

**Eficacia de la Normatividad Vigente Dentro del Marco de las Relaciones de
Trabajo Frente al Acoso Laboral en Colombia**

Trabajo de grado

Yesica M. Fajardo y Marcela Lozada

Claudia Patricia Cáceres Gonzales

Psicóloga, Esp. Psicología Jurídica, Mg. Psicología Clínica y de la familia

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias Jurídicas y Políticas

Tunja – Boyacá

5 de febrero de 2022

Agradecimientos

Yesica Marcela Fajardo Molano

En primera instancia, agradezco a Dios por ser mi fortaleza, a mis padres, que día tras día trabajan para darme lo mejor, por ser mi inspiración, a mis sobrinos por ser los seres más maravillosos que Dios pudo colocar en mi camino, quienes me brindan el amor más puro que me motiva a continuar luchando para superarme cada día más. También a mi novio quien estuvo brindándome apoyo en todo el proceso, quien escuchaba cada avance y me aguantaba en momentos de estrés. Finalmente a cada docente de la universidad tanto de pregrado como de posgrado por los conocimientos adquiridos y en especial a los psicólogos por enseñarme el valor e importancia de esta gran profesión.

Marcela Lozada Camargo

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de cada día abrir los ojos y tener cada uno de mis sentidos en funcionalidad; agradezco a mis papás, puesto que fueron quienes me motivaron y apoyaron para seguir con mis estudios; a mis hijos por la paciencia que me tuvieron y los tiempos que no pude disfrutar con ellos, a mis empleadores por los permisos para poder realizar mi especialización. Por último, a todo el cuerpo de docentes y coordinación de la Universidad Santo Tomas de Tunja, puesto que por medio de sus conocimientos alentaron el mío.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
PROBLEMATIZACIÓN.....	8
Planteamiento del problema	8
Formulación del problema.....	10
JUSTIFICACIÓN	10
OBJETIVOS	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos.....	12
METODOLOGÍA.....	13
MARCO TEÓRICO.....	14
CAPÍTULO I	14
1. BASES LEGALES	14
1.1. Reseña histórica	14
1.2. Primeros Antecedentes en Colombia.....	15
1.3. Declaración Universal de los Derechos Humanos	16
1.4. Organización Internacional del Trabajo	16
1.5. Constitución Política de Colombia	17
1.6. Código Sustantivo del Trabajo	19
1.7. Ley 1010 de 2006	19
CAPÍTULO II	21
2. BASES TEÓRICAS	21
2.1. Acoso Laboral – Mobbing	21
2.2. Factores que Determinan el Acoso Laboral	23
2.3. Modalidades de Acoso Laboral Reconocidas	24
2.4. Sujetos Activos del Acoso Laboral	26
2.5. Sujetos Pasivos del Acoso Laboral	27
2.6. Medidas que se Consideran Preventivas.....	28
CAPÍTULO III	29
3. JURISPRUDENCIA	29

3.1. Derechos Fundamentales Vulnerados.....	29
3.2. Análisis Jurisprudencial.....	32
RECOMENDACIONES	36
CONCLUSIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39

RESUMEN

Toda persona tiene derecho a un trabajo, puesto que este es considerado un medio digno de sostenimiento para ganarse la vida, con esto busca la realización de sus metas y sueños personales y convertirse en un ser funcional para la sociedad, es así como dentro de este desempeño, merece un trato digno y justo y adquiere un derecho el cual es intransferible, inalienable e inviolable dentro del ámbito laboral; contrario a lo anterior es cuando aparece la figura de acoso laboral y es entonces cuando lo que por derecho corresponde, se vuelve una lucha para su merecimiento.

El término que se le da al acoso laboral, nos muestra la vulneración a la cual está sometida las personas, ya sea por falta de conocimiento o por temor, el silencio se vuelve el mejor aliado de esta práctica y de esta forma, el trabajo que se pudiera realizar para evitarlo es cada día más complicado. Este artículo hace una revisión sistemática sobre la normatividad que tenemos en Colombia y como ésta, ha actuado en los casos de acoso laboral en el país; lo que se busca es hacer un aporte para generar una consulta práctica y entendible por todo tipo de población, ya que el acoso se puede presentar en cualquier ámbito de acción y es una práctica que ha generado durante mucho tiempo diferentes daños, en primer lugar a la víctima y segundo a la entidad para la cual labora; es así como se ha buscado mitigar estos riesgos y aparece la Ley 1010 de 2006 que busca la regulación de la normatividad.

