

Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia*

Extensive interpretation of workharassment in Colombia

Recibido: Junio 02 de 2015 - Evaluado: Octubre 05 de 2015 - Aceptado: Diciembre 10 de 2015

Luis Alberto Torres Tarazona**

Natali Niño Patiño***

Nataly Rodríguez Jaramillo****

* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Artículo de reflexión. Producto resultado del proyecto de investigación denominado “Estudios interdisciplinarios del derecho social y el mundo del trabajo”.

** Doctorado en Derecho de la Universidad Libre; *Magister* en Derecho Administrativo; Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social; Docente e investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre; Coordinador de los programas en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre, seccional Bogotá, D.C., Colombia-; Miembro de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social «Dr. Guillermo Cabanellas»; miembro del grupo de investigación: Estudios Interdisciplinarios del Derecho Social y del Mundo del Trabajo, línea: estudios de la seguridad y el riesgo social.
Correo electrónico: albertotota@hotmail.com.

*** Magister en Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica de la Universidad Libre; Especialista en Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica; docente universitaria; miembro del semillero formativo en derecho laboral y seguridad social del Instituto de Posgrados de la Universidad Libre.
Correo electrónico: natali.nino.1949@gmail.com.

**** Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre; abogada; docente universitaria; correo electrónico: abogadanr@gmail.com.

Para citar este artículo / To cite this article

Torres Tarazona, L. A., Niño Patiño, N., & Rodríguez Jaramillo, N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 7 (12), (87-122)

Resumen

El presente artículo busca establecer cuáles son las calidades de una persona como sujeto pasivo para la configuración del acoso laboral en Colombia. Para lograr lo anterior, el artículo escudriña en la génesis del riesgo psicosocial, y evalúa las acciones que protegen a las personas de la prevención o sanción de las conductas determinadas como acoso laboral. De esta forma, se propone la realización una interpretación extensiva de la institución jurídica a todos aquellos que cumplen una labor u oficio, bien sea, bajo la modalidad de contrato laboral, contrato de prestación de servicio o cualquier relación de trabajo.

Palabras clave: Acoso laboral, Estado social de derecho, riesgo, constitucionalización del derecho.

Abstract

The present article tries to establish what the qualities of a person victim of work harassment in Colombia are. To achieve this, the article looks at the genesis of psychosocial risk, and evaluates the actions that protect people to prevent or punish certain behaviors as workplace harassment. In this way, it is proposed to carry out an extensive interpretation of the legal institution to all those who perform a job or office, either under the form of employment contract, service contract or any employment relationship

Key words: Mobbing / social rule of law / risk / constitutionalization of law.

Resumo:

O presente artigo procura estabelecer quais são as qualidades de uma pessoa como sujeito passivo no assédio trabalhista na Colômbia. Assim, o (artigo) vai expor à gênese do risco psicossocial além de avaliar as ações que visam proteger as pessoas do assédio no trabalho. Desse jeito, propõe-se à realização de uma interpretação extensiva da instituição jurídica de todos os tipos de contratos trabalhistas existentes no país colombiano.

Palavras-chave: Assédio no trabalho, estado social de direito, constitucionalização do direito.

Résumé:

L'article suivant vise établir quels sont les qualités d'une personne en tant que sujet passif pour la configuration du harcèlement professionnel en Colombie. Afin d'accomplir cet objectif, l'on exposera la genèse des risques psychosociaux, ainsi qu'une évaluation des actions visant à protéger les personnes de la prévention ou sanction du comportement défini comme harcèlement professionnel. De cette manière l'on finira par proposer une interprétation extensive de l'institution juridique à tous ceux qui exercent une activité marchande ou de travail, sans s'intéresser quel type de contrat de travail puisse avoir le travailleur en cause.

Mots-clés: Harcèlement professionnel Etat social de droit, risque, constitutionnalisation du droit.

SUMARIO: Introducción. - 1. Generalidades del acoso laboral. - 1.1. Modalidades del acoso laboral. - 2. El acoso laboral desde el derecho comparado. - 2.1. Categorías desde el derecho comparado. - 2.1.1. Afectación de los derechos fundamentales por las conductas de acoso laboral. - 2.1.2. Protección jurídica del acoso laboral y su implicación probatoria. - 2.1.2.1 Perspectiva del acoso laboral desde algunos países de América Latina. - 2.1.2.1.1. México. - 2.1.2.1.2. Perú y Colombia. - 3. Interpretación extensiva. - 3.1. Riesgos psicosociales. - 3.2. Aplicación del acoso laboral de forma extensiva. - 3.2.1. Bienes jurídicos protegidos. - 3.2.2. Derecho a la igualdad. - 3.2.3. Regulación normativa del sistema general de riesgos laborales. - 3.2.4. Teoría del riesgo creado y riesgo provecho. Conclusiones. Referencias.

Introducción

La conciencia del acoso laboral¹ es más evidente en la actualidad. Lo anterior, implica que al generarse un problema, se busca regularlo. En Colombia, se ha venido generando una serie de instituciones y políticas que buscan crear una conciencia con el propósito de evitar el acoso laboral.

Es así como, se crean mecanismos y procedimientos de protección del trabajador que deben ejecutarse al interior de las empresas y en las diferentes instancias estatales de tal forma que se eviten daños psicosociales o sancionarlos en el caso en que ocurran; sin embargo, hasta el momento, existen muchos

¹ Para que exista coherencia en el texto, el término que va a adoptar es acoso laboral y no *mobbing*, en tanto que ésta última tiene variación en el derecho comparado.

problemas en su aplicación e interpretación de la norma, especialmente respecto a las personas que se encuentran vinculadas a las empresas por medio de contratos diferentes al laboral.

En consecuencia, el presente artículo busca establecer una interpretación extensiva para hacer más amplio el espectro sobre el cual actúa la norma de acoso laboral. Por consiguiente, este documento se divide en tres partes, las cuales buscan analizar de forma más clara el fenómeno de acoso laboral y su regulación.

La primera parte, examina la génesis del acoso laboral, establece algunas generalidades y determina sus características. La segunda parte, realiza un análisis desde el derecho comparado, por lo cual se revisa cómo en algunos países de América Latina se ha regulado el acoso laboral, para al mismo tiempo saber cuáles son sus mecanismos de protección. Por último, se investiga el sentido de la norma y de la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, con el fin de saber cuáles son las características de un sujeto pasivo que se encuentra vulnerable a sufrir algún tipo de acoso laboral. Por ende, el presente artículo responde la siguiente pregunta de investigación: ¿Se configura la institución jurídica del acoso laboral de la ley 1010 de 2006 sobre personas que realizan labores por fuera de un contrato laboral?

Sostendremos, como hipótesis, entonces, que el acoso laboral no es exclusivo del contrato de trabajo, sino que por interpretación extensiva² debe aplicarse a personas que se encuentran vinculadas por medio de contratos de prestación de servicios, o, que ostenten la calidad de trabajadores independientes, esto es, todas aquellas personas que realizan laborales por fuera de un contrato laboral. La anterior tesis se sustentará en el ámbito de aplicación de los riesgos psicosociales, los bienes jurídicos tutelados, el derecho a la igualdad, la regulación normativa del subsistema de riesgos laborales, y la teoría del riesgo creado y riesgo provecho.

² La interpretación jurídica es un proceso mental por el cual podemos valorar una norma. La interpretación como proceso intelectual, en el derecho, busca acercarse a una corrección normativa, es decir, quiere encontrar la forma más correcta o acertada de interpretar una norma. Ahora bien, este proceso, puede darse entre otros, de forma restrictiva o extensiva. La interpretación extensiva tiene que ver con la aceptación de presupuestos que no están contenidos en la lectura exegética de la norma, por el contrario la interpretación restrictiva tiene que ver con cerrar la interpretación de la norma a su contenido literal. Por tanto, el presente artículo propone, a manera de hipótesis, la posibilidad de interpretar un problema jurídico a la luz de una interpretación extensiva.

El método que se empleará para la elaboración del artículo, será por una parte el análisis de texto, el cual busca encontrar, tanto en la doctrina como en la norma y jurisprudencia de la Corte Constitucional la solución del problema. Y por otra parte, el método de derecho comparado, a través del cual se revisó la figura de acoso laboral en el contexto latinoamericano con el propósito de encontrar algunos aspectos determinantes que contribuyan a la comprensión del objeto de estudio.

Por último, la novedad científica de este artículo es establecer que los parámetros de la referida norma (Ley 1010, 2006) no deben ser exclusivos del contrato de trabajo, sino que por el contrario, a partir de la interpretación de la norma, debe ampliarse el ámbito de aplicación e incluir a todos aquellos que estén expuestos a un riesgo.

1. Generalidades del acoso laboral

El acoso laboral como hecho histórico siempre se ha presentado en las relaciones de subordinación trabajador-empleador y aún más entre los mismos trabajadores; sin embargo, como preocupación legislativa y, por tanto, como marco conceptual y jurídico emerge en la concepción de un Estado social de derecho. En este orden de ideas, el acoso laboral surge dentro de una conciencia institucional, política y jurídica que busca dignificar las relaciones laborales bajo dimensiones de respeto, productividad y eficacia, mas no, bajo marcos de opresión, irrespeto y con ello, se ampare la dignidad de las personas que se encuentran en el desarrollo de un contrato laboral.

Dicho lo anterior, la conciencia nace en un campo del derecho laboral muy puntual, siendo este la prevención del riesgo. Es así como, a principios del siglo XX en Colombia, y especialmente con los estudios que realizó Rafael Uribe Uribe, se busca proteger al trabajador de los riesgos a los que es vulnerable por la realización de una labor.

