

**FACULTAD DERECHO**

**PROGRAMA DE PREGRADO**

**BOGOTÁ D.C.**

**LICENCIA CREATIVE COMMONS:** Atribucion-NoComercial 2.5. Colombia (CC BY- NC 2.5)

**AÑO DE ELABORACIÓN:** 2017

**TÍTULO:** EL ACOSO LABORAL (*MOBBING*), UN ESTUDIO COMPARADO: CASOS CHILE Y COLOMBIA.

**AUTOR (ES):** Pedraza Palacios, Angie Nataly.

**DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES):** Vallecillas Baena, Luís Fernando...

**MODALIDAD:** Articulo Reflexivo

**PÁGINAS:**  **TABLAS:**  **CUADROS:**  **FIGURAS:**  **ANEXOS:**

**CONTENIDO:**

Introducción.

1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL *MOBBING* O ACOSO LABORAL.

2. FORMAS DE MANIFESTACIÓN DEL ACOSO LABORAL.

3. MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN CHILE.

4. MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA.

Conclusiones.

Referencias.

**DESCRIPCIÓN:** El presente artículo de investigación realiza un análisis acerca del (*Mobbing*), el cual se presenta como un fenómeno que atenta en contra de los principios de dignidad e igualdad que le son inherentes a los trabajadores. Así mismo, se realiza un análisis comparativo de los marcos normativos que regulan la materia tanto en Chile como en Colombia para establecer su eficacia.

**METODOLOGÍA:** Como metodología para la elaboración de esta investigación se acudió a un respectivo análisis jurisprudencial, normativo y doctrinal sobre la materia, revisando de manera ordenada cada uno de los elementos que configuran el *Mobbing* como un fenómeno ilegal y el marco normativo que lo regula.

**PALABRAS CLAVE:** Colombia, Chile, Acoso laboral, Relaciones laborales, Protección, Dignidad, Igualdad.

**CONCLUSIONES:**

Se puede concluir con respecto al estudio, análisis y comparación realizados entre las normas que sancionan el acoso laboral en Colombia y Chile, que si bien es cierto, la ley chilena al momento de definir el concepto de *mobbing* se extiende un

poco más en su alcance, no sucede lo mismo cuando de regular el fenómeno se trata.

Es evidente, que estudiando dicha disposición quedan varios vacíos que la regulación colombiana si cubre. Como por ejemplo, las sanciones a imponer a las empresas y a quienes hostigan a los empleados, en la legislación chilena no hay claridad si se aplica la norma tanto para trabajadores del sector público y privado, mientras que en la ley colombiana sí se tiene claridad en que se aplica para ambos sectores. Tampoco existe una descripción frente a la protección contra las retaliaciones que puedan presentarse hacia el denunciante.

Del mismo modo, la norma chilena no promueve la conciliación como mecanismo de resolución del conflicto antes de llegar a instancias judiciales y en cuanto al procedimiento para denunciar el acoso laboral, hay que acudir a lo reglamentado para las situaciones en donde se presenta el acoso sexual o en su defecto, acudir a la tutela judicial laboral con el fin de lograr una protección más efectiva de los derechos fundamentales que han sido vulnerados.

Así mismo es posible evidenciar dentro de la normativa colombiana, que claramente la misma determina las conductas que son constitutivas de acoso laboral y las que no lo son, así como es posible también, encontrar las modalidades a través de las cuales se manifiesta el *mobbing* y los sujetos a los que se les aplica la ley. De igual manera, la regulación colombiana especifica las causales de atenuación y de agravación de la conducta, situación que no se presenta en la ley chilena. Por lo tanto, la disposición de Chile genera situaciones de interpretación normativa debido a su falta de claridad y esto trae como consecuencia que no haya seguridad jurídica.

Por lo tanto, se puede decir que la ley 1010 de 2006 que se aplica en Colombia es mucho más eficaz en comparación con la norma 20.607 del 2012 promulgada en Chile frente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que se transgreden por consecuencia de las conductas constitutivas de acoso laboral o *mobbing*.

En Colombia la norma es autónoma y no se erige como una modificación al código del trabajo como sucede en Chile, sino que se manifiesta como una tipificación propia e independiente que regula y sanciona una situación que afecta determinados derechos fundamentales y bienes jurídicos propios de los individuos que se encuentran inmersos en relaciones laborales. Lo que a su vez, perjudica a la sociedad y a la armonía que se busca dentro de ella.

La ley 1010 de 2006, crea un procedimiento claro el cual se traduce en seguridad jurídica, además de ser un mecanismo adicional con el que cuentan los individuos a la hora de solicitar la protección de sus derechos, ya que si bien es cierto, la acción de tutela es subsidiaria y solo procede cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial, también es transitoria, lo que quiere decir que en algunas circunstancias propias del procedimiento estipulado para la prevención y sanción del acoso laboral, es posible utilizar la acción de tutela como mecanismo para evitar un perjuicio irremediable.