Teniendo en cuenta lo anterior se vio la necesidad de realizar una investigación socio-jurídica, teórica descriptiva de tipo documental, con el rastreo, organización, sistematización y análisis de un conjunto de documentos electrónicos para poder determinar, que tan efectiva puede ser la Ley y toda su normatividad en cuanto la relación de trabajo y la prevención del acoso laboral.

Palabras Claves: **Acoso laboral, Acoso psicológico, Ley 1010, Derechos fundamentales.**

ABSTRACT

Every person has the right to a job, since this is considered a worthy means of support to earn a living, with this they seek the realization of their personal goals and dreams and become a functional being for society, this is how within this performance, he deserves a dignified and fair treatment and acquires a right which is non-transferable, inalienable and inviolable within the workplace; Contrary to the above, it is when the figure of workplace harassment appears and that is when what corresponds by right, becomes a fight for its merit.

The term given to workplace harassment shows us the violation to which people are subjected, either due to lack of knowledge or fear, silence becomes the best ally of this practice and in this way, the work that could be done to avoid it is more complicated every day. This article makes a systematic review of the regulations that we have in Colombia and how it has acted in cases of workplace harassment in the country; What is sought is to make a contribution to generate a practical and understandable query for all types of population, since harassment can occur in any field of action and is a practice that has generated different damages for a long time, firstly to the victim and secondly to the entity for which he works; This is how it has been sought to mitigate these risks and Law 1010 of 2006 appears, which seeks to regulate the regulations.

Taking into account the above, it was seen the need to carry out a socio-legal, theoretical descriptive documentary research, with the tracking, organization, systematization and analysis of a set of electronic documents in order to determine how effective the Law can be and all its regulations regarding the employment relationship and the prevention of workplace harassment.

Key words: **workplace harassment, Psychological harassment, Law 1010, Fundamental rights.**

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral en Colombia data desde mucho tiempo atrás, pero solo en el año 2006 fue reconocido e incluido dentro de la legislación y regulado con la Ley 1010 (2006), cuyo objetivo principal es “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”

Esta norma surge para tratar algo que es inevitable y es la afectación emocional a la que se está expuesto en el ambiente laboral y también trata de proteger los derechos fundamentales y beneficiar a aquellas personas que trabajan en contextos agresivos.

Esta ley va más allá de lo que se entiende por acoso laboral, dado que nos muestra las diversas formas de acoso a las que está expuesto por la relación, que en su mayoría es de subordinación pero también de coordinación.

Dado que Colombia es un Estado social de derecho, se hace necesario realizar un análisis de normatividad vigente dentro del marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral; teniendo en cuenta la jurisprudencia.

Este artículo se encuentra conformado por tres (3) capítulos, en los que se ve desarrollada la investigación:

El primero, menciona las bases legales, antes de profundizar en ellas y para dar un contexto más profundo al tema, se va a relacionar la reseña histórica a nivel

mundial del acoso laboral, seguido de un breve contexto sobre los primeros antecedentes presentados en Colombia.

En el segundo capítulo, se analizará las bases teóricas, donde prácticamente se da a conocer a mayor profundidad la ley 1010 del 2006.

En el tercero y último capítulo, se analizará la jurisprudencia donde se dan a conocer los derechos fundamentales que se consideran vulnerados con este tipo de acoso y si en verdad, esta normatividad es eficiente en su práctica.

PROBLEMATIZACIÓN

Planteamiento Del Problema

El acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral (Gimeno, 2004) y aunque ya cuenta con su consolidación dentro del derecho laboral, este problema se sigue manifestando de diferentes formas. En la actualidad, las crisis económicas y en especial la ocasionada por la pandemia del Covid 19, sumada a la conformación de organizaciones laborales más complejas, contribuye a que los empleados estén cada vez más expuestos a relaciones complicadas con sus empleadores y a que las nuevas afectaciones sean difíciles de determinar, dado que su principal afectación es en la salud mental, por lo tanto, sería importante determinar, ¿si este tema sigue siendo desconocido? Y, ¿Por qué se permiten este tipo de afectaciones?

El acoso laboral o mobbing se ha convertido en una afectación mundial, el cual ha adquirido con el paso de los años gran importancia y una preocupación, puesto que afecta la dignidad, genera desigualdad, discriminación, estigmatización y conflictos (OIT, CIE, OMS y ISP, 2002), creando perturbaciones físicas y psicológicas a corto y largo plazo.