En este orden de ideas, la primera reflexión se manifiesta en la necesidad de buscar desarrollos legislativos que protejan al trabajador de los riesgos físicos a los que se enfrenta una persona en el marco del cumplimiento de un trabajo. En otras palabras, las normas jurídicas que se desprende de la primera etapa del riesgo surgen para proteger al trabajador remunerado y vinculado por un contrato de trabajo de riesgos físicos que asume.

Por lo tanto, para comprender mejor lo anterior, se hace necesario saber qué se entiende por riesgo. De este modo, podemos entender el riesgo como la probabilidad de que acontezca un desastre, o repercusiones negativas sobre

determinado cuerpo, en el caso de nuestro estudio sobre un ser humano. Este riesgo se puede ver reflejado en todas formas de la vida a las que se enfrentan las personas, puesto que, el azar siempre juega un papel importante en el desarrollo de la acción humana.

Se puede decir que, en efecto el hombre siempre está sometido a cualquier tipo de riesgo; sin embargo, cuando realiza una labor, el riesgo que emerge en la actividad se desprende por la dependencia de una relación laboral que se construye para beneficios de un empleador. Por consiguiente, el derecho laboral entendió que el riesgo debe, en principio mitigarse, es decir, deben existir, políticas, normas, etc., para evitar que la persona padezca daño.

Por otra parte, las instituciones jurídicas concibieron que no solamente el riesgo se produce desde dimensiones físicas del cuerpo humano, sino que también el trabajador está sometido a factores mentales, emocionales, entre otros. Así, el riesgo psicosocial son todas aquellas probabilidades a las que se enfrenta un trabajador en el desarrollo de sus funciones, por causa del empleador, un jefe inmediato o los mismos compañeros de trabajo, en donde se presiona a una persona, desmeritando su trabajo o sus condiciones físicas, acosándola sexualmente, exigiendo trabajo en horas que no corresponden con las laborales, entre otras conductas. Lo anterior implica la existencia de una presión que contribuye a un malestar psicológico y, por tanto, a posibles consecuencias síquicas a causa de dicha presión externa.

De este modo, cuando las relaciones interpersonales que se desarrollan en un lugar de trabajo se convierten en nocivas, perjudican seriamente el desarrollo normal de una persona que trabaja en dicho entorno, estamos ante la configuración de un daño y con ello, de la concreción de un riesgo psicosocial, tales como el síndrome de *burnout*, adicción al trabajo, la violencia en el trabajo, la drogodependencia en el trabajo, el estrés laboral, al igual que el acoso laboral (MORENO JIMÉNEZ & BÁEZ LEÓN, 2010)

1.1. Modalidades del acoso laboral

La regulación normativa en Colombia ha definido qué puede entenderse por acoso laboral, incluyendo a la vez sus modalidades tales como el maltrato, la discriminación, el entorpecimiento y la desprotección, entre otras:

Maltrato laboral. Las acciones tendientes a menospreciar y menoscabar la integridad física y psicológica de una persona. Así por ejemplo, los insultos, las injurias, y menosprecio que puede sufrir una persona en el desarrollo de actividades laborales.

Discriminación laboral. El menosprecio que sufre una persona por su condición, género, raza, razones culturales o sociales, entre otros.

Entorpecimiento laboral. Las acciones que generan que una persona no pueda realizar su trabajo armónicamente, sino que son obstaculizadas por otras acciones u omisiones.

Desprotección laboral. Todas aquellas acciones que generan que el trabajador no pueda realizar las labores de forma segura porque existe un abandono, puede ser en términos psicológicos o de herramientas, que hace que la persona que realiza algún trabajo sienta una desprotección al realizarla. (Ley 1010, 2006)

Así, la tipología del acoso laboral nos lleva a determinar conforme la Ley 1010 de 2006 que:

- a. Los elementos que se protegen en Colombia son las acciones que vulneren la integridad, es decir, sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, ofensa, ultraje de la dignidad humana.
- b. Su presencia se condiciona a relaciones jerárquicas o subordinadas.
- c. Es una conducta persistente.
- d. Es una conducta demostrable.
- e. Se ejerce de forma horizontal o vertical.
- f. Debe irradiar un efecto negativo o dañino (miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio, desmotivación, renuncia, entre otros).
- g. El sujeto es una persona natural

Lo que la norma va a sancionar es todo acto hostil que produzca daño, siempre y cuando haya menoscabo a la dignidad humana en las relaciones de trabajo y, por tanto, se genere desprotección a bienes jurídicos protegidos constitucional y legalmente; de tal suerte, estaremos en presencia de la figura jurídica del acoso laboral.

De sus características legales, y aunque no es el problema objeto de investigación, disintimos de la estructura de la norma³, esto es que deba ser una conducta persistente y demostrable, en tanto que dichas particularidades. Aunque den la definición en Colombia de que es acoso laboral –no corresponden a una protección integral de la persona humana–, por ser excluyentes y restrictivas, ya

³ *Ibidem.*

que siempre que se vulnere la dignidad humana debe salvaguardarse a la persona. Lo anteriormente descrito sirve para precisar la redacción de la regulación que rige en Colombia; sin embargo, no se analizará en este artículo de investigación, en la medida que el tema de estudio es la interpretación extensiva del acoso laboral, pero basta la vulneración para que hablemos de la necesidad de predicar su defensa. Y para su argumentación resulta suficiente precisar que el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 consagró una excepción al respecto:

Artículo 7. Conductas que constituyen acoso laboral. (...) Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. (Ley 1010 de 2006).

En Colombia, se entiende desde el punto de vista normativo que todo acto o conducta es acoso laboral en las modalidades anteriormente descritas (1.1.). En tanto que causan hostilidad o daño; estamos en presencia de la figura de acoso en diferentes singularidades, puesto que es un listado enunciativo y no taxativo de faltas.

La doctrina internacional que desarrolla esta figura jurídica será estudiada, a la par del derecho comparatista en el segundo capítulo. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de acuerdo con (TRUJILLO FLORES, 2008) en su Carta de Principios Fundamentales de los Ordenamientos Laborales de 1998 expresó su compromiso para salvaguardar la integridad moral de los trabajadores. Dicha organización, según HERRERA (2010) llama la atención sobre la importancia de incorporar el acoso laboral como un flagelo de la realidad laboral mundial y por lo tanto la OIT estableció las posibles conductas de violencia en el trabajo. A continuación se señalaremos algunas:

Criticar injusta o exageradamente el trabajo realizado, control excesivo del trabajo, retiro de tareas, sobrecarga en el trabajo, tareas inútiles o absurdas, deformar u ocultar la información necesaria para llevar a cabo el trabajo, sabotaje del trabajo, desprestigiar a la víctima con respecto a su trabajo frente a terceros, criticar la vida privada de la víctima, vejaciones verbales, comentarios que atentan contra la dignidad de la persona (burlas, bromas fuera de lugar, racismo, sobrenombres), agresión física (empujar, escupir pisotear, toquetear), condiciones de trabajo insalubres (HERRERA, 2010, p. 393).

2. El acoso laboral desde el derecho comparado

El acoso laboral o también llamado *mobbing*, según expresión originaria del etólogo Korand Lorenz a mitad del siglo XX, constituye una figura que

permea y agrieta las relaciones de trabajo a nivel mundial. Pese a lo anterior, en el caso concreto de América Latina existe carencia de leyes específicas que regulen el acoso laboral. No obstante, con la expedición de la Ley 1010 de 2006, Colombia se ha caracterizado por ser el país pionero en definir una legislación precisa sobre la materia (DIAZGRANADOS QUIMBAYA, 2014). En este orden, es preciso advertir que pese a la escasez de una legislación específica de acoso laboral en países latinoamericanos, ello no significa que no se observen en sus sistemas jurídicos disposiciones que resulten aplicables, ya sea para evitar, corregir o para sancionar el acoso laboral o *mobbing* como se puede conocer en otras legislaciones (MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, 2013).

De conformidad con lo anterior, resulta necesario estudiar los avances jurídicos sobre acoso laboral en Latinoamérica, por lo tanto, se expondrán los aspectos más relevantes de dicho fenómeno haciendo una comparación con el marco jurídico de Colombia sobre la materia. En este sentido, se aclara que, el estudio que se desarrollará se encuentra enfocado a verificar si el elemento subordinación es determinante para establecer en las legislaciones latinoamericanas la aplicabilidad de la figura de acoso laboral, por tal razón se seleccionaron los sistemas jurídicos de Brasil, Perú, Argentina y México; sin embargo, por tratarse de un estudio de legislación en Latinoamérica, resulta pertinente realizar una breve referenciade las normas que regulan el acoso laboral en Venezuela, Bolivia y Chile y, de esta forma, mencionarlos principales progresos de estos países respecto a dicha institución jurídica.

El 26 de julio de 2005, Venezuela expidió la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que establece en el numeral 5 del artículo 56 los deberes de los empleadores y las empleadoras, la obligación de abstenerse de realizar toda conducta que pueda resultar ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, adicionalmente establece la necesidad de prevenir toda situación de acoso que se manifieste por cualquier degradación de las condiciones y ambiente de trabajo como la violencia física, psicológica, el aislamiento y, etc. (Lopcyamat, 2005) Por otro parte, Venezuela publicó el 7 de mayo de 2012 la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT).

De otro lado, el artículo 49 de la Constitución Política de Bolivia estableció que el Estado debe proteger toda forma de acoso laboral y, por ende, la ley establece las respectivas sanciones. Pese a la existencia de dicha disposición, la Ley General del Trabajo no contempla un artículo que regule específicamente el acoso laboral; no obstante, el numeral 4 del artículo 21 de la Ley n.º 348 propende por garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, señala además, que el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene el deber de adoptar

y/o implementar medidas de protección contra toda forma de acoso laboral, es así como, podrá establecer o diseñar procedimientos pertinentes para que las víctimas de acoso presenten sus correspondientes denuncias, se investiguen los hechos generadores y, eventualmente, se impongan las sanciones procedentes. (Ley 348, 2013)

Por su parte, el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo de Chile, modificado por la Ley n.° 20607 del 8 de agosto de 2012 reguló de manera expresa que el acoso laboral es contrario a la dignidad humana y, por ende, lo definió de la siguiente forma: “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Ley 20.607, 2012) Además, se estableció la figura de acoso laboral como una justa causa de terminación del contrato de trabajo, también está previsto en los casos de despido indirecto, y por ende, la posibilidad de reclamar la indemnización correspondiente.

