislación

Congreso Nacional de Chile. (julio 31, 2002). Código del Trabajo de Chile.

Congreso Nacional de Chile. (enero 3, 2006). Ley 20.087 de 2009. *Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo.*

Congreso de la República de Colombia. (enero 23, 2006). *Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*

Ministerio de Protección Social (Julio 17, 2008). Resolución 2646 de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.*

Congreso Nacional de Chile. (agosto 8, 2012). Ley 20.607 de 2012. *Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas del acoso laboral.*

Jurisprudencia

Corte de Apelaciones de Talca (2010). Causa Rol No. 228-2010.

Juzgado de Letras del Trabajo de Chile (2010). Sentencia de Tutela No. RIT T-2010.

Corte Constitucional de Colombia. (septiembre 26, 2007). Sentencia de Constitucionalidad C – 780 de 2007. (Humberto Antonio Sierra Porto Magistrado Ponente).

Corte Constitucional de Colombia. (noviembre 14, 2007). Sentencia de Constitucionalidad C – 960 de 2007. (Manuel José Cepeda Espinosa Magistrado Ponente).

Corte Constitucional de Colombia. (junio 26, 2018). Sentencia de Tutela T-239 de 2018.
(Gloria Stella Ortiz Delgado Magistrado Ponente).

Juzgado de Letras del Trabajo de Antogogasta. (enero 18 de 2010). RIT T-13-2009. “Morales
Iriundo, Pedro c/ Productos Fernández”. Chile.