El acoso laboral, en Colombia es un avance vanguardista en la protección de los derechos de los trabajadores, la primera normativa en el país es la Ley

1010 de 2006 que trata de manera exclusiva el tema del acoso laboral (Motta, 2008). Alejándonos de las brechas de desigualdad y respetando los derechos mínimos de los trabajadores. Con la creación de esta ley se deja al descubierto la preocupación del Estado por contrarrestar este tipo de afectaciones, el acoso laboral es un problema de intimidación y hostigamiento, que se ejerce por medio de comportamientos abusivos y humillantes.

Sin embargo, la figura mencionada anteriormente, solo aplicaba para trabajadores que mantenían un vínculo directo con su empleador y de esta forma las figuras laborales como prestación de servicio quedaban por fuera del cubrimiento de la ley; por lo tanto, en el 2008 aparece la Ley 1257 con la cual se establecen obligaciones claras sobre en qué consiste la protección a la igualdad y a la no discriminación (situaciones reiterativas en los casos de acoso laboral) involucra al Estado, a las Administradoras de Riesgos Laborales y al empleador dentro del grupo de las personas involucradas y responsables de prevenir y tratar el acoso laboral.

Según el periódico el tiempo, un documento de la firma de asesoría legal Baker McKenzie advierte que las denuncias de acoso laboral en Colombia se han incrementado desde la expedición de la ley 1010 de 2006 (periódico el tiempo. Sf.2019).

Este informe señala que en los primeros años de vigencia de la ley, el ministerio de trabajo reporto alrededor de 370 querellas; en el primer semestre de 2017 se radicaron 803 denuncias, mientras que a junio de 2018 ya se habían registrado más de 1.400 quejas por acoso laboral en el país y para el 2019 se registraron más de 775 denuncias (periódico el tiempo. Sf.2019).

Lo anterior permite plantear la necesidad de llevar a cabo la presente investigación para determinar si la normatividad vigente en Colombia frente al acoso laboral es eficiente o no.

Formulación Del Problema

¿Qué eficacia tiene la normatividad vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral en Colombia?

Justificación

El acoso laboral es un fenómeno que durante muchos años ha pasado desapercibido, es un infortunado evento que puede ocasionar una afectación negativa para el trabajador no solo en el ámbito laboral sino también en aspectos personales, en su formación profesional, en el cumplimiento de sus obligaciones diarias, entre otras; y por consiguiente genera un ambiente de trabajo incómodo, humillante e intimidatorio para quienes sufren el acoso laboral en una empresa.

“Hablar de acoso laboral era un tema tabú tanto en las organizaciones como en las investigaciones de este tipo, pero en los años 90 se convirtió en tema de investigación, donde la sociedad desde ese momento, ha puesto sus ojos en el acoso laboral y en todos los efectos que tiene tanto para el trabajador, como para la sociedad en general, para la economía misma y el desarrollo social” (Fernández y Escobar, 2021, p. 182).

Como se mencionó anteriormente, en Colombia se crea la Ley 1010 del 23 de enero del 2006 la cual nos muestra como el Estado busca intervenir respecto al acoso laboral. Esta Ley busca “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”; su trabajo es agresivo y hostil, donde se presentan situaciones que degradan la dignidad humana y sancionar a aquellas empresas que permiten este tipo de abuso para con el trabajador en el ámbito laboral (Peralta, 2006).

El 25 de junio de 2021 en Ginebra, se da inicio al primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Para esa fecha y hasta el momento solo seis países han ratificado el convenio sobre la violencia y acoso laboral; entre ellos se encuentran Argentina, Ecuador, Fiyi, Namibia, Somalia y Uruguay, como se evidencia, Colombia no está dentro de ellos; a diferencia de los países mencionados quizás para el nuestro el tema en referencia no es tan importante o priorizaste como debiera, y quizás una gran razón para que siga surgiendo este tipo de acoso, sin respeto a la normatividad colombiana.

