



COMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Fernández-Muñoz, M. L. y Escobar-Pérez, B. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. *Revista Jurídicas*, 18(1), 180-198.  
<https://doi.org/10.17151/jurid.2021.18.1.11>

Recibido el 13 de junio de 2020  
Aprobado el 23 de octubre de 2020

## Perspectiva del acoso laboral en países del *common law* y su comparación con el sistema colombiano

MÓNICA LUCÍA FERNÁNDEZ-MUÑOZ\*  
BILLY ESCOBAR-PÉREZ\*\*

### RESUMEN

Este artículo reflexiona sobre los diferentes fundamentos para la protección frente al acoso laboral existentes en países pertenecientes a diversos sistemas de derecho. Con base en el método de la investigación teórica, luego de una revisión de la estructura y contenido de los sistemas inglés, estadounidense y colombiano, los autores concluyen que los discordantes esquemas de protección frente a este fenómeno, se explican por factores como la diversidad histórica, cultural, política, económica y social que sustenta a las distintas naciones objeto de valoración.

**PALABRAS CLAVE:** acoso laboral, discriminación, dignidad en el trabajo, modelo de desarrollo

---

\* Doctora en Persona y Tutelas Jurídicas por la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa (Italia). Investigadora Politécnico Gracolonbiano Institución Universitaria. Bogotá (Colombia) E-mail: mfernand@poligran.edu.co ORCID: [Google Scholar](https://orcid.org/0000-0002-7885-8600). ORCID: 0000-0002-7885-8600.

\*\* Magister en Dirección de Sistemas de Seguridad Social por la Universidad de Alcalá de Henares (España). Investigador Politécnico Gracolonbiano Institución Universitaria. Bogotá (Colombia) E-mail: bescobar@poligran.edu.co [Google Scholar](https://orcid.org/0000-0002-0898-8223). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0898-8223> [Google Scholar](https://orcid.org/0000-0002-0898-8223). ORCID: 0000-0002-0898-8223.



## **Perspective of workplace bullying in common law countries and its comparison with the Colombian system**

### **ABSTRACT**

This article reflects on the different foundations for protection against workplace bullying in countries belonging to different legal systems. Based on the method of theoretical research, after a review of the structure and content of the English, American and Colombian systems, the authors conclude that the discordant schemes of protection against this phenomenon, are explained by factors such as historical, cultural, political, economic and social diversity that sustains the different nations that are the subject of valuation.

**KEY WORDS:** Workplace Bullying, harassment, discrimination, dignity at work, development model

## Introducción

El interés por el estudio del acoso laboral tuvo su origen en Escandinavia en los años 80 gracias al interés del profesor Heinz Leymann, quien decidió investigar sobre formas directas e indirectas de conflictos en el lugar de trabajo, y cuyos hallazgos atrajeron el interés del público en general y de los responsables de la salud y la seguridad en el lugar del trabajo. El acoso laboral, como concepto utilizado en Colombia y en la mayoría de los países latinoamericanos para referirse a aquellos comportamientos o prácticas hostiles, negativas o agresivas, de naturaleza principalmente psicológica, que causan humillación, ofensa y angustia, y que pueden interferir con el desempeño laboral y/o causar un ambiente de trabajo desagradable, causando una estigmatización y victimización del receptor, ha sido internacionalmente conocido como *mobbing* (en los países mediterráneos) o *workplace bullying* (en los países de habla inglesa); sin embargo, para Leymann, el *mobbing* se refiere a menudo a una agresión sutil, menos directa, en oposición a la agresión más física comúnmente identificada con el término *bullying*, pero con los mismos efectos debilitantes y estigmatizantes (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003, p. 3).

El estudio del acoso laboral, pasó de ser un tabú tanto en la investigación organizativa como en la vida organizacional y se convirtió en el tema de investigación de los años 90. A partir de allí, la sociedad se ha preocupado por el fenómeno del acoso laboral, teniendo en cuenta sus efectos negativos, no solamente sobre la economía y el desarrollo social, sino también sobre la salud del trabajador. En efecto, nadie discute que un trabajador víctima de acoso puede sufrir importantes compromisos en su salud física, mental, en su vida relacional (Felson, 1992, p. 2; Mikkelsen y Einarsen, 2002, p. 87; Comín-Anadón, De la Fuente-Alvarán y García-Galve, 2003) y que este fenómeno causa también daños o efectos nocivos en la productividad de las organizaciones (Escobar y Fernández, 2012, p.135; 2014, p. 207).

Es por ello que, en la actualidad, muchos países se han interesado por regular o al menos incentivar mecanismos de protección contra el acoso laboral, a efecto de generar una conciencia social sobre un ambiente laboral saludable y digno para el trabajador. A propósito de este interés, se encuentra un panorama diverso, en atención al contexto cultural y socioeconómico de cada nación, pues es posible evidenciar que en algunos países, generalmente los industrializados del primer mundo, los hostigamientos pueden llegar a ser incluso una conducta permitida, siempre que su propósito se aprecie como un incentivo a la productividad de los trabajadores y no esté ligada a la discriminación. Para otros ordenamientos jurídicos, el acoso es una conducta reprochable, pero no al punto de considerarla ilegal, bastando solamente incentivar un ambiente laboral saludable, como mecanismo para hacer frente al fenómeno. Finalmente, existe otro grupo de naciones, en las cuales, el acoso laboral es sancionado a través de su consideración como delito, falta disciplinaria y como fuente de indemnización.

Desde esta perspectiva, se puede apreciar que existen opiniones distintas a nivel mundial sobre la forma de abordar el fenómeno del acoso laboral y que las mismas influyen en la implementación de los mecanismos para su prevención en el lugar de trabajo. Colombia hace parte de aquellos pocos países que han regulado el fenómeno a través de una intervención legislativa, lo cual aconteció a través de la Ley 1010 de 2006, que fijó la necesidad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

La disparidad de criterios y concepciones a la hora de abordar este fenómeno ha animado una investigación de largo aliento (Lanata, Escobar y Fernández, 2018, p. 169; Escobar y Fernández, 2012, p. 135; 2014, p. 207) que centra ahora su interés en revisar las razones que sustentan las distintas percepciones frente a este fenómeno que, no obstante sus devastadoras consecuencias en la persona humana y sus efectos nocivos en las organizaciones, no ha logrado una erradicación absoluta o al menos una protección ampliamente eficaz. Para abordar esta disparidad de criterios, se parte de un análisis de las concepciones propias derivadas de países representativos y consolidados del *common law*, en este caso, Estados Unidos e Inglaterra, dentro de una perspectiva de comparación con el sistema colombiano, a efecto de dilucidar el fundamento de la protección frente al acoso laboral en estos países que pertenecen a distintos sistemas de derecho.