2.1. Categorías desde el derecho comparado

En Brasil se denomina al acoso laboral, como “*Assedio Moral*” o “*Danopessoal*” o “*tortura psicológica*” (VEGA, 2011). En dicho país no existe a nivel nacional una legislación específica de acoso laboral. Sin embargo, la Constitución Política de dicho país regula en su artículo 23 y 200 la protección al trabajador del “*Assedio Moral*”. Al respecto, es importante aclarar que dicho país se encuentra organizado administrativamente en Estados, un Distrito Federal y más de 5000 municipios, de los cuales alrededor de 340 cuentan con regulación del “*Assedio Moral*”, tal y como se describe:

1) La Ley Complementaria núm. 12.561 de Río Grande del Sur define el “*Assedio Moral*” como todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por servidor público, en ejercicio de sus funciones, pretenda atentar la autoestima y la integridad psicofísica de otro servidor, con perjuicio de su competencia funcional (MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, 2013).

2) El artículo 2 de la Ley contra el “*AssedioMoral*” del Estado de Sao Paulo, establece que el “*Assedio Moral*” es todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por agente, servidor, empleado o cualquier persona que abusando de autoridad que le confiere sus funciones, tenga por objetivo o efecto atentar contra la autoestima y la autodeterminación del servidor, con daños al

ambiente de trabajo, al servicio prestado al público y al propio usuario, bien con la evolución, la carrera y la estabilidad funcional del servidor⁴.

3) El artículo 2 de la Ley núm. 2.210 sobre “*Assedio Moral*” en la Administración Municipal de Ubatuba, regula cualquier tipo de actos, acoso, gesto o palabra ejercida con abuso de poder jerárquico, que atenta la honra, autoestima y la seguridad del servidor público, forzándolo a dudar de sí mismo o de su competencia, implicando un daño al ambiente de trabajo, a la evolución profesional. (MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, 2013, p. 82).

De otro lado, según el autor⁵ para el año 2012 México reformó la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de adicionar el artículo: 3° bis, y como consecuencia de ello incluyó la definición de acoso laboral independiente al del acoso sexual; sin embargo, se delimitó el hostigamiento al acoso laboral vertical descendiente, así:

Artículo 3°. Bis. Para efectos de esta ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, 2013, p. 5).

Según (BLANCAS BUSTAMANTE, 2007) en el Perú se diferencia el *mobbing* y el acoso moral, toda vez que el primero se encuentra dirigido más a las persecuciones colectivas o a la violencia que se desprende de la organización, mientras que el segundo, está referido de acuerdo con la psicoanalista francesa Marie-France Hirigoyen, a agresiones más sutiles y, como consecuencia más difícil de advertir y de probar.

En este sentido, razona que la expresión acoso moral es la más acertada para referirse a las conductas estudiadas, por cuanto recoge la idea de acoso, asedio y hostigamiento derivadas de la palabra *mobbing* o acoso laboral, y además de ello destaca la dimensión de la persona que siempre resulta afectada, esto es, su *integridad moral*. No obstante, el autor considera que de acuerdo con Hirigoyen, pese a las terminologías distintas y formas variables, según las culturas, de abordar dicho fenómeno, el acoso moral tiene un impacto importante en muchos

⁴ Ibídem.

⁵ Ibídem.

países y, por ende, es indispensable la identificación de dicha figura tanto en sus características esenciales como por los efectos que causan en las víctimas⁶.

De otro lado, según (GARZÓN LANDÍNEZ, 2013) Argentina define en la Ley 1225 de 2003 la figura estudiada:

Por medio de la cual se sancionan los actos de violencia en el trabajo, el maltrato psíquico y social como: “la hostilidad continua y repetida del/ de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica”. En este orden, conceptualiza el acoso laboral, así: “La acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo (GARZÓN LANDÍNEZ, 2013, pp. 210-211).

También Colombia, se definió al acoso laboral así:

Para efectos de la presente ley 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 1010, 2006, art. 2)

Lo anterior, fue acogido por Corte Constitucional en la sentencia de tutela T-881 de 2006, dándole una perspectiva enfocada a la vulneración de la dignidad humana⁷. En el mismo artículo de la ley⁸, además de definir el acoso laboral, también se señalan las modalidades de acoso laboral, las cuales según (Díazgranados Quimbaya, 2014) no son taxativas: a) maltrato laboral; b) persecución laboral; c) discriminación laboral; d) entorpecimiento laboral; e) inequidad laboral y d) desprotección laboral.

Tal y como se observa, la mayoría de las definiciones de acoso laboral transcritas exigen para la materialización de dicha figura la ocurrencia reiterada de actos hostiles; sin embargo, como se puede observar, para la legislación colombiana el mencionado requisito no es absoluto, por cuanto se permite de manera excepcional la ocurrencia de una sola conducta atentatoria de la dignidad del trabajador para tipificarla como acoso laboral.

⁶ Ibidem.

⁷ En materia de tutela y la protección de derechos puede consultarse (JIMÉNEZ RAMÍREZ, 2014).

⁸ Ibidem.

De otro lado, también se identifica en las conceptualizaciones citadas, que algunas de ellas se restringe el acoso laboral a los siguientes aspectos:

a) A la vinculación contractual con el Estado: Como se pudo observar en las definiciones de “*Assedio Moral*” que tienen consagrados algunos municipios de Brasil, se restringe la aplicación de dicha figura a los trabajadores del sector público. Sin embargo, en dicho país también se encuentra vigente la Ley n.º 11948 de 2009 que permite inferir que el “*Assedio Moral*” no es privativo del sector estatal. Por su parte, (Ley 1010, 2006) en Colombia, está dirigida a trabajadores del sector privado y público; no obstante, diferencia el proceso sancionatorio en cada uno de los casos, puesto que si la víctima pertenece al sector privado se aplicará el procedimiento establecido en dicha ley, pero si se trata del sector público las conductas de acoso laboral son calificadas como faltas gravísimas y, por lo tanto, se deberá iniciar un proceso disciplinario en contra del acosador, siguiendo lo regulado en el Código Disciplinario Único;

b) A la relación laboral que implica subordinación: en Colombia la Corte Constitucional (Sentencia C-960, 2007) encontró exequible que la Ley 1010 de 2006 se aplique a los contratos realidad. En Brasil, México y Argentina la normatividad de acoso laboral únicamente tiene operatividad en las relaciones laborales subordinadas, excluyendo así las otras vinculaciones de trabajo como las que celebradas por los cooperados o contratistas;

c) Al acoso laboral vertical descendiente: en países como Argentina, México y Brasil, no incluyen en la definición de acoso laboral, las otras clases de dicha institución jurídica que se pueden presentar en el ambiente de trabajo, como la vertical ascendente (Acoso de un subalterno a un superior), el horizontal (entre compañeros de trabajo) y el mixto.

2.1.1. Afectación de los derechos fundamentales por las conductas de acoso laboral

Para (TRUJILLO FLORES, 2008) el acoso laboral requiere que las conductas configuradoras, además de deliberadas y sistemáticas, estén direccionadas a humillar y denigrar al acosado, sea para lograr su sometimiento o la pérdida de su trabajo. Lo señalado desde luego puede desembocar en un daño físico, síquico o moral en la víctima y por ende la vulneración de sus derechos fundamentales. Aunado a lo anterior, el acoso laboral también termina por afectar negativamente el clima laboral de las organizaciones y empresas, y con ello se disminuye la productividad y competitividad de las mismas.

Como consecuencia de lo anterior, en Latinoamérica países como Perú, Brasil, México y Colombia, enlistan o relacionan los derechos fundamentales que son vulnerados por el acoso laboral. En Perú, según (BLANCAS BUSTAMANTE, 2007) se considera que el acoso laboral puede transgredir los siguientes derechos de rango constitucional: la dignidad de la persona humana, la integridad moral, psíquica y física, la igualdad ante la ley y el no ser discriminado, la intimidad personal, el honor y la buena reputación, el trabajo, ocupación efectiva y conservación del empleo.

Por su parte Brasil, establece que con la práctica de conductas de “*Assedio Moral*” se pueden afectar principalmente: el derecho a la igualdad, los derechos de la personalidad como la intimidad, vida privada, honra, también incluyen la libertad de expresión e información, libertad de creencia, protección de la salud e integridad física de la persona en el trabajo (MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, 2013).

En México, según la autora⁹ con el acoso laboral también se vulneran derechos fundamentales; sin embargo, los mismos son diferenciados entre los específicos y no específicos regulados por la Constitución Política de México. Dentro de los específicos se encuentran aquellos inherentes a la dignidad humana como el derecho a la protección de la salud, derecho a la integridad física en el trabajo, derecho a la seguridad social, entre otros. Mientras que, los derechos fundamentales inespecíficos son derechos que corresponden a cualquier ciudadano y que el derecho laboral debe tener en cuenta, se definen los siguientes: a) la intimidad en el entorno laboral; b) la libertad de creencia religiosa; c) la libertad de expresión y d) la no discriminación.