Esta investigación tiene como finalidad aportar más información real, detallada y profunda sobre el acoso laboral, e incluso de los diferentes tipos de acoso laboral reconocidos en Colombia y modelos de intervención y prevención que han surgido con el tiempo. Se va a llevar a cabo una revisión documental, buscando de esa manera una mayor comprensión sobre el tema. Si bien, este fenómeno actualmente ha crecido en el tema de debate, en Colombia este tipo de acoso se sigue percibiendo en las empresas como una problemática a la cual prestan poca importancia, de esta forma no visualizan las grandes consecuencias que esto acarrea y que se puede estar presentando como un problema de Salud Pública y con todo este análisis determinar si nuestra normatividad colombiana es eficiente a la hora de ponerse en práctica o por el contrario pasa desapercibido.

Este tema es de gran importancia para la sociedad en general, sin embargo, pero solo aquellos que se encuentran activamente laborando son quienes lo evidencian y quienes en algunas oportunidades se preocupan por buscar solución, erradicación del tema o alguna defensa sobre el mismo, pero de esto solo un pequeño porcentaje de la población de trabajadores lo hace, en otro porcentaje prima el desconocimiento de la información y por último el temor al desempleo provoca silencio y permisión ante la situación.

Sin embargo, no podemos desconocer que algunas entidades dentro de su contratación con las ARL, han incluido el tema de prevención del acoso laboral, pero a pesar de ello, muchos de los funcionarios que hacen parte de la misma

entidad no tiene claro cómo hacer uso del derecho, que por ley tendría en caso de sentirse víctima de acoso laboral; y es aquí, donde justamente buscamos dejar una herramienta de fácil consulta para la población en general.

Es así como se reconoce la importancia que toda entidad deba tener un psicólogo dentro de su planta de personal, de esta forma sería la persona encargada de implementar herramientas y estrategias que ayuden a mitigar y prevenir ese tipo de sucesos en el contexto laboral.

Con esta investigación queremos aportar a las personas para que tomen conciencia de esta realidad que es latente y que con los años se van incrementando sus casos, también es de gran utilidad para universitarios y profesionales de todas las áreas ya que sirve de marco de referencia acerca del acoso laboral, amplía el conocimiento sobre el tema y así nos acerca a una realidad más próxima de las personas que en ocasiones dejan pasar situaciones de acoso por desconocimiento del tema o porque la necesidad de trabajo en su gran mayoría es más fuerte, tanto que prefieren no manifestar sus incomodidades.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la aplicabilidad que ha tenido la normatividad vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral en Colombia.

Objetivos Específicos

- Examinar el bloque de constitucionalidad y demás normas concordantes relacionadas con el acoso laboral en Colombia.
- Identificar los diferentes tipos de acoso laboral reconocidos en la legislación colombiana.
- Determinar la afectación de los derechos fundamentales por las conductas de acoso laboral.

- Determinar la eficacia de las normas contra el acoso laboral en Colombia.

METODOLOGÍA

Dado que el objetivo del presente artículo de investigación es determinar la eficacia que ha tenido la normatividad vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral en Colombia, se recurrirá a un diseño no experimental, dado que el tema de investigación tiene un sustento teórico suficiente, por lo cual se procede a realizar una investigación de tipo descriptivo para conocer a detalle la aplicabilidad de las normas.

La investigación no experimental “es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.270).

El presente artículo es una investigación socio-jurídica, teórica descriptiva de tipo documental, dado que el procedimiento implica el rastreo, organización, sistematización y análisis de un conjunto de documentos electrónicos sobre el tema de acoso laboral en Colombia.

Se realizó una revisión bibliográfica en las bases de datos especializadas con el propósito de identificar los estudios sobre acoso laboral en Colombia, que sigue siendo considerada como una problemática social, que aun teniendo un marco normativo y especificando sus sanciones, continúa presentándose tanto en el sector público como en el privado. La parte jurídica se fundamenta en el análisis de distinta jurisprudencia para determinar la aplicabilidad que ha tenido la normatividad jurídica vigente en el marco de las relaciones de trabajo.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

1. BASES LEGALES

1.1. Reseña Histórica

El estudio sobre el acoso laboral se presentó en los años 80, gracias al liderazgo del científico sueco Heinz Leymann, quien hasta 1996 emprendió estudios sobre este tema, específicamente sobre el acoso moral en el trabajo, centrándose en enfoques clínicos de la psicología. Este científico no solo se encargó de abordar y estudiar el tema, también definió la palabra mobbing, palabra que también es llamada en la actualidad acoso laboral, este gran doctrinante definió la palabra mobbing como “el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo”.