Mientras que en la legislación chilena, el único camino posible que se ve viable para reclamar la protección de los derechos de los trabajadores, es lo que denominan dentro de su ordenamiento jurídico como tutela judicial laboral. Por lo tanto, la norma chilena no se muestra tan eficaz como se puede percibir de la ley

colombiana. Ahora bien, que los empleados no denuncien el acoso laboral ya es un tema independiente a la eficacia de la ley.

**FUENTES:**

**Bibliográficas:**

Caamaño, E. & Ugarte, J. L. (2014). El acoso laboral: Tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Ius et Praxis* 20 (1), pp. 67-90. Universidad de Talca. Talca, Chile. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v20n1/art04.pdf>

Carvajal, J. & Dávila, C. (2013) Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de administración* 29 (49), pp. 95-105. Universidad del Valle. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>

Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Revista de derecho Novum Jus*, 3(1), pp. 225-262. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de [http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/886/912](http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/886/912)

Cervantes, L. E. (Cord.). (2011). *Investigación sobre “Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina”*. Aguascalientes, México: D.R Instituto

Aguascalentense de la Mujer. Recuperado de  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags\\_meta8\\_2011.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf)

Cervera, A. M. & Rojo, J.V. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid, España: Editorial Tebar.

Cruz, A. (2012). *El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y laboral y organizacional*. Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9890/CruzMartinezAlejandra2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, M. (2012). *El daño extrapatrimonial en el acoso laboral: Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Díaz, L. Garroza, E. Moreno, B. & Sebastián, J. (2011). El incivismo y el acoso sexual en el trabajo: impacto en la salud ocupacional. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), pp. 474-483. Recuperado de  
<http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522014.pdf>

Digheiro, A. (2014). Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: Un caso de estudio. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), pp. 181-192. Recuperado de  
<file:///C:/Users/Pao%20y%20Edwin/Downloads/42645-149441-1-PB.pdf>

Escobar, B. & Fernández, M. (2012). *Mobbing: Acoso moral o psicológico en el trabajo*. *Verba Iuris*, (28), pp. 135-151. Recuperado de

<http://www.unilibre.edu.co/verbaiuris/28/mobbing-acoso-moral-o-psicologico-en-el-trabajo.pdf>

Fernández, M. E. & Nava, J. (2010). El Mobbing o acoso laboral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho Universidad del Norte* (33), pp. 62-95. Barranquilla, Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf>

García, M.P., Fragozo, M. M., Moreno, J. D., Murillo, L. M., & Rivera, J. D. (2014). *Cartilla "Acoso laboral en Colombia"*. Trabajo de grado especialización, Universidad CES. Medellín, Colombia. Recuperado de [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3641/1/Acoso\\_laboral\\_Colombia.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3641/1/Acoso_laboral_Colombia.pdf)

Morelo, A. J. (2009). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa. (El caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos)*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/9710/1/T31310.pdf>

Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista VIA IURIS* (4), pp. 93-105. Fundación Universitaria Los Libertadores. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>

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), pp. 13-28. Recuperado de <http://www.revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/42769/44731>

- 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), pp. 33-45. Recuperado de <http://www.revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/42638/44640>
- Rojas, N. & Silva, C. (2016). *La migración en Chile: Breve reporte y caracterización. (Informe OBIMID)*. Chile: Observatorio Iberoamericano Sobre Movilidad Humana. Recuperado de [http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/08/informe\\_julio\\_agosto\\_2016.pdf](http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/08/informe_julio_agosto_2016.pdf)
- Romanik, K. (2011) *El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. (Informe de actualidad laboral 2)*. Santiago de Chile: Departamentos de Estudios de la Dirección del Trabajo. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100418\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100418_recurso_1.pdf)
- Sierra, C. J. & Velásquez, L. D. (2010). *El acoso laboral en las organizaciones públicas*. Trabajo de grado especialización, Universidad Militar Nueva Granda. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/3757/2/VelasquezRomeroLuzDary2010.pdf>
- Toro, V. (2015). *Características laborales y de bienestar de los inmigrantes colombianos en el Gran Santiago*. Trabajo de grado, Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133146/Caracter%C3%ADsticas%20laborales%20y%20de%20bienestar%20de%20inmigrantes%20colombianos%20en%20el%20Gran%20Santiago.pdf?sequence=1>

Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: Entre el derecho y la psicología. *Revista de derecho XXXVII* (2° semestre de 2012). Universidad Católica de Valparaíso. Chile. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n39/a08.pdf>

Ziller, M. (2011). *Acoso laboral o mobbing. Análisis de la jurisprudencia chilena*. Trabajo de grado. Universidad de Chile. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/de-Ziller\\_m.pdf;sequence=3](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/de-Ziller_m.pdf;sequence=3)

**Jurisprudenciales:**

Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-780 del 26 de septiembre del 2012.  
Referencia: expediente D-6739. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá, Colombia.

**LISTA DE ANEXOS: N/A**