En lo que respecta a Colombia, los bienes jurídicos protegidos son: “El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, y el buen ambiente en la empresa”. (Ley 1010, 2006)

Al respecto y de acuerdo con (BLANCAS BUSTAMANTE, 2007) la constitucionalización del derecho del trabajo constituye un componente esencial del Estado social de derecho, por cuanto los derechos fundamentales deben tener inmediata aplicación en las relaciones de trabajo, máxime si dichos vínculos son de alta relevancia en la sociedad actual por sus implicaciones sociales, económicas y entre otras. En este orden de ideas, el fenómeno del acoso laboral debe necesariamente regularse de manera específica a nivel mundial y especialmente en América Latina, puesto que el acoso laboral es una problemática de alta rele-

⁹ Ibidem.

vancia por sus implicaciones tanto sociales como constitucionales y, por tanto, según (TRUJILLO FLORES, 2008) es necesario definir mecanismos que permitan combatir las causas más que los efectos de la misma.

2.1.2. Protección jurídica del acoso laboral y su implicación probatoria

Debido a los efectos antes mencionados, es necesario revisar los mecanismos de protección jurídica que se han establecido en América Latina para contrarrestarlos o sancionarlos, en especial los contenidos en los sistemas jurídicos mexicano y peruano para aplicar el método comparatista frente a Colombia. Adicionalmente, se abordará el contexto probatorio del acoso laboral, principalmente en los procesos judiciales, en donde se advierten varias dificultades en su demostración, lo cual es consecuencia propia del proceso como un asunto cultural (SÁNCHEZ NOVOA, 2013).

2.1.2.1 Perspectiva del acoso laboral desde algunos países de América Latina

2.1.2.1.1. México

Si bien es cierto, México no tiene una regulación específica sobre acoso laboral, también lo es que en su sistema jurídico según (MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, 2013) existe legislación aplicable al fenómeno de acoso laboral. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, ello aunado a la responsabilidad de los empresarios de los riesgos de la actividad laboral que puedan sufrir los trabajadores, determinan sanciones equivalentes a una indemnización reglada en la Ley Federal del Trabajo.

Es así como, la (Ley federal del trabajo, 1970) reglamentó el artículo 123 en mención, por lo cual definió las acciones más importantes que se pueden emprender en relación con el acoso laboral:

La rescisión de la relación de trabajo del acosador, sin responsabilidad para el empleador. Se encuentra regulada en el art. 47 de la Ley Federal y consiste en la facultad que tiene el empleador de terminar unilateralmente los contratos de trabajo a los trabajadores acosadores con justa causa, sin que ello por supuesto implique el reconocimiento y pago de indemnización. Lo anterior, desde luego que únicamente aplica al acoso laboral vertical ascendente y horizontal y desde luego se debe agotar el debido proceso para efectuar su despido.

La terminación de la relación de trabajo unilateral, sin responsabilidad para el trabajador acosado. Se estipuló que el trabajador hostigado, podrá



terminar sin ninguna responsabilidad la relación de trabajo por dicha causa. Al respecto, se precisa que por tratarse de un despido indirecto, la víctima tendrá derecho a exigir el pago de una indemnización (Ley federal del trabajo, 1970, art. 51)

La Responsabilidad del empleador frente al acoso con imposición de multa.

Sobre este aspecto, se encuentran los artículos 56 y 132 de la Ley Federal, de las cuales se deduce que el empleador, así desconozca las conductas acosadoras tiene responsabilidad en la mismas, por cuanto es el responsable del medio ambiente laboral, incluyendo el psicológico, por lo cual debe implementar medidas preventivas, so pena de las sanciones pecuniarias a que haya lugar.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral puede ocasionar daños, el derecho civil mexicano consagra la acción de reparación del daño moral por responsabilidad civil, que puede ser invocado como instrumento de protección para los trabajadores objeto de hostigamiento laboral. De otro lado, el derecho penal de dicho país, contempla algunos tipos penales relacionados con el acoso laboral como la intimidación, el hostigamiento sexual, las amenazas, la extorsión y lesiones. Finalmente, en lo que respecta al derecho administrativo en México, se puede invocar la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos.

2.1.2.1.2. Perú y Colombia

Doctrina autorizada (BLANCAS BUSTAMANTE, 2007) establece que en el Perú tampoco existe legislación específica sobre la materia; sin embargo, definió los mecanismos de protección jurídica aplicables al acoso moral en dicho país, diferenciándolos así: la tutela preventiva, la tutela administrativa y la tutela reparadora.

La tutela preventiva. Se analiza a partir de: a) Prevención primaria: se refiere a las medidas encaminadas a evitar las conductas de acoso laboral como una política anti- acoso, explícita y eficaz o disponer de procedimientos, ágiles y eficientes, para que el acosado pueda formular las quejas y así se adopten decisiones necesarias; b) Prevención secundaria: tiene por objeto identificar las conductas o actuaciones que en el seno de la organización tengan el potencial de producir situaciones de acoso moral, una vez detectadas el empleador debe eliminarlas o someterlas a estricto control y c) Prevención terciaria: ocurre cuando el acoso moral se ha producido, pero el acosado no ha abandonado su trabajo. El objetivo de las medidas incluidas en esta prevención es impedir la continuación del acoso y obtener la rehabilitación y reinserción de la víctima, como por ejemplo: restaurar la comunicación, devolver el puesto de trabajo, se terminen los agravios e insultos, entre otros.

En Colombia, las medidas preventivas de acoso laboral se encuentran consagradas en los reglamentos de trabajo de las empresas privadas y en los manuales de funciones de las entidades públicas. Sumado a lo anterior, la Resolución No. 2646 de 2008, también consagra medidas preventivas, como “la elaboración de códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa o la conformación de un Comité de Convivencia Laboral y de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral” (GÜIZA & CAMACHO, 2013).

También se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. En dichos comités se configuran las acciones correctivas de carácter interno.

La tutela administrativa. Se refiere a la protección que debe garantizar el Estado a través de los inspectores de trabajo. De acuerdo con lo regulado en la (Ley n° 28806, 2006) de la Inspección del Trabajo, dichas autoridades deben garantizar de los derechos fundamentales en el trabajo y por lo tanto, pueden imponer sanciones a los infractores, por la ocurrencia de faltas leves, graves y muy graves. En lo que respecta a las faltas muy graves se regula en la ley¹⁰, por ejemplo: “Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos fundamentales o no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar dichos actos”.

En Colombia, constituye una acción de carácter externa correctiva, acudir ante los Inspectores del Trabajo y, por lo tanto, dicha autoridad administrativa puede exigir a la empresa que prevenga al acosador, para que se abstenga de seguir ejecutando conductas transgresoras de derechos fundamentales.

La tutela reparadora. En lo que concierne a la tutela reparadora, los mecanismos procesales existentes en Perú que pueden ser invocados por el acosado para efectos de obtener la tutela jurisdiccional cuando el mismo ha sido producido o consumado, se dividen en tutela restitutoria y tutela resarcitoria.

La tutela restitutoria. Se consagra la acción de amparo, por cuanto tal y como se advirtió en líneas anteriores con las conductas de acoso laboral se vulneran derechos fundamentales; sin embargo, dicha acción procede por regla general cuando no existen vías ordinarias para la defensa del derecho, a

¹⁰ *Ibidem.*



menos que se demuestre de manera objetiva que se necesita una protección urgente de derechos y por ende la vía ordinaria carecería de idoneidad. De otro lado, la acción de amparo tiene como dificultad la inexistencia de una etapa probatoria, pues solo son procedentes los medios probatorios que no requieren actuación y en este sentido pruebas como la testimonial, resultan inviables.

Tal y como se observa, con la acción de amparo resulta complejo la demostración de la ocurrencia de acoso laboral y, por ende, su protección jurídica, donde se requiere de prueba testimonial. No obstante, en lo que respecta al acoso funcional (se modifican en sentido peyorativo la posición jurídica del trabajador en la empresa) y organizativo (ejercicio desigual o mono direccional del poder de dirección), podría bastar con la prueba documental, válida en las acciones de amparo, para efectos de alcanzar la protección constitucional.

Lo expuesto tiene mucha semejanza en lo ocurrido en Colombia con la acción de tutela, toda vez que también se caracteriza por ser un mecanismo de protección sumario y preferente, por lo cual también tiene las mismas implicaciones descritas para Perú. No obstante, vale la pena precisar que tenemos procedimientos previos en vista de que la (Ley 1010, 2006, art. 13) que consagró un procedimiento sancionatorio especial, el cual tiene un término de caducidad de seis meses; sin embargo, la Corte Constitucional a través de las sentencia T-238 de 2008 posibilitó la interposición de la acción de tutela para esta clase de trabajadores.

En lo que respecta a la prueba del acoso laboral dentro el proceso laboral especial, se advierte que la (Ley 1010, 2006) consagra la presunción legal de ocurrencia de acoso si se logra acreditar la ocurrencia repetida y pública de las conductas; sin embargo, la Corte Constitucional estableció que la presunción de acoso laboral no opera para actos que ocurrieron en el ámbito privado. Lo anterior, no obsta para que dentro de dicho proceso, deba quedar plenamente acreditado el acoso laboral tanto privado como público (Sentencia C-780, 2007).

Finalmente, es importante indicar que las personas inmersas en esta conducta sin importar si su vinculación laboral es pública o privada, de conformidad con las normas existentes en Colombia se le concede un fuero de estabilidad reforzada por seis meses, contados a partir de la petición o queja de acoso laboral, que debe ser constatada por la autoridad administrativa o judicial competente, la cual garantizará que en dicho lapso el despido o la destitución del cargo no tengan efectos jurídicos.

La tutela resarcitoria. En esta tutela, se debe distinguir entre la acción indemnizatoria por despido indirecto y por responsabilidad civil contractual y

extracontractual, derivadas de los daños producidos por el acoso moral como: a) daño patrimonial b) daños a la salud y c) daños a la persona o el daño moral. La acción indemnizatoria por despido indirecto, tiene como fuente la renuncia del trabajador abocada por el acoso moral, lo cual desde luego no obedece a una decisión voluntaria. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a exigir una indemnización equivalente a una remuneración y media mensual por cada año de servicios hasta el máximo de doce remuneraciones. Con esta indemnización se reparan los daños patrimoniales, causados a la víctima por la pérdida del empleo (BLANCAS BUSTAMANTE, 2007).