Haciendo un estudio frente a los países que han expedido una legislación nacional para prevenir este tipo de acoso laboral nos encontramos lo siguiente:

Los primeros avances normativos hacia la creación de este tipo de legislación, se dan en Suecia para el año de 1993, convirtiéndose en el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional de este tipo (Motta, 2008), dejando claro que es el empresario el encargado de prevenir la aparición de este tipo de acoso y tratar a las víctimas en caso de aparición.

En el caso de la Unión Europea, después de 1993, varios países le apostaron a la creación de normas para tratar este fenómeno, diferenciándose de Suecia dado que se encargaron de llevar este tema a la jurisdicción penal como un delito y no a la jurisdicción laboral (Arias y León, 2014).

Francia en el 2002, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, en la ley de modernización social donde lo define; posteriormente encontramos a

Bélgica quien en la ley del 12 de junio de 2002, prevé la violencia psicológica en los sitios de trabajo.

En el año siguiente encontramos a Argentina que crea un marco normativo para prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, mediante la ley 13168. Para el caso español, es a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual se asemeja al modelo utilizado en Suecia (Arias y León, 2014).

1.2. Primeros Antecedentes En Colombia

Aunque existe un gran avance a nivel internacional, se logra evidenciar el poco interés a nivel latinoamericano referente al fenómeno del acoso laboral o mobbing, el acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos en Colombia. Específicamente no existía norma que versara sobre el tema, sin embargo al revisar la normatividad existente anterior al pronunciamiento de la Ley 1010 de 2006, encontramos que ya se habían establecido directrices y conceptos relativos al respeto de los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana, por ejemplo, la Corte Constitucional se manifestó en diferentes oportunidades sobre el tema, especialmente en la en la Sentencia T- 461 de 1998, en la cual habla sobre el hostigamiento en las relaciones laborales; la Sentencia T-013 de 1999, sobre la dignidad del trabajador; y la Sentencia T-170 de 1999, sobre el hostigamiento relacionado con el derecho de asociación; con esto se evidenciaba que era necesario la creación de una ley que legislara sobre el tema.

Pero hay que dejar claro que en Colombia el cuidado a un trabajo digno empieza a regir con la constitución de 1991, siendo esta la norma de normas y aunque no esté taxativo, cuenta con artículos que mencionan principios fundamentales tales como el derecho al trabajo, determinando condiciones dignas y justas y dejando clara la dignidad humana, también se regularon las enfermedades profesionales por medio del decreto 1832 de 1994 donde se enuncia en el artículo 1, numeral 42, las patologías causadas por estrés (Motta, 2008), el Código Penal, en el (artículo 1) decreta que “el derecho penal tendrá

como fundamento el respeto a la dignidad humana”, el Código Sustantivo del Trabajo, y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, han creado conceptos y directrices concernientes al respeto al trabajo, la dignidad humana y a los derechos fundamentales en general.

Con el paso del tiempo y por la necesidad surge la ley 1010 de 2006

“Si bien la Ley 1010 de 2006 tiene como objeto específico el tratamiento, la prevención y la sanción del acoso laboral, se enmarca en una serie de disposiciones y antecedentes que fundamentaron su expedición y con las cuales se debe articular la interpretación que se haga sobre ella. La regulación especial para el acoso laboral entra a integrarse con los postulados y principios que rigen en Derecho Laboral y que se derivan de una fuente legal o, en otros casos, de una fuente constitucional.” (Díazgranados, 2014, pág. 25).

1.3. Declaración Universal De Los Derechos Humanos

La declaración universal de los derechos humanos, en su artículo 1 establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. En el artículo 23, numeral 1, afirma que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

1.4. Organización Internacional Del Trabajo

La declaración de la OIT (1998), menciona los principales principios y derechos fundamentales en el trabajo y aclara que respetar y defender los valores

humanos fundamentales es obligación de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Para cumplir tales propósitos, la declaración abarca cuatro áreas:

- La libertad de asociación y la libertad sindical así como el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil, y;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Un gran instrumento sobre el acoso moral en el trabajo, es la resolución 2001/2339 del parlamento Europeo, la cual la crea la unión europea.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el Mobbing es "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta" (OIT, 1998).

1.5. Constitución Política De Colombia

En Colombia, la protección frente al mobbing o acoso laboral, como se mencionó anteriormente parte desde la Constitución Política, en ella podemos encontrar que es un estado social de derecho que