No obstante, es preciso indicar que bajo esta perspectiva la siguiente reflexión involucra el estudio del acoso laboral en países que pertenecen al sistema *common law*, el que, por oposición al sistema romano-germánico del cual deriva Colombia, tiene a la jurisprudencia como fuente principal del derecho. El presente estudio se ha centrado en la indagación de la protección del fenómeno de acoso laboral principalmente por vía legal. La razón de esta perspectiva se explica no solo porque el parámetro de comparación se intenta equiparar con los sistemas de *civil law*, de derecho escrito, donde la ley juega un rol central, sino además porque la situación del sistema *common law* ha cambiado, teniendo en cuenta que hoy en día la ley no tiene un papel secundario, aunque por razones históricas ese rol se ejerza de manera diferente (David & Jauffret-Spino, 2002, p. 271). Con razón se ha afirmado que hoy en día en los sistemas de *common law* los textos legislativos a menudo prevalecen sobre la jurisprudencia (Bullier, 2002, p.146).

En efecto, en la actualidad se evidencia un intenso movimiento legislativo en países como Inglaterra, que se gestó especialmente después de la segunda guerra mundial, a través de la promulgación de leyes de inspiración dirigista, como aquellas que crearon instituciones de seguridad social o de reformas a la salud. Y aunque en Inglaterra no existe una Constitución escrita ni una Corte Constitucional, el derecho de ese país ha alcanzado desarrollos importantes, de origen legislativo, derivados por ejemplo de la promulgación del *Human Rights Act* de 1998 (David & Jauffret-Spino, 2002, p. 290).

En Estados Unidos por su parte, durante el siglo XX y como consecuencia de la Gran Depresión se impulsaron profundos cambios, tanto en la estructura económica del país, como en su sistema de gobierno y su derecho, y una gran variedad de textos de leyes se impusieron a los Estados (Levasseur, 2004, p. 21). De este modo, la Constitución de Estado concebida como ley fundamental reguladora de la vida social (González-Quintero, 2014, p. 240), es considerada la fuente suprema del derecho y la ley fuente superior, al lado de los *Restatements*, *les Uniform Laws* y la Doctrina, considerados como fuentes secundarias o persuasivas. Hoy en día se reconoce, entonces, cómo la supremacía del legislador ha replegado los límites del “precedente”, ya que este puede ser modificado por la ley. Actualmente se estima que la nueva imagen de la *common law* es debida al hecho de que el centro de gravedad del derecho de los Estados es el legislador, por lo tanto, cuando hay ley aplicable al caso, se convierte en un límite sobre el poder creador de derecho que tiene el juez (Levasseur, 2004, p. 114).

Así pues, a fin de dar respuesta al problema de investigación planteado, la presente reflexión tiene como estrategia metodológica instaurarse en el paradigma hermenéutico-interpretativo y, en esa medida, se sirve del análisis, la síntesis, la inducción y la deducción como métodos generales de indagación, combinados con otros métodos como la comparación, la abstracción, y la conceptualización como métodos particulares. Del mismo modo, teniendo en cuenta que se trata de una investigación teórica, desarrollada bajo un enfoque esencialmente cualitativo, se ha hecho uso sustancial de la técnica de investigación documental, particularmente a través de una revisión y análisis de contenidos de todas las fuentes de información consultadas a nivel legislativo, doctrinal y jurisprudencial, y que han afrontado la problemática planteada en el ordenamiento jurídico de Estados Unidos, Inglaterra y Colombia.

### **La Dignidad Humana en las relaciones laborales**

La institucionalidad del principio de dignidad humana aplicado a las relaciones laborales fue posible a partir de la terminación de la segunda guerra mundial, cuyos actos de barbarie generaron la conciencia en los líderes mundiales de la necesidad de prevenir su repetición mediante el establecimiento de unos derechos humanos mínimos, en diferentes instrumentos de orden legal, que en adelante serían de obligatorio acatamiento a nivel global.

Es así como en el año 1948 al promulgarse la Declaración Universal de los Derechos Humanos, desde su preámbulo se estableció la importancia de reconocer la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Este mismo principio se extendió al derecho a la seguridad social (Art. 22) y al derecho al trabajo (Art. 23), considerándose que la satisfacción de estos derechos es indispensable para el acatamiento del principio de la dignidad humana. Así pues, en lo que se refiere al derecho al trabajo en particular, la Declaración específica que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y de salario, a la

protección contra el desempleo, al descanso, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

De igual forma, la Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948, que entró en vigencia en el año 1951, establece que todos los seres humanos tienen derecho al bienestar material y espiritual en condiciones dignas y que el trabajo es un derecho y un deber social que otorga dignidad a quien lo realiza, por lo que es necesario establecer en los ordenamientos jurídicos internos un régimen de salarios justos y el desarrollo de una política eficiente en materia de seguridad social (Art. 45).

El sistema constitucional colombiano encuentra su fundamento en la Dignidad como principio protector del ser humano. Dicho principio, aplicado a las relaciones laborales, ha permitido su constatación a partir de la percepción de las relaciones laborales desde una perspectiva distinta a las relaciones jurídicas donde se ejecutan obligaciones, en la medida que las primeras afectan la vida, la salud y las capacidades del trabajador. Esta concepción ha permitido que autores como Supiot (1990) afirmen que el Derecho del Trabajo procede de la incapacidad del Derecho Civil para regular una relación tan especial, que se encuentra dominada por la idea de subordinación de una persona frente a otra. En efecto, mientras que en el contrato civil la voluntad se compromete, en la relación laboral se somete. De allí que, al involucrar bienes jurídicos del ser humano, las relaciones laborales deben estar guiadas por el principio de la dignidad humana.