Con la segunda acción, la responsabilidad civil se busca resarcir los daños a la salud y moral ocasionados de la víctima de acoso laboral. Frente a dichas acciones son responsables el acosador y el empleador sobre todo cuando no haya adoptado medidas preventivas o correctivas, puesto que tanto sus representantes como los demás trabajadores, en caso de tratarse de acoso horizontal, están bajo su subordinación.

Sobre lo pertinente advierte el autor¹¹ que de conformidad con el acuerdo N°. 5 del Pleno Jurisdiccional Laboral, las normas del trabajo se encuentran incorporadas en los contratos laborales y por ende se infiere la obligación que tiene el empleador de respetar los derechos fundamentales del trabajador. Lo anterior abre la posibilidad a que en las demandas ordinarias laborales que tengan como propósito cesar el acoso o la indemnización por el despido indirecto, se reclame también el pago de una indemnización por los daños ocasionados por las conductas hostiles.

En Colombia, la indemnización por la pérdida de la capacidad laboral que se pueda ocasionar por incapacidades permanentes está tarifada¹², así como los perjuicios¹³ materiales o inmateriales ocasionados por acoso laboral, es decir, están

¹¹ Ibidem.

¹² De conformidad con el artículo 5 de la ley 776 de 2002 se tiene derecho al reconocimiento de la incapacidad permanente parcial cuando se presente una disminución o pérdida de la capacidad laboral entre el 5 al 49.9 %, la cual será cancelada a título indemnizatorio en proporción al daño sufrido (artículo 7). De perder el 50 % o más de la capacidad laboral se tiene derecho a una pensión por invalidez.

¹³ A título sancionatorio, la ley 1010 de 2006 en su artículo 10 establece que si el acoso laboral está debidamente acreditado será sancionado como falta disciplinaria gravísima para el servidor público; al pago de la indemnización descrita en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; al pago de multa entre 2 a 10 salarios mínimos legales mensuales; o, con la obligación de pagar al sistema el 50 % de los gastos en salud.

descritos en la norma y es la indemnización a la cual el trabajador tiene derecho. Por tanto, la responsabilidad contractual se ve reflejada en la reparación tarifada o plena de perjuicios, entendiendo la primera como responsabilidad objetiva (Ley 776, 2002), y la segunda, como consecuencia de la imprudencia o impericia, falta al deber de vigilancia o falta al deber de cuidado por parte del empleador que hará que por culpa responda de forma subjetiva (culpa patronal); entonces, frente al acoso laboral el sistema responda objetivamente (tarifadamente), y en el evento de que se demuestre la culpa del empleador, responde de forma subjetiva.

3. Interpretación extensiva

3.1. Riesgos psicosociales

Recordemos que los riesgos psicosociales conforme la Unión General de Trabajadores de España, fundada en Barcelona en 1888, concordante con la Ley 31 de 1995, son “[...] aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral”. De igual manera, la Universidad Autónoma de Madrid y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España), las definen como: “hecho, acontecimiento, situación o estado, que es consecuencia de la organización del trabajo y, que tiene una alta probabilidad de afectar la salud del trabajador”.

Así, los riesgos psicosociales son:

Las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad. Esas condiciones, normalmente denominadas factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El

MARITZA CRUZ CAICEDO, en el libro *El daño Extra patrimonial en el Acoso Laboral*, sostiene la idea que el acoso laboral produce un daño y por eso el deber de repararlo –ya se objetiva o subjetivamente–, empero desarrolla la idea de la responsabilidad extracontractual del empleador por falta al deber de cuidado, de vigilancia, de inspección, o de instrucción, el acoso laboral puede derivar en daño moral, daño a la vida de relación, daño biológico, daño a la salud o daño existencial.

A partir de un estudio jurisprudencial puede determinarse la realidad sobre el punto de hecho y de derecho. Una metodología aplicable a ese asunto puede consultarse en (PELÁEZ MEJÍA, 2013).

concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. (TORRES TARAZONA, 2012, p. 256)

Por otra parte, existen factores que determinan el riesgo psicosocial. Por un lado, consideramos que existen unos riesgos externos y por otro, factores internos al sujeto:

Riesgos externos

Clima organizacional. Son todas aquellas políticas institucionales que realizan las organizaciones o los empleadores con el ánimo de mejorar las relaciones entre las personas que trabajan en conjunto. Esto puede aumentar la productividad de las empresas y, por ello, si se fortalecen las relaciones, por medio de políticas de las empresas. Disminuyen los riesgos psicosociales.

Las funciones laborales. La realización de las funciones laborales puede aumentar el riesgo psicosocial, toda vez que las personas que se exponen al peligro, pueden aumentar los problemas por la exposición constante.

Las relaciones interpersonales. Las relaciones en las empresas donde existen actividades que en muchas ocasiones se realizan bajo presión, aumentan los conflictos entre ellas y, por consiguiente, se debilitan las relaciones de solidaridad y ayuda mutua.

Riesgos internos

Riesgos psicológicos. Los riesgos psicológicos son todas aquellas conductas de las personas que, por su personalidad, carácter, formas de ser, etc., aumentan con ello, los posibles riesgos, por ejemplo, de sufrir estrés o de generar mayores conflictos entre las personas.

Para determinar los factores del riesgo psicosocial, éstos deben estar condicionados a ciertos elementos que se presentan en el desarrollo de la actividad que habilita una conducta considerada como acoso laboral. Dichos elementos son categóricos y se deben evidenciar en la acción u omisión del sujeto activo, bien sea de un agente superior o de agentes del mismo rango laboral, ya que deben ser:

Acciones reiteradas. Son todas aquellas acciones negativas que se presentan o configuran como acoso laboral y deben desplegarse en el tiempo y espacio definido. Es decir, que todo aquello que perjudica a una persona, en el ejercicio

de sus laborales, puedan ser evidenciadas en el tiempo determinando y espacio laboral claro y distinto.

Existir una intención de dañar o daño. Constantemente las empresas se encuentran en relaciones de trabajo que implican una exposición a daños; sin embargo, ésta se desprende del ejercicio mismo del cumplimiento de la labor. Por consiguiente, para que sea evidente el acoso laboral, es necesario demostrar la intención de un sujeto sobre otro de hacer daño. Es decir, de tener la intención de ocasionar sobre el otro, connotaciones negativas que impliquen perjuicio.

Entonces, los riesgos psicosociales buscan proteger el desarrollo de las labores en el ámbito de las relaciones de trabajo, independientemente de la modalidad contractual, por tanto, al simplemente protegerse el acoso laboral en el contrato de trabajo, se le está restringiendo su alcance como categoría psicosocial.

En Colombia, está regulado el acoso laboral en la ley 1010 del año 2006, siendo la teleología de la norma la de proteger al trabajador, quien es víctima de dicha conducta, y el ámbito de aplicación esta direccionado a las personas naturales en donde haya vínculo laboral –sin importar si es público o privado–; nuestra primera tesis es sostener que no solo el acoso laboral se da en las relaciones laborales, por el contrario, está presente en cualquier relación de trabajo, no es una figura exclusiva del contrato de trabajo, sino de cualquier relación en donde haya interacción entre personal, por consiguiente no es distintiva del contrato laboral, también está presente en contratos de prestación de servicios, en la medida de que el acoso laboral es un riesgo psicosocial. (CRUZ CAICEDO, 2012) Citando a Conde Colmenero lo considera de igual manera y establece que: “está directamente relacionado con los vínculos interpersonales en la empresa o entidad pública en la que el trabajador o servidor público presta sus servicios, en el ambiente laboral y la organización del trabajo en general”.

(MORENO JIMÉNEZ & BÁEZ LEÓN, 2010, pp. 22-48) Fundados en las características de los riesgos psicosociales y entre ellas la afectación de derechos fundamentales y los efectos globales sobre la salud física o mental del trabajador, elaboraron una lista de los principales riesgos entre ellos: el estrés, la violencia en el trabajo, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el síndrome de *burnout* o síndrome de quemarse por el trabajo, conflicto familia-trabajo, trabajo emocional, y el acoso laboral. También, la adicción al trabajo y la drogodependencia o adicciones como consecuencia del trabajo, se pueden considerar riesgos psicosociales.

Conforme lo anterior, consideramos al riesgo psicosocial como la generalidad, siendo entonces el acoso laboral la especie, ya que lo que pretende regularse globalmente son todas esas conductas que generan consecuencias

negativas en el trabajador, generándose responsabilidad de aquella persona natural o jurídica que expone a la otra a factores de riesgo en el trabajo,—ya que son varios bienes jurídicos los que se tutelan—, por ende, tanto el empleador como el contratante quedan garantes del daño que pueda ocurrirle al trabajador o contratista, en tanto que al analizar los efectos de los factores psicosociales, causan el mismo daño, ya sea a un trabajador como a un contratista, y la falta de protección, no solo viola el derecho a la igualdad, sino que deja desprovisto a un grupo específico, que también debe estar resguardo por la exposición a diferentes factores intralaborales o extralaborales.

(CRUZ CAICEDO, 2012, p. 25) citando a Conde Colmenero, establece que el acoso laboral es una modalidad de riesgo profesional de carácter psicosocial, basando dicha apreciación en la exposición al riesgo que sufre la persona; concepto que compartimos y desarrollamos, ya que en Colombia se estableció que los riesgos psicosociales no solo son para la población trabajadora (contrato laboral), sino que además también incluyen en su campo de aplicación a los trabajadores independientes, a las personas naturales vinculadas por un contrato de prestación de servicios, o a todos aquellos vinculados por agremiaciones o cooperativas (Resolución 002646, 2008).