De acuerdo con la Asociación Internacional de la Seguridad Social y la Seguridad y Salud en el Trabajo –AISS–, la dignidad humana engloba:

el respeto debido al ser humano por su propia esencia, por el hecho de poseer una conciencia, un alma, un espíritu. La dignidad humana es la piedra angular de la filosofía de los derechos humanos, cuyo objetivo es garantizar que sea respetada, razón, precisamente, por la que esos derechos son universales. (OIT, 2012, p. 15)

En este sentido, al ser un principio que da origen a otros derechos ha permitido su permeabilidad en el ámbito laboral, debido a que el trabajo es un derecho del ser humano, cuya tutela tiene como base la salvaguarda de la dignidad humana, en aspectos como la protección a la vida, la salud, los ingresos, la no discriminación, entre otros (Mendizábal y Jiménez, 2012, p. 165). Así lo ha entendido la Corte Constitucional colombiana cuando afirma que la dignidad humana como principio se vierte al interior de todos los derechos fundamentales, reafirmando el Estado Constitucional y Democrático. Son entonces los derechos fundamentales y el respeto a éstos, los que ponen en evidencia la trascendencia de la dignidad humana al interior de nuestra sociedad (Sentencia C-425 de 2005).

En el ordenamiento jurídico colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, norma regulatoria de las relaciones laborales, incorporó la dignidad humana

como marco de protección de las mismas, al establecer en diferentes partes de su articulado (Arts. 23, 57, 59, 111) la obligación del patrono de respetar la dignidad y los derechos mínimos del trabajador y contemplando sanciones frente a la vulneración de estas disposiciones.

En lo que atañe a la seguridad social, en Colombia se creó el seguro social obligatorio a través de la Ley 90 de 1946 que contemplaba que todos los trabajadores debían estar asegurados contra los riesgos de enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez y vejez; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y muerte. Esta misma ley creó el Instituto colombiano de Seguros Sociales, como entidad pública del orden nacional, encargado de la dirección y vigilancia de los seguros sociales en cuanto a salud, pensión y riesgos profesionales.

De este modo, a partir de la expedición del Código Sustantivo del Trabajo y de la organización del Sistema de Seguridad Social, es posible evidenciar la consecución de los postulados del principio de dignidad humana en el ordenamiento jurídico colombiano. Además, como arriba se indicó, la Constitución Política de 1991, a la vanguardia de la creciente protección de los derechos fundamentales en los ordenamientos jurídicos externos, incorporó como principio fundante del Estado Social de Derecho el respeto por la dignidad humana (Art. 1) y específicamente en materia laboral, dispuso que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no podían menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Art. 53).

De la misma manera, en el año 1998, la promulgación de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, hace un reconocimiento de los derechos mínimos de los trabajadores y busca evitar su discriminación. Con este instrumento, la comunidad internacional, y en especial Colombia dentro de un amplio marco de defensa de los derechos humanos en todos los ámbitos sociales, se suma a la búsqueda de la protección de la dignidad humana y la seguridad social del trabajador.

No puede desconocerse la creciente evolución del principio de la dignidad humana en todas las instancias mundiales y su difusión al ámbito de los derechos y las garantías laborales. De acuerdo con la Corte Constitucional colombiana, las condiciones dignas y justas en las que una persona ejerce su derecho al trabajo, son las establecidas en el artículo 53 de la Constitución (Sentencia T-451 de 1992). A su vez, en cuanto a la garantía del derecho al trabajo y a la seguridad social, la misma Corte ha establecido que “la vida, la integridad física y la salud, son derechos indispensables para hacer efectivo el derecho al trabajo, el sistema público de seguridad social busca entonces que el Estado dignifique y otorgue justicia a las condiciones en que se ejerce el trabajo” (Sentencias C-425 de 2005 y T-013 de 2003).

En lo que atañe a Estados Unidos, es de recordar que su Constitución de 1787 no hace referencia a las normas que deben regir el trabajo (Melgar, 2017, p. 520) y tampoco hace referencia específica a la dignidad humana, ya que este concepto, tal como hoy se lo concibe, tuvo su aparición, dentro del constitucionalismo occidental, hasta después de la posguerra, por lo que algunos autores entienden que solo hasta el año 1946 Estados Unidos lo adoptó en la Carta de Derechos (*Bill of Rights*), cuando corrigió la omisión en la referencia al tema de derechos humanos a través de las enmiendas a la Constitución (Melgar, 2017, p. 524). Sin embargo, se estima que, si bien la Constitución no lo menciona explícitamente, su texto está impregnado en toda su extensión de este concepto como ideal normativo de referencia. A este respecto, algunos autores destacan el importante papel desempeñado por el Magistrado Brennan quien, en su lucha contra la pena de muerte, ubicó a la dignidad humana en el más alto rango dentro de la jerarquía de los valores (Vlachogiannis, 2011, p. 222).

Por otra parte, se resalta cómo los conceptos europeos de dignidad humana han evolucionado en direcciones muy diferentes a las de gran parte de los Estados Unidos, por razones relacionadas con las interacciones entre las ideas legales actuales y las más antiguas y, además, con la capacidad de algunos sistemas jurídicos existentes para asimilar nuevas normas legales, superando las tradiciones existentes. Pero, no obstante, se reconoce que dentro de la práctica de varios Estados se ha ido acogiendo el discurso constitucional internacional y transnacional de los derechos humanos (Jackson, 2004, p. 27).

En cuanto a Inglaterra, comúnmente se ha considerado que el concepto de dignidad no es un rasgo importante o generalizado de la ley en ese país, sin embargo, la jurisprudencia le ha dado un amplio alcance gracias a la interpretación de los artículos 3 y 8 de la Ley de Derechos Humanos [*Human Right Act (HRA)*] de 1998. En efecto, se estima que, si bien el concepto de dignidad humana está ausente en el HRA, su desarrollo jurisprudencial se ha argumentado entre la prohibición de la tortura y los tratos inhumanos y degradantes y el derecho a la privacidad. Igualmente, debe tenerse presente que la idiosincrasia del Reino Unido permitió que solo hasta 48 años más tarde se diera efecto al Convenio Europeo de Derecho Humanos (CEDH) que había sido aprobado por el Consejo de Europa en el año 1950, pues hasta ese entonces se había considerado que esta declaración no era necesaria en el Reino Unido dado que los derechos de su población ya estaban amparados por el sistema jurídico británico. Esta consideración trajo consigo, entonces, una transposición del CEDH a través del HRA, que no involucra todos los derechos y si bien lo convierte en derecho vinculante, lo hace con un valor más interpretativo, al otorgarse a los tribunales solo la facultad de declarar la incompatibilidad de una norma (más no de inaplicarla) con el HRA, y solo el Parlamento inglés era el llamado a resolver este conflicto (Bombillar, 2010).



Ahora bien, como se verá más adelante, podría considerarse que la reflexión en torno a la dignidad humana se hace visible a través de la amplia regulación en materia de lucha contra la discriminación, pues de acuerdo con la concepción occidental, un hombre digno es aquél que se reconoce dentro de un modelo de comunidad en la cual no solo sean reconocidos y efectivamente salvaguardados los derechos inviolables del hombre, sino también, en un modelo de comunidad constituida por individuos efectivamente iguales, en la cual las diferencias de cualquier tipo (raza, religión, idioma, sexo u orientación sexual, condiciones personales y sociales en general) no solo no se conviertan en factores de odiosa discriminación sino que, por el contrario, constituyan un recurso precioso para el crecimiento tanto de los individuos como de la comunidad, contribuyendo al progreso material o espiritual de la sociedad (Ruggieri, 2015, p. 16), el que por supuesto se puede lograr a través de un trabajo sin discriminación, esto es, en condiciones dignas.

### **El contexto de la protección de los derechos del trabajador y del acoso laboral en el *common law***

Como primera medida puede afirmarse que la protección de los derechos laborales en los países del *common law* no es uniforme, sin embargo, los países objeto del presente estudio, esto es, Estados Unidos e Inglaterra, poseen ciertas características similares que han influido en las regulaciones y principios protectores del trabajador. En efecto, tanto en Estados Unidos como en Inglaterra, países de fuerte tradición industrializada, desde principios del siglo XX las reglas del mercado se hicieron extensivas al ámbito laboral y, desde esta perspectiva, los empleadores acordaban las condiciones laborales al punto de encontrarse facultados para fijar los sueldos y beneficios laborales de acuerdo con las condiciones del mercado (OEA, 1998). El Estado, por lo tanto, no intervenía en estos ámbitos por primar el principio de voluntariedad, a menos que existiera un interés público y porque la regulación no era considerada necesaria al gozar de una próspera economía que permitía la solución rápida de los conflictos que surgían (Enmiendas V y XIV de la Constitución de los Estados Unidos).

Bajo este contexto, en Estados Unidos, por ejemplo, fueron declaradas nulas las leyes sobre un mínimo de horas de trabajo (Lochner v. New York, 1905) y sobre salarios mínimos (Adkins v. Children's Hospital, 1923) y fue sólo hasta el año 1938 que se expidieron las primeras reglamentaciones en derecho laboral y, en el año 1941, la jurisprudencia de la Corte Suprema aceptó que el gobierno federal podía regular unos estándares mínimos en materia laboral.

Así, en Estados Unidos en el año 1938, se expidió la regulación base del derecho laboral, esto es, la Ley de Normas Laborales Justas –*Fair Labor Standards Act FLSA*–, como respuesta a la necesidad de proteger a los trabajadores de la presión de la competencia, controlar las espirales descendentes de la reducción salarial, considerando que el aumento en las tasas salariales incrementaría la cantidad total del poder adquisitivo efectivo y, por lo tanto, aumentaría la demanda de bienes y servicios de producción masiva (Douglas & Hackman, 1938, p. 491).

Por su parte, en Inglaterra, por los conocidos efectos de la Segunda guerra mundial, la economía sufrió altos niveles de inflación, lo que provocó el cierre de muchas empresas y el incremento en los índices de desempleo. Esta situación llevó a que se requiriera una intervención estatal para el control de los niveles salariales, siendo a partir de la década de los 60, el inicio de una etapa de regulación de las relaciones laborales (Gómez y Pons, 1994). Así, en el año 1971 Gran Bretaña promulgó la Ley Inglesa de Relaciones Laborales y en 1997 se expidió la Ley de Derechos Laborales (*Employment Right Act*), con el objetivo de codificar y sistematizar todas las normas existentes en el Reino Unido relacionadas con los derechos de los trabajadores y de este modo, proporcionar marcos de referencia a través de los cuales se pudieran definir, implementar y verificar estándares mínimos aplicables a los distintos sectores y actividades.

En cuanto a la protección de la salud del trabajador, en Estados Unidos en el año 1970 se aprobó la Ley de seguridad y salud ocupacional (OSHA), que dispone que todos los trabajadores tienen derecho a realizar sus actividades en forma segura y saludable, estableciendo para los empleadores el deber de eliminar los riesgos en el lugar de trabajo que pudieran afectar la salud física del trabajador, la necesidad de capacitarlos para exponerse lo menos posible a elementos o actividades peligrosas, y el deber de informar cualquier vulneración de esta ley al organismo que vigila su cumplimiento, es decir, a la Administración de Seguridad e Higiene en el Trabajo –*Occupational Safety and Health Administration*– (OSHA, 2016).

En Inglaterra, también dentro del ámbito de la salud de los trabajadores, se expidió la Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974 –*Health and Safety at Work Act*– que consagró el deber de los empleadores de proporcionar un lugar de trabajo saludable y seguro para sus trabajadores, contemplando igualmente sanciones para las empresas o empleadores que no cumplieran con las medidas de protección de la Salud.

Ahora bien, tanto en Estados Unidos como en Inglaterra, por razones históricas, es conocido el fenómeno de la discriminación racial, que encuentra sustento en el auge de comunidades inmigrantes hacia estos países y en acontecimientos como las diferencias en las estructuras económicas y sociales que generaron un conflicto de intereses entre el norte y el sur en los Estados Unidos, y que llevó a que, desde el siglo XIX, este país viviera la gran paradoja de haber sido reconocido como una sociedad llena de libertad pero también una sociedad que admitía la legitimidad de la esclavitud (Levasseur, 2004, p. 12).

Este comportamiento social ha impulsado el desarrollo de una fuerte legislación en torno a la discriminación en el lugar de trabajo por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, entre otras. En Estados Unidos tenemos, entre las más recientes, la Ley de Derechos Civiles –*Civil Rights Act*– de 1964, la *Age Discrimination in Employment Act* de 1967 y el *Americans with Disabilities Act* de 1990. En Inglaterra, dentro de un marco general, el artículo 14 de la Ley de Derechos Humanos –*Human*

*Right Act (HRA)*– de 1998 prohíbe los actos de discriminación; en el plano laboral, la *Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations* de 2005, que adicionó la *Sex Discrimination Act* de 1975, consagra la prohibición de la discriminación y del acoso sexual y da un mayor impulso a las políticas de género dirigidas a la protección de los derechos laborales de la mujer embarazada; además, siguiendo las indicaciones de la Unión Europea a través de la Directiva 76/207/CEE que establece un trato equitativo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, ha regulado internamente la discriminación sexual, el pago igualitario y las relaciones raciales, materias todas que fueron unificadas bajo la Ley de igualdad –*Equality Act*– de 2010, norma que ha supuesto un paso decisivo a favor de la promoción de la igualdad real y la eliminación de todo resquicio de discriminación del ordenamiento jurídico británico y establece una prohibición clara frente a la discriminación.