Conforme a ello, no es el elemento de subordinación que se debe analizar para la protección de trabajadores o contratistas, sino precisamente, es la exposición a factores de riesgos que debe entrar a proteger la ley de acoso laboral, la cual debe ser interpretada en el entendido de que también se aplica a los trabajadores independientes, a las personas naturales vinculadas por un contrato de prestación de servicios, o a todos aquellos vinculados por agremiaciones o cooperativas, en la medida de que se genera responsabilidad por la ocurrencia de una enfermedad, daño o lesión en contra de la salud de aquellos que están inmersos en relación de trabajo, sin importar su clase de vinculación.

3.2. Aplicación del acoso laboral de forma extensiva

Conforme lo anterior, la tesis esbozada en esta investigación, se sustenta en el ámbito de aplicación de los riesgos psicosociales, pero además, en factores como los bienes jurídicos tutelados, el derecho a la igualdad, la regulación normativa del sistema de riesgos laborales, y la teoría del riesgo creado y riesgo provecho:

3.2.1. Bienes jurídicos protegidos

(CRUZ CAICEDO, 2012) Establece que se genera daño extra patrimonial por acoso laboral y para ello realiza un estudio de los derechos que lesiona la

conducta, tales como la dignidad humana, la igualdad, integridad física, el honor, la intimidad, propia imagen, la no discriminación, todo en torno a las relaciones laborales; sin embargo, sostenemos que no solo estos derechos se ven violentados frente a un contrato laboral, sino que su vulneración está presente en cualquier relación de trabajo, sin importar que sea una clase de contrato, una orden de prestación, puesto que si dentro del actuar ya sea de un trabajador, contratista, operador o trabajador independiente se genera un acto hostil que atente contra derechos de rango fundamental, basta su violación para que proceda su amparo¹⁴.

Tanto debe ser así, que la conducta no necesita ser persistente como lo determina la ley 1010 de 2006, ya que si se vulneran derechos fundamentales es suficiente con un solo acto que cause daño o lesión, ya que al ser el bien jurídico protegido la dignidad humana, la cual se debe entender bajo el marco de un Estado social de derecho, en el cual la principal característica es que las personas pueden desarrollar sus proyectos de vida sin que se le menoscabe su integridad, y principalmente, garantizando la protección de los derechos humanos en el desarrollo de toda su vida. De igual manera, Cruz Caicedo citando a (CORTÉS GONZÁLEZ, 2015, p. 113) establece que los bienes protegidos son: la dignidad humana, trabajo en condiciones dignas y justas, libertad, intimidad, honra, salud mental, armonía del ambiente laboral y buen ambiente en la empresa.

Contrario a lo establecido en el Instituto Colombiano de Derecho Procesal (Corpus Vanegas, 2015, pág. 765) la protección no es exclusiva de las relaciones laborales subordinadas, y aunque la ley excluya a todas las demás, ello debe entenderse como falta de protección, pues recordemos que estamos frente a la exposición a un riesgo psicosocial, y el acoso laboral es una categoría del mismo. No compartimos la idea de excluir a todos aquellos seres humanos que se exponen a un daño, porque simplemente no quedó regulado por la norma, ya que la teleología del derecho social va mucho más allá que la simple protección formal.

Por tanto, al afectar bienes jurídicos, violentar derechos constitucionales como la igualdad, la ley que regula el acoso laboral en Colombia debe hacerse extensiva en su aplicación por interpretación –a todas aquellas personas que puedan estar expuesta a factores de riesgo–, puesto que recordemos que tanto el papel del Estado, como de la legislación dentro de un Estado social de derecho, en donde su presencia, además de ser reparadora deberá ser preventiva, implica dinámicas exclusivamente direccionadas a la protección de los derechos humanos,

¹⁴ Un estudio relevante en materia de violación sistemática, masiva y permanente de derechos fundamentales puede consultarse en (CALDERÓN ORTEGA, 2014).

estando inmersos en ellos, tanto la población asalariada como todos aquellos que se exponen a un daño, por ende, el resarcimiento no puede ir encaminada al ámbito de aplicación de la ley, sino que por el contrario, deberá involucrar por extensión a contratistas, trabajadores independientes, entre otros.

3.2.2. Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad es uno de los pilares fundamentales del derecho constitucional, el cual busca que todas las personas sean integradas a las instituciones jurídicas sin discriminación alguna por su condición, clase, raza, religión, género, etc. Por consiguiente, el derecho deberá proteger a las personas de la misma manera, garantizando con ello, que ninguna se sienta excluida y por tanto menospreciada por las instituciones.

En cuanto al derecho laboral y el derecho a la seguridad social se busca que la persona independientemente de su contexto cultural o social sea protegida por los riesgos que emergen en la vida misma y más al interior de las organizaciones. Lo cual busca garantizar que todos accedan a iguales protecciones en las mismas condiciones.

De este modo, el derecho deberá proteger a las personas que en el ámbito laboral se encuentran en potencia de un riesgo. Por consiguiente, excluir a un sujeto por su modalidad contractual de las acciones que lo protegen de un posible riesgo, es restringir el derecho a la igualdad y por lo tanto, vulnera sus derechos sociales fundamentales.

En consecuencia, el derecho a la igualdad habilita la condición para proteger a las personas que realizan labores mediante un contrato de prestación de servicios, de los posibles riesgos a los que se vea enfrentado al momento de la ejecución del contrato. Por tanto, la protección no debe partir de que todos los contratos tienen los mismos elementos, o que solo se deben correlacionar con el contrato de trabajo, el resguardo surge, por tanto, para trabajadores por cuenta ajena, como para aquellos por cuenta propia, en el entendido que ambos están expuestos a factores de riesgo.

3.2.3. Regulación normativa del sistema general de riesgos laborales.

Ejemplo normativo de la cobertura del sistema de riesgos laborales y por ende de la protección desde la responsabilidad objetiva, son las leyes 731 de 2002 donde se crean mecanismos de afiliación destinados a mujeres rurales sin vínculo laboral; igualmente la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección social en donde se desarrollan en Colombia los riesgos psicosociales que se

aplican a los trabajadores y al igual que a los contratistas, cooperativas de trabajo asociado, y trabajadores independientes; el Decreto 723 de 2013 que autoriza la afiliación de los contratistas e independientes que laboren en actividades de alto riesgo; Decreto 1047 de 2014 que autoriza el aseguramiento de los conductores de taxi; el Decreto 1443 de 2014 que regula el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo el cual también se aplica a contratistas e independientes; el Decreto 055 de 2015 en donde se reglamenta la afiliación de estudiantes al sistema de riesgos laborales y por último la Ley 1572 de 2012 en donde son afiliados obligatorios al sistema general de riesgos laborales los contratistas, cooperativas de trabajo asociado, los trabajadores independientes y los trabajadores informales.

Tratándose de protección no solo a personas vinculadas por contrato laboral, en Colombia se adoptó la nueva tabla de enfermedades laborales, y aunque solo va dirigida a trabajadores, tiene como objetivo la protección a factores de riesgo ocupacional, la protección en el lugar donde se desarrolla la labor, por tanto, es plenamente aplicable a personas naturales vinculadas mediante contrato de prestación de servicios. (Decreto 1477, 2014)

Para ultimar, la Corte Constitucional determinó que la protección de los riesgos laborales debe ser extendido a todas las personas, independientemente de su modalidad contractual, pues se encuentran frente a la posibilidad de un accidente, una enfermedad y en general de un riesgo. De la siguiente forma refiere que:

En el Sistema General de Riesgos Laborales está permitida la inclusión de los contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo (Ley 1562, 2012, art. 3) pues la equiparación legal con los trabajadores dependientes materializa el principio de ampliación de la cobertura en seguridad social (Art. 48 CP) y repercute en el ámbito de la afiliación obligatoria sin modificar las relaciones contractuales previas. (Sentencia C-509, 2014)

Además de lo anterior, la Corte Constitucional ha señalado¹⁵ que la ampliación de estos riesgos amplía la materialización del derecho a la igualdad, el cual es presupuesto de la seguridad social y, por tanto, de la consolidación de derechos humanos y la dignificación de las personas en Colombia.

Es así como, desde la regulación normativa la protección se da sin revisar la clase de vínculo contractual, *per se* el sistema equipara a todos, pues su objetivo es el prevenir y/o resarcir los daños producidos por riesgos fisiológicos,

¹⁵ Ibidem.

económicos o psicosociales, y al hacerlo también debe garantizarse la protección de los efectos que genere el acoso laboral dentro del sistema de riesgos laborales.

3.2.4. Teoría del riesgo creado y riesgo provecho.

Así las cosas, frente a la interpretación extensiva del acoso laboral como figura aplicable también a los trabajadores independientes y contratistas, al forjarse un daño se estaría inmerso en responsabilidad objetiva, esto es, el resguardo que el sistema da por autorización de la ley de forma tarifada para proteger el daño sufrido, sin revisar conceptos como el dolo o la culpa, en donde la culpa no modifica su protección, ni sirve como eximente de responsabilidad, ya que el empleador o el sistema quien responde *per se*, puesto que se origina “en el hecho jurídico del aseguramiento del riesgo” (ARENAS MONSALVE, 2011, p. 646)

(ACERO SÁNCHEZ, 2015) Citando a la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia determina que nace una fuente de responsabilidad al empleador cuando crea un riesgo como consecuencia de la actividad empresarial, –ya sea por él asumida o por el sistema–; aclaramos entonces que, al hablar de la responsabilidad objetiva en la seguridad social contemporánea, esta es exclusivamente a cargo del sistema de seguridad social.