En este orden de ideas, como puede observarse, los países analizados, pertenecientes al sistema *common law* han legislado en materia laboral como respuesta a los cambios económicos, sociales y políticos. Sin embargo, se considera que, pese a la existencia de importantes medios jurídicos destinados a asegurar en el siglo XIX la igualdad entre las razas, el racismo y la discriminación persisten aún en la actualidad y las regulaciones en materia laboral resultan escasas, estableciendo unos derechos básicos del trabajador y dejando un amplio margen de actuación a los estados y al empleador. De igual forma, se puede evidenciar que ambos países poseen regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, enmarcados fuertemente en las afecciones de tipo físico, sin embargo, no se han realizado importantes avances en la esfera de la salud mental del trabajador y del riesgo psicosocial que son los que resultan involucrados en los eventos de acoso laboral. Adicionalmente, es posible verificar que existe una amplia regulación en materia de discriminación en ambos países, lo que se estima encuentra sustento en el acatamiento de los distintos tratados suscritos y normas supranacionales que a lo largo de la historia han indicado una postura antidiscriminatoria.

Así pues, desde la perspectiva de protección del trabajador frente al acoso laboral y la regulación frente a la discriminación, tenemos que en Estados Unidos no existe una ley que prohíba el acoso en el lugar de trabajo (*Workplace Bullying*), sin embargo, dada la distinción de este término con aquellos que desarrollan las figuras de *Discrimination* y *Harassment* (Caponecchia y Wyatt, 2009, p. 440), en ese país sí existe una amplia legislación en temas de discriminación que se encuentra directamente vinculada a las relaciones de trabajo. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles –*Civil Rights Act of 1964*–, por ejemplo, prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, sexo, color, religión, discapacidad u origen nacional. Igualmente, existe la ley que protege a los empleados de 40 años o más contra la discriminación por motivos de edad (*Age Discrimination in Employment Act of 1967* [ADEA]) y la ley que prohíbe discriminar a individuos cualificados con discapacidades en el ámbito laboral (*Americans with Disabilities Act of 1990*

[ADA]), entre otras normas antidiscriminación (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos [USDOL]. El perfil laboral de los Estados Unidos, 2008).

En consecuencia, podría pensarse que, si la conducta de acoso laboral se fundamenta en motivos de discriminación, en ausencia de una norma que lo regule, tendrían que ser aplicadas las normas antidiscriminatorias. O lo que es lo mismo, el acoso laboral podría ser atacado si se presenta por motivos de discriminación, como en efecto, viene sucediendo en diversos casos ya decididos en Estados Unidos donde se ha analizado esta posibilidad (Swinton v. Potomac, 2001; Fernandes v. Manning, 2011; Branch-McKenzie v. Broward County School Board, 2018)<sup>1</sup>.

Por el momento, la gran mayoría de Estados han incluido en sus legislaturas el proyecto de ley para un lugar de trabajo saludable (*Healthy Workplace Bill*) promovido por el *Workplace Bullying Institute* que incluye una definición de “ambiente de trabajo abusivo”, y además, proporciona herramientas a los empleadores para sancionar a los infractores y a los trabajadores para demandar al acosador y reclamar una reparación por los daños ocasionados en su salud, igualmente, obliga a los empleadores a prevenir y corregir casos futuros; y, si bien faltan avances en materia legislativa, encontramos Estados como California (2014)<sup>2</sup>, Dakota del Norte (2015)<sup>3</sup> y Tennessee (2014)<sup>4</sup>, que ya han regulado temas relacionados con el acoso en el lugar de trabajo.

En lo que tiene que ver con Inglaterra, las normas que en la actualidad tienen relación con el acoso laboral son la Ley de salud y seguridad en el trabajo de 1974 –*Health and Safety at Work Act*– que impone el deber de los empleadores de asegurar, en cuanto sea razonablemente posible, la salud, seguridad y bienestar en el trabajo de todos sus empleados. Esta norma indica adicionalmente que la intimidación y el acoso son perjudiciales para la salud y el bienestar de los trabajadores. Por otra parte, esta la Ley de igualdad –*Equality Act*– de 2010, que establece el deber de no realizar conductas discriminatorias en relación con el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual y la religión, que de alguna forma constituyen acoso laboral. Así pues, observamos que si bien estas normas promueven la protección de la salud y la seguridad en el ambiente de trabajo, lo cierto es que en Inglaterra el acoso en el lugar de trabajo no es ilegal (ACAS, 2014), a menos que esté atado a la discriminación por temas de sexo, raza, religión, etc. tal como se puede apreciar en distintos casos ya decididos en Inglaterra (Unite the Union v Nailard, 2018; Driskel v Peninsula Business Services, 2000; McCammon v Gillingham Football Club & anor, 2013).

<sup>1</sup> Ley de Reforma del Servicio Civil (CSRA) de 1978; Ley de Igualdad Salarial de 1963; Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA) de 1994.

<sup>2</sup> Ley que modifica la sección 12950.1 del Código de Gobierno, relativo al trabajo. [http://leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/asm/ab\\_2051-2100/ab\\_2053\\_bill\\_20140220\\_introduced.htm](http://leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/asm/ab_2051-2100/ab_2053_bill_20140220_introduced.htm)

<sup>3</sup> En el año 2015 se aprobó la ley que modifica el Código (North Dakota Century Code) en la sección 54-06-38 sobre políticas de hostigamiento.

<sup>4</sup> Ley que modifica el Código de Tennessee, Título 50, Capítulo 1 relativo a los empleadores y trabajadores.

## La influencia del modelo de desarrollo en la percepción del acoso laboral

Con acierto Marie France Hirigoyen (2001) señaló que, dentro del marco del acoso laboral, el modo específico de agresión varía según los medios socioculturales y los sectores profesionales, dado que en los sectores de producción, la violencia, la conducta abusiva es más directa, verbal o física; además, cuanto más arriba se está en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir se tornan las agresiones.