En la medida de que se produzca un daño, siguiendo a este autor¹⁶ y al citar a Hinestrosa, dicha lesión o consecuencia por la exposición al riesgo, podrá generar perjuicios materiales e inmateriales, que ya sean de forma tarifada o por reparación plena de perjuicios, deben ser indemnizados. Al respecto se establece que: “En todo siniestro ocupacional es necesario contar con un agente que lo desencadena. Este agente puede ser de diferente naturaleza, por lo que pueden agruparse en: empleador, trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito, y el crimen social”. (PUYANA SILVA, 2011, p. 35)

Entonces, tanto el trabajador dependiente como el independiente hacen parte como afiliados al sistema de riesgos laborales en Colombia, ambos deben procurar el cuidado de su salud, utilizar elementos de protección, realizar exámenes ocupacionales, aplicar políticas de seguridad y salud en el trabajo, razones para darles tratamiento igual, sin importar su clase de vinculación, por cuanto al aplicar la teoría del riesgo creado, no es exclusiva del contrato laboral, en tanto que el tema argumentativo es “la protección”. Por tanto, creemos que tratándose de responsabilidad objetiva deberán amparar no sólo al trabajador por

¹⁶ Ibidem.

cuenta ajena, sino a aquel que lo hace por cuenta propia, en el entendido que, tanto uno como otros, –todos– están expuestos a factores de riesgo.

También se señala que la ley profesional de Prusia de 1853 atribuyó: “a las empresas ferrocarrileras la obligación de reparar los daños que cause en desarrollo de sus actividades, sin distinguir si el afectado era un trabajador, un extraño al servicio o un viajero” (RODRÍGUEZ MESA, 2013, p. 12). De tal surte que la ley de acoso laboral no debe tener como único campo de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena (dependientes), sino que debe ser extensiva a todos aquellos que estén expuestos a un riesgo, ya que se violentaría el derecho a la igualdad, se dejaría de lado la protección integral de algunos bienes jurídicos, sustentado simplemente en que el operador judicial dejó de lado a otros actores.

La Corte Constitucional al realizar el estudio frente al accidente de trabajo, claramente expuso que el legislador colombiano acogió la teoría del riesgo creado, en donde se establece una responsabilidad objetiva que tiene como efecto inmediato la obligación de reparar el daño. (Sentencia C-453, 2002)

Tanto la doctrina nacional como la Argentina, establecen la inclusión en el derecho de la teoría riesgo creado, así como la del riesgo provecho, tanto así que frente a este último se reseña que es: “la noción de responsabilizar a quien obtiene un beneficio –generalmente económico– por la incorporación de una cosa riesgosa a la sociedad” (CODAZZI, 2014) esto es:

[...] El nuevo Código Civil y Comercial recientemente aprobado por la Ley 26.994 ha establecido ciertas modificaciones sustanciales en materia de responsabilidad civil. Una de ellas es la incorporación de la teoría del “riesgo provecho” desarrollada por la jurisprudencia a lo largo de las últimas décadas [...].

[...] El citado artículo establece que se considera guardián a quien ejerce, por sí o por terceros, el uso, la dirección y el control de la cosa, o a quien obtiene un provecho de ella. Idéntica consideración se propone para quien se sirve u obtiene provecho de una actividad riesgosa, incorporándose también este concepto jurisprudencial al derecho positivo [...] (CODAZZI, 2014, p. 1)

Por ende, en esta teoría (riesgo provecho): “será responsable todo aquél que crease un riesgo del cual se derive un daño y obtuviera un beneficio por él”, pero que al igual que la teoría de riesgo creado al generarse un daño se estaría inmerso en responsabilidad objetiva, sin examinar conceptos como el dolo o la culpa¹⁷.

¹⁷ *Ibidem*.

Entonces, las personas están expuestas a riesgos, y la responsabilidad objetiva incluye entre sus instituciones jurídicas las teorías del riesgo creado y riesgo provecho, ambas de aplicación en el derecho laboral y en la seguridad social; (IRISARRI BOADA, 2000) aclara que dentro de la responsabilidad objetiva la diferencia entre la teoría del riesgo creado y la del riesgo provecho se da, ya que el primero de ellos se sustenta en la reparación por el perjuicio sufrido pero que tiene limitantes puesto que no se responde de forma integral, sino tarifadamente, –como en el caso colombiano–; en cambio, al hablar de riesgo provecho debe generarse indemnizaciones por los daños ocasionados, esto es, responder aunque objetivamente, pero incluyendo una real indemnización por los perjuicios causados.

De otra parte, y para ultimar, se debe hacer extensiva la ley de acoso laboral conforme el análisis realizado; sin embargo, la Corte Constitucional (Sentencia C-960, 2007) se aparta de la tesis planteada en el presente artículo, ya que según la guardianía de la Constitución no se vulnera el derecho a la igualdad al excluir las relaciones de orden civil, comercial o administrativo, en tanto que el objeto de la norma era la protección dentro del contrato laboral.

Aunque la Corte Constitucional determinó que la relación laboral depende de las condiciones reales y no contractuales, siempre que se cumplan los elementos característicos del contrato laboral, encasilló necesariamente la figura al requisito de la subordinación, entendiéndolo como el poder de dirigir la actividad laboral a través de órdenes, instrucciones o imposiciones en donde está presente hasta el poder disciplinar.

Dicha discusión se centra, entonces, en buscar los elementos del contrato de trabajo, los caracteres de la relación laboral, pero no analiza con relación a la exposición a factores de riesgo, en el entendido que la subordinación no determina la única forma de violentar la dignidad humana, su vulneración está patente en las relaciones sociales, no sólo al interior del contrato laboral, entonces, al no incluirse, quedan desprotegidas las personas que estén vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios o en su calidad de trabajadores independientes, puesto que el estudio que hace la corte, es frente a que los grupos no son iguales y en ello tiene razón, puesto que los elementos de uno y otro son diferentes, empero, yerra –la corte– en no revisar el ámbito de aplicación de los riesgos psicosociales, los bienes jurídicos protegidos, el derecho a la igualdad desde la exposición a factores de riesgo, la regulación normativa del sistema de riesgos laborales, y la teoría del riesgo creado y riesgo provecho.

Por todo lo anterior, la interpretación de la norma de acoso laboral en Colombia debe ser ampliada por los operadores judiciales y por los diferentes

actores del derecho laboral, esto es, hacer desde la seguridad social extensiva la interpretación, sin importar el vínculo o relación laboral, puesto que el objeto de la (Ley 1010, 2006) además de *definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión* en una relación laboral; también debe proteger bienes jurídicos protegidos como el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía y el buen ambiente de la empresa.

Así, entonces, en tanto que se resguarden riesgos psicosociales, existan bienes jurídicos protegidos, se aplique el derecho a la igualdad, exista una regulación normativa del sistema de riesgos laborales, y se aplique la teoría del riesgo creado, la protección en Colombia del acoso laboral debe realizarse de forma holística y desarrollarse cuando un trabajador dependiente o independiente o contratista este expuesto a un factor de riesgo, ya que, lo que se predica dentro de un Estado Social de Derecho es la protección de derechos, y tanto el trabajo como la seguridad social son derechos sociales.

Finalmente, la protección no sería completa, si no se configura la responsabilidad civil del empleador por acoso laboral, y para ello se requiere la existencia de los siguientes requisitos (CRUZ CAICEDO, 2012):

- a) un hecho dañino producto de las conductas de acoso laboral (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral); b) la culpa del empleador por los hechos constitutivos de acoso laboral vertical y acoso laboral horizontal o la concreción del riesgo con ocasión de las funciones del trabajador que no esté obligado a soportar; c) el daño irrogado al trabajador, que puede ser de naturaleza patrimonial o extra patrimonial; d) el nexo causal entre el daño y la culpa del empleador o la relación de “ocasionalidad necesaria” para efectos de atribuir responsabilidad cuando se concreta el riesgo. En relación con los servidores públicos, la responsabilidad del Estado se podrá imputar a título de falla del servicio. (CRUZ CAICEDO, 2012, p. 82)

Por consiguiente, sostenemos que debe ser extensiva la interpretación de la figura del acoso laboral; además –igual que éste¹⁸– creemos que puede generar responsabilidad contractual de forma objetiva por todos aquellos sujetos (naturales o jurídicos) que se beneficien de la actividad, esto es, darle el mismo tratamiento al empleador o al contratante, puesto que nace una fuente de responsabilidad cuando crean un riesgo.

¹⁸ Ibídem.

Asimismo, respecto del acoso laboral, como lo afirma el autor¹⁹, el sistema deberá responder objetivamente, y en el evento de que se demuestre la culpa (imprudencia, impericia, falta al deber de vigilancia o falta al deber de cuidado) del empleador o contratante, responderá de forma subjetiva. Complementando lo anterior, el acoso laboral, sea dentro de un contrato de trabajo o cualquier otra denominación o vinculación, podrá generar responsabilidad extracontractual al menoscabar la salud física o mental o esferas personales, originando con ello daño moral, daño a la vida de relación, daño biológico, daño a la salud o daño existencial.

Conclusiones

El acoso laboral es una categoría de riesgo psicosocial.

En vista de las implicaciones constitucionales que acarrearán las conductas de acoso laboral, es necesario que los países latinoamericanos como por ejemplo México, Perú y Brasil entre otros, legislen específicamente sobre la materia. De tal forma que se establezca un concepto de acoso laboral que comprenda toda clase de trabajadores sin diferenciar el sector al pertenezcan o al requisito *sine qua non* de la subordinación, ello aunado a la importancia de incluir las clases de acoso laboral existentes como: el vertical, horizontal, mixto, personal, funcional y organizativo.

Dicha legislación también debe consagrar una disposición que prevea el acoso laboral ocurrido en privado, el cual puede ser invisible o de difícil demostración y, por lo tanto, se sugiere dinamizar la carga de la prueba, en el sentido de que no sea la víctima quien deba probar el acoso sino que el acosador sea quien lo desvirtúe o se admitan de manera excepcional, medios de prueba como la grabación.

Es también importante que en la legislación se defina de manera clara y precisa las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias de dicho fenómeno, con el propósito de garantizar una protección jurídica eficaz.

Si bien es cierto, Colombia es reconocido como el país pionero en expedir una regulación específica sobre acoso laboral, lo cual sin duda alguna constituye un gran avance frente a los demás países latinoamericanos, que como se expuso aún tienen legislación dispersa e incompleta sobre la materia.

¹⁹ Ibídem.

La Ley 1010 de 2006 presenta diversas falencias, por cuanto se excluye en su ámbito de aplicación a los trabajadores independientes o cooperados y en lo que respecta a quienes se encuentran inmersos en contratos realidad, estos trabajadores deben esperar el tiempo que dure el proceso judicial hasta que se declare por un juez la existencia del mismo. En dicho evento, el fuero de acoso laboral reconocido por 6 meses, termina por convertirse en una figura inaplicable.

De otro lado, llama la atención que para un fenómeno que conlleva la vulneración de derechos fundamentales, tan sólo el legislador colombiano haya establecido seis meses para la caducidad de las acciones a impetrar, soslayando con ello el término de tres años establecido, por regla general, para la prescripción de derechos laborales en Colombia.

Resulta necesario flexibilizar la actividad probatoria en los mecanismos de protección jurídica de acoso laboral, toda vez que es de difícil demostración por parte de la víctima, máxime, se reitera en escenarios privados.

Debería –en Colombia– modificarse o proponerse una definición más amplia del acoso laboral. Así, la aplicación de la figura jurídica es restrictiva puesto que solo incluye a los vinculados por contrato de trabajo, por dicha razón, debe extenderse a todos aquellos que estén expuestos a un daño.

Se sustenta la interpretación extensión de la ley de acoso laboral para quienes estén expuestos en figuras como los riesgos psicosociales, al igual que por los bienes jurídicos tutelados, el derecho a la igualdad en la protección, la regulación normativa del sistema de riesgos laborales, y la aplicación de las teorías del riesgo creado y riesgo provecho.

Al darse la interpretación extensión de la ley de acoso laboral en Colombia, se estaría desarrollando un verdadero respeto a los derechos sociales.

Referencias

- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2007). *El acoso moral en la relación de trabajo* (1ª ed.). Lima, Perú: Palestra Editores S.A.C.
- ACERO SÁNCHEZ, D. A. (2015). *Un nuevo concepto de la culpa patronal* (1ª ed.). Bogotá D.C., Colombia: Editorial U. Externado de Colombia.
- ARENAS MONSALVE, G. (2011). *El derecho colombiano de la seguridad social* (3ª ed.). Bogotá D.C., Colombia : Editorial Legis.
- CALDERÓN ORTEGA, M. N. (2014). Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 8(5), 71-97.

- CODAZZI, S. (27 de octubre de 2014). *El “beneficio” como factor de atribución en el nuevo Código Civil*. Obtenido de DPI Diario. Innovando el derecho : <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2014/10/civil-doctrina2014-10-272.pdf>
- CORPUS VANEGAS, J. S. (2015). Carga probatoria en el acoso laboral. *XXXVI Congreso colombiano de derecho procesal*, 761-774.
- CORTÉS GONZÁLEZ, J. C. (2015). *Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo* (2ª ed.). Colombia : Editorial Legis.
- CRUZ CAICEDO, M. (2012). *El daño extrapatrimonial en el acoso laboral. Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador* (1ª ed.). Bogotá D.C., Colombia: Editorial U. Externado de Colombia.
- Decreto 1477. (05 de agosto de 2014). Ministerio del trabajo. *Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales*. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/2096-decreto1477del5deagostode2014.html
- DIAZGRANADOS QUIMBAYA, L. A. (2014). *El acoso laboral, análisis conceptual y comparado* (1ª ed.). Bogotá D.C., Colombia: Editorial Universidad Católica de Colombia.
- GARZÓN LANDÍNEZ, T. C. (2013). Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006. Una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. (*Tesis de pregrado*). Bogotá D.C., Colombia: Colegio mayor de nuestra Señora del Rosario.
- GÜIZA, L., & CAMACHO, A. (2013). *Acoso laboral en Colombia* (1ª ed.). Bogotá D.C., Colombia: Editorial U. del Rosario.
- HERRERA, M. (2010). “*El Acoso Moral en el Trabajo*”, tomado de las memorias del Primer Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Repensando el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el Siglo XXI y su incidencia en las relaciones laborales*. Bogotá D.C.: Editorial Universidad la Gran Colombia.
- IRISARRI BOADA, C. (2000). El daño antijurídico y la responsabilidad extracontractual del Estado colombiano. (*Tesis de pregrado*). Bogotá D.C., Colombia : Pontificia Universidad Javeriana.
- JIMÉNEZ RAMÍREZ, M. C. (2014). Procedencia de la acción de tutela contra sentencias: una aproximación a la jurisprudencia constitucional. *Revista Academia & Derecho*, 5(8), 37-69.
- Ley 1010. (23 de enero de 2006). Congreso de la República. *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*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 46.160 de 23 de enero de 2006. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

- Ley 1562. (11 de julio de 2012). Congreso de la República de Colombia. *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012. Obtenido de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>.
- Ley 20.607. (08 de agosto de 2012). Ministerio del trabajo y previsión social; subsecretaría del trabajo. *Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral*. Chile: Id Norma :1042709. Obtenido de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>
- Ley 348 . (09 de marzo de 2013). Asamblea Legislativa Plurinacional. *Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*. La Paz, Bolivia: Gaceta oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. Obtenido de: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjIurursoqHSAhWK6iYKHYWbASgQFggeMAE&url=http%3A%2F%2Ffoig.cepal.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2013_bol_ley348.pdf&usq=AFQjCNE03kuTi0oNfkYGGVxc3NgJ0cziKQ.
- Ley 776. (17 de diciembre de 2002). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 45037 de diciembre 17 de 2002. Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=16752>.
- Ley federal del trabajo . (01 de Abril de 1970). Cámara de diputados del H. Congreso de la unión. *El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:*. México D.F., México: Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Obtenido de: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwi_z9m3o6HSAhVFyyYKHT5_D38QFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FLeyesBiblio%2Fpdf%2F125_120615.pdf&usq=AFQjCNGM1cg1vbbJph7mkkVrWYTI1OqLoA&bvm=bv.147448319,d.eWE.
- Ley nº 28806. (19 de 07 de 2006). Congreso de la República de Perú. *Ha dado la Ley siguiente: Ley general de inspección en el trabajo*. Lima, Perú: Diario Oficial “El Peruano” del 22 de julio de 2006. Obtenido de: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwjhg7M06HSAhUEQCYKHW8XAQkQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintra.gob.pe%2Farchivos%2Ffile%2FVIH_SIDA%2Fnomas_vih_sida%2Fley_28806.pdf&usq=AFQjCNHLuKQSAAnAIo6hA7JiHlXpIXtr7Q&bvm=bv.147448319,d.eWE.
- Lopcyamat. (26 de Julio de 2005). Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Por medio de la cual se expide la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente en el trabajo*. Caracas D.C., Venezuela: Gaceta oficial nº 38.236 del 26 de julio del 2005. Obtenido de: <https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwiO7K3Xo6HSAhWF7CYKHVh0AasQFggeMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.inpsasel>.

gob.ve%2Fmoo_doc%2Flopccymat.pdf&usg=AFQjCNETk3bAccaMbxCcZn4EvlUy0GcX8Q&bvm=bv.147448319,d.eWE.

- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G. (2013). *El acoso laboral y la seguridad social* (1ª ed.). México D.F., México D.F. : Porrúa México.
- MORENO JIMÉNEZ, B., & BÁEZ LEÓN, C. (noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.
- PELÁEZ MEJÍA, J. M. (2013). Reglas de prueba en el incidente de reparación integral. *Revista Academia & Derecho*, 7 (4), 29-39.
- PUYANA SILVA, A. (2011). *El sistema general de riesgos profesionales en Colombia* (1ª ed.). Bogotá D.C., Colombia: Editorial U. Externado de Colombia.
- Resolución 002646 . (17 de Julio de 2008). Ministerio de la protección social. *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...* Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial: 47059. Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>.
- RODRÍGUEZ MESA, R. (2013). *Sistema general de riesgos laborales* (1ª ed.). Bogotá D.C, Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- SÁNCHEZ NOVOA, P. A. (2013). El fin del proceso un asunto cultural: la búsqueda de la verdad o la solución del conflicto. *Revista Academia & Derecho*, 4(7), 41-52.
- Sentencia C-453. (12 de junio de 2002). Corte Constitucional. Sala plena. *M.P.: Álvaro Tafur Galvis*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-3806. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2002/C-453-02.htm>.
- Sentencia C-509. (16 de julio de 2014). Corte Constitucional. Sala plena. *M.P.: Mauricio González Cuervo*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: Expedientes D- 10016. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-509-14.htm>.
- Sentencia C-780. (26 de septiembre de 2007). Corte Constitucional. Sala plena. *M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-6739. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>.
- Sentencia C-960. (14 de noviembre de 2007). Corte Constitucional. Sala plena. *M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-6835. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>.

- TORRES TARAZONA, L. (2012). *Derecho laboral y seguridad social en el Estado contemporáneo* (1ª ed.). Bogotá D.C., Colombia: Editorial Universidad Libre.
- TRUJILLO FLORES, M. (2008). *¿Por qué a mí? Mobbing en México en el marco de la hipercompetitividad y la globalización*. México: México colecciones encrucijadas Críticas y Asesorías y servicios editoriales Amaquemecan.
- VEGA, V. (Ed.). (2011). *Violencia, maltrato, acoso laboral, el mobbing como concepto* (1ª ed.). Argentina: Lugar editorial S.A.