De acuerdo con este criterio, es posible analizar que el acoso laboral está presente, en mayor medida, en lugares de trabajo donde el éxito empresarial depende de los altos niveles de producción de bienes y servicios. En palabras de Leymann (1992)

En las sociedades altamente industrializadas del primer mundo, el entorno laboral es el único “campo de batalla” en el que es posible “matar” a alguien sin ser juzgado y el acoso laboral no es más que “matar” laboralmente, en primer lugar, y socialmente después. (p. 119)

De allí que, en los países del sistema *common law* aquí analizados y que tienen como característica común el hecho de ser naciones altamente industrializadas, el acoso laboral ha sido entendido en la gran mayoría de casos como estrés laboral, es decir, una consecuencia previsible derivada de la presión legítima ejercida sobre los trabajadores para que tengan un rendimiento laboral eficiente y que permita a las empresas mejorar en sus niveles de productividad y de generar competencia en el mercado.

En Estados Unidos, por ejemplo, la encuesta realizada en el año 2017 por el *WorkPlace Bullying Institute* señala que 60.3 millones de trabajadores se sienten afectados por acoso laboral, lo que equivale a la población total de los seis estados costeros occidentales norteamericanos. En el 70 % de los casos, los acosadores son hombres y en el 30 % restante son mujeres. Y aun cuando la cifra es alta, estas circunstancias parecen no afectar el desarrollo normal de las empresas norteamericanas, teniendo en cuenta el contexto social, cultural y económico en el que se desenvuelven.

Estados Unidos se ha caracterizado por ser una potencia económica mundial donde sus empresas producen en masa bienes y servicios para ser ofrecidos en el ámbito nacional e internacional. En este sentido, su nivel de competitividad en el mercado es alto y su exigencia a los trabajadores de igual forma. Es por ello que, en su cultura, es bastante común encontrar empleadores que promueven la presión a los trabajadores, en muchas ocasiones generando acoso laboral, con el ánimo de generar mayores ganancias. Así, de acuerdo con los estudios adelantados por Namie (2003), en Estados Unidos comúnmente se ignora el acoso en el lugar de trabajo debido a que se cree que es un fenómeno normal consecuencia de su modelo de desarrollo industrializado. De hecho, los empleadores consideran que

un poco de presión es sana para fomentar la competencia. De allí que resulte común dentro de la sociedad estadounidense escuchar expresiones como: “por eso lo llaman trabajo” o “el capitalismo depende de la competencia”.

En Inglaterra, al igual que Estados Unidos de tradición industrializada, ocurre una situación similar, pues en este país, de acuerdo con la encuesta UNISON (2013), seis (6) de cada diez (10) trabajadores se sienten acosados en su lugar de trabajo y no obstante la cifra, no obtienen una respuesta o reacción inmediata por parte de las autoridades públicas o de los directivos de las empresas. De acuerdo con Hoel (2013), el clima político y económico de las relaciones laborales en Inglaterra y la relación laboral capitalista han generado que la práctica de la presión hacia los trabajadores sea aceptada. A este respecto, el autor argumenta que, en algunas circunstancias y contextos, la intimidación puede actuar como “una herramienta de control gerencial que puede estar junto a otros métodos y enfoques de control y que puede complementar” (p. 69). Desde esta perspectiva, los actos de intimidación son entonces conscientes y racionales y su único fin es servir a los intereses gerenciales de la compañía. En este sentido, Dobson (2000) y Liefoghe y MacKenzie (2001) argumentan que la intimidación puede provenir del poder que se considera legítimo y estrechamente relacionado con el proceso de trabajo y la prerrogativa administrativa para gerenciar.

Igualmente se estima que la táctica del trabajo bajo presión se justifica en la era de la sociedad consumista, en la cual el cliente siempre debe quedar satisfecho, de allí que los trabajadores pueden estar cada vez más expuestos a abusos y demandas excesivas de clientes, donde los derechos de los últimos tienen prioridad sobre los derechos de los primeros (Hoel y Salin, 2003, p. 203). Estudios adelantados alrededor de las perspectivas del acoso laboral en Estados Unidos concluyen igualmente que la cultura organizacional desempeña un papel importante (causa-efecto) en la manifestación de conductas hostiles en el trabajo, estimado que estos comportamientos pueden ser el resultado de la creencia en la sociedad industrial de que los trabajadores son más productivos cuando están sujetos al miedo al acoso, es decir, se sugiere que el acoso es, tal vez, necesario para lograr la productividad y el desempeño aceptable de los empleados. Como resultado de este análisis, se tiene que los actores de abuso saben que su comportamiento es justificable dentro de las normas culturales de la organización y las personas objetivo de abuso pueden tolerar el maltrato ya que asumen que es necesario en nombre de la productividad, es decir, como parte del trabajo (Keashly & Jagatic, 2003, p. 31).

De otro lado, ubicándonos en el contexto colombiano, de acuerdo con la evolución que el principio de la dignidad humana ha tenido en este país, es posible evidenciar que en la actualidad, en el marco del derecho al trabajo y la seguridad social, la salud del trabajador, en su dimensión psico-física, ha cobrado importancia hasta el punto de haber hecho posible la regulación y sanción de fenómenos tan devastadores como el acoso laboral.

En efecto, dado que en Colombia la dignidad humana es el principio que permea las relaciones sociales, entre ellas las laborales, conductas como el acoso laboral que vulneran la intangibilidad de este principio generan un tajante rechazo. Si bien en la actualidad no se conocen cifras de acoso laboral en Colombia, es posible establecer el número de demandas presentadas por esta circunstancia, las que al año 2015 sumaban un total de 737 (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2016)<sup>5</sup>. De este modo, dado que en Colombia el trabajador es visualizado como el extremo débil de la relación laboral, se ha estimado oportuna la creación de mecanismos para protegerlo de cualquier abuso que provenga del empleador. Bajo esta concepción, en Colombia existe un fuerte predominio proteccionista que impulsa a la creación de estrategias para equilibrar las conductas relacionales de sus individuos, con el fin de generar ambientes saludables, entre ellas, la prevención del acoso laboral.

Así pues, de acuerdo con los estudios comparativos adelantados en seis continentes en materia de aceptabilidad del acoso en el lugar de trabajo (Power et al., 2011), se concluye que los países económicamente desarrollados, como los aquí analizados, Estados Unidos e Inglaterra, tienen una orientación humana precaria que ocasiona que las personas no sientan la necesidad de ayudar a otros miembros de la sociedad. En cambio, los países menos desarrollados, ubicados generalmente en Latinoamérica, poseen altas prácticas de orientación humana que guían a sus individuos a ser “justos, generosos, atentos y amables con los demás”. En este sentido, las naciones subdesarrolladas enfatizan la necesidad de que quienes tienen autoridad deben ser comprensivos y afectuosos en sus relaciones con los subordinados.

Igualmente, el estudio concluye que las sociedades de orientación de alto rendimiento, es decir, económicamente desarrolladas, enfatizan resultados en lugar de personas (Javidan, 2004, p. 245) y es por ello que pueden tolerar comportamientos de intimidación, si se cree que estas conductas encaminan a mejores resultados. Por el contrario, en las sociedades de bajo rendimiento (subdesarrolladas), la orientación está asociada a valorar las relaciones, la lealtad, la pertenencia, así como la cooperación, la simpatía y la sutileza en la comunicación y en este sentido, las conductas de acoso laboral resultan reprochables.

Así pues, tenemos que las semejanzas en cuanto a la cultura empresarial tanto en Estados Unidos como en Inglaterra, permiten concluir un contexto político y social caracterizado por la legitimidad de la opresión, lo que genera que dentro de sus esquemas empresariales, la regulación y la prevención del acoso laboral tienda a ser insuficiente, debido a que en las organizaciones públicas y privadas aún persiste la creencia de que la presión laboral es una estrategia legítima para incentivar la productividad del trabajador y, por consiguiente, de la empresa. Así pues, dentro de estos esquemas, la prevención del acoso laboral no ha generado

---

<sup>5</sup> De acuerdo con los datos facilitados a los investigadores por el propio Ministerio del Trabajo como respuesta a una consulta elevada en ese sentido.

un nivel de importancia tal que permita tomar medidas suficientes tendientes a erradicar la problemática.

En Colombia, al contrario, alrededor de factores como el desempleo, la pobreza y las pocas posibilidades de acceso al trabajo que en muchas ocasiones obligan a las personas a someterse a condiciones de acoso, subsiste un modelo desarrollo, alentado por la protección de la dignidad del trabajador y desde una perspectiva política; esta necesidad encuentra su sustento en las nuevas concepciones del Estado Social de Derecho, que centran su objetivo en la protección del individuo (Escobar y Fernández, 2012, p. 135), especialmente, en aquellos que tienen un estado de vulnerabilidad manifiesta, para este caso, el trabajador acosado, quien se considera la parte débil de la relación laboral (Gamonal-Contreras, 2013, p. 425). Estas concepciones, han permitido, entonces, la construcción de un sistema normativo especial, recogido en la Ley 1010 de 2006, entendida como un mecanismo para la prevención, control y sanción del acoso laboral. Si bien esta Ley contiene algunos vacíos jurídicos y en muchos aspectos se han generado controversias, en términos generales, recoge una serie de normas que permiten evidenciar la intención del legislador colombiano por otorgar una amplia protección del trabajador.

Así pues, es preciso reconocer el avance en el diseño de herramientas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en Colombia y, si bien existen ciertas barreras en cuanto a su efectividad (Lanata, Escobar y Fernández, 2018, p. 185; Camacho, Morales y Guiza, 2014, p. 121), al ser en Colombia ilegal acosar en el trabajo, observamos que los empleadores y las organizaciones en general han mostrado interés en prevenir estas conductas, poniendo en ejercicio mecanismos para evitar su desarrollo.

## Conclusión

Una vez revisado el panorama de protección frente al acoso laboral en Estados Unidos e Inglaterra (países pertenecientes al sistema *common law*), dentro de una perspectiva de comparación con Colombia (perteneciente al sistema *civil law*), puede advertirse que motivos de cultura, organización socio-política y modelo de desarrollo son las principales razones que sustentan las distintas percepciones frente al fenómeno de acoso laboral, y para el caso de Colombia se puede reconocer que, no obstante los avances hasta la fecha alcanzados, aún queda mucho camino por recorrer a efecto que el sistema de protección de la víctima de acoso laboral se consolide como un verdadero régimen garantista y efectivo.



## Referencias bibliográficas

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS). (2014). *Bullying and harassment at work*. : <http://www.acas.org.uk/media/pdf/r/l/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>
- Bombillar, F. (2010). *El sistema constitucional del Reino Unido*. : <https://www.ugr.es/~redce/REDCE15/articulos/03FMBombillar.htm>
- Bullier, A. (2002). *La common law*. Paris: Dalloz.
- Camacho, A; Morales, E y Güiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13(25), 121-138. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v13n25/v13n25a08.pdf>
- Caponecchia, C. y Wyatt, A. (2009). Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: A risk management approach. *Journal of Occupational Health and Safety*, 25(6), 439-450.
- Comín-Anadón, E., De la Fuente-Albarán, I. y Gracia-Galve, A. (2003). *El estrés y el riesgo para la salud*. Departamento de Prevención MAZ. [http://www.academia.edu/13058576/EL\\_ESTRES\\_Y\\_EL\\_RIESGO\\_PARA\\_LA\\_SALUD](http://www.academia.edu/13058576/EL_ESTRES_Y_EL_RIESGO_PARA_LA_SALUD)
- Consejo de la Comunidad Económica Europea. (1976). Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=ES>
- Colombia. Congreso de la República. (23 de enero de 2006). Ley 1010. Diario Oficial No. 46.160. 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. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Colombia. Congreso de Colombia. (26 de diciembre). Ley 90 de 1946, Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1631247>
- Colombia. Presidencia de la República. (5 de agosto). Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Decreto-2663-de-1950.pdf>
- Colombia. Corte Constitucional. (2005). Sentencia C-425 [MP. Jaime Araújo Rentería].
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia. (2003). T-013 [MP. Manuel José Cepeda Espinosa].
- Colombia. Corte Constitucional. (1992). Sentencia T-451. [MP. Ciro Angarita Barón].
- David, R. & Jauffret-Spinozi, C. (2002). *Les grades systèmes de droit contemporains*. Paris: Dalloz.
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL). (2008). *El perfil laboral de los Estados Unidos*. [https://www.trabajo.gob.pe/migrante/pdf/primeros\\_pasos/guia\\_perfil\\_laboral\\_eeuu.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/migrante/pdf/primeros_pasos/guia_perfil_laboral_eeuu.pdf)
- Dobson, S. (2000). *When the social web breaks: Community and bullying in the work-place*. Unpublished translation of J. Bjotveit Mk veven rakner Om samhold og mobbing pd arbeidsplassen. Oslo: Folkets Brevskole.
- Douglas, P. & Hackman, J. (1938). The Fair Labor Standards Act of 1938 I. *Political Science Quarterly*, 53(4), 491-515. DOI: <https://doi.org/10.2307/2143527>
- EE.UU. Court of Appeals of the District of Columbia. (1923). *Adkins v. Children's Hospital*.
- EE.UU. District Court of Appeal of the State of Florida. (2018). *Branch-McKenzie v. Broward County School Board*.
- EE.UU. United States Court of Appeals for the Ninth Circuit. (2001). *Swinton v. Potomac*.
- EE. UU. United States Supreme Court. (1905). *Lochner v. New York*.
- EE. UU. Washington Court of Appeals. (2011). *Fernandes v. Manning et. al.*

- Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D. & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper (Comps.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- England. Employment Appeal Tribunal. (2000). *Driskel v Peninsula Business Services IRLR*.
- England. Employment Appeal Tribunal. (2013). *McCammon v Gillingham Football Club & anor*.
- England. England and Wales Court of Appeal. (2018). *Unite the Union v Nailard*.
- England. UK Parliament. (1998). *Human Right Act*. [https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/pdfs/ukpga\\_19980042\\_en.pdf](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/pdfs/ukpga_19980042_en.pdf)
- Escobar, B. y Fernández, M. (2012). Mobbing: Acoso moral o psicológico en el trabajo. *Revista Verbi Iuris*, 28, 135-151.
- Escobar, B. y Fernández, M. (2014). Daños y responsabilidad derivados de *mobbing*. En B. Escobar y M. Fernández (Dir.). *Reflexiones sobre la responsabilidad en el siglo XXI* (pp. 207-240). Bogotá: Politécnico Grancolombiano.
- Felson, R. B. (1992). "Kick'em when they're down": Explanations of the relationships between stress and interpersonal aggression and violence. *Sociological Quarterly*, 33(1), 1-16.
- Gamonal-Contreras, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Estudios constitucionales*, 11(1), 425-458.
- Supiot, A. (1990). *¿Por qué un derecho del trabajo?* (Trad. J. L. Gil y Gil). : <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/derecho-abierto-GOLDIN-porque-un-derecho-del-trabajo-supiot.pdf>
- Gómez, S. y Pons, M. (1994). *Las relaciones laborales en el Reino Unido. Document de Investigación No. 283*. Barcelona: Universidad de Navarra.
- González-Quintero, R. (2014). Tradición y revolución: aproximación a la cultura de la reforma constitucional en Estados Unidos. *Jurídicas*, 11(1), 237-261.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. (Trad. Nuria Pujol). Barcelona: Editorial Paidós.
- Hoel, H. (2013). *Workplace Bullying in United Kingdom. JILT International Labour Forum on Workplace Bullying and Harassment*. [http://www.jil.go.jp/event/ro\\_forum/20130228/resume/uk.pdf](http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20130228/resume/uk.pdf)
- Hoel, H. y Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (pp. 203-218). London: Taylor & Francis.
- Jackson, V. (2004). Constitutional Dialogue and Human Dignity: States and Transnational Constitutional Discourse. *L. Rev.* 65, 15-40.
- Javidan, M. (2004). Performance orientation. In R. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. W. Dorfman, y V. Gupta (eds.), *Culture, leadership and organizations: the GLOBE study of 62 societies* (pp. 235-281). Thousand Oaks: Sage.
- Keashly, L. & Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (comps.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 31-61). London: Taylor & Francis.
- Lanata, G., Escobar, B. y Fernández, M. (2018). El acoso laboral en Chile y Colombia: Aportes para la construcción de su dimensión empresarial preventiva. En M. Fernández y G. Lanata (Dir.). *Empresa y Derecho* (pp. 169-198). Santiago de Chile: Editorial Thomson Reuters.
- Levasseur, A. (2004). *Le Droit Américain*. Paris: Dalloz.
- Leymann, H. (1992). Leymann inventory of psychological terror. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Liefooghe, A. P. D. & MacKenzie, K. (2001). Accounts of workplace bullying: the role of organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 375-392.

- Melgar, M. (2017). *La Constitución de Estados Unidos y la Constitución Mexicana de 1917*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4430/20.pdf>
- Mendizábal, G. y Jiménez, M. (2012). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. El ejemplo de México. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 165-194.
- Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European journal of work and organizational psychology*, 11(1), 87-112.
- Namie, G. (2003). *Workplace bullying: Escalated incivility*. Ontario: Ivey Publishing, Ivey Management Services.
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA). (2016). *All about OSHA*. [https://www.osha.gov/Publications/all\\_about\\_OSHA.pdf](https://www.osha.gov/Publications/all_about_OSHA.pdf)
- Organización de Estados Americanos (OEA). (1998). *Legislación laboral de los Estados Unidos y del Distrito de Columbia aplicable al personal que no pertenece al servicio diplomático ni al servicio civil de las Misiones Permanentes ante la OEA*. <http://www.oas.org/legal/spanish/documentos/documento1.htm#5>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_467655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *La justicia social, la protección social y la seguridad social*. <http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/SocialJustice-social-protection-and-social-security/%28language%29/esl-ES>
- Power, J., Brotheridge, C.M., Blenkinsopp, J.,... & Nnedumm, A. (2011). *Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents*. <http://web.ba.ntu.edu.tw/professor/contents/aichia/PowerBrotheridge...Chuang...2013JBR.pdf>
- Ruggeri, A. (2015). Dignità dell'Uomo (Profili giuridici). In A. Canção y C. Barrios (eds.), *Il Rispetto della Dignità Umana. IV Corso Brasiliano Interdisciplinare in Diritti Umani* (pp. 7-21). Fortaleza: Periodico Telematico.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2010). *Convenio Europeo de Derecho Humanos (CEDH)*. [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_SPA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf)
- UNISON. (2013). *Tackling bullying at work: A UNISON guide for safety reps*. : <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/07/On-line-Catalogue216953.pdf>
- Vlachogiannis, A. (2011). *Les juges de la Cour Suprême des États-Unis et la notion de constitution vivante* (thèse de doctorat en droit). Université de Paris II Panthéon-Assas, Francia.
- Workplace Bullying Institute. (2017). *U.S. Workplace Bullying Survey*. <http://workplacebullying.org/multi/pdf/2017/2017-WBI-US-Survey.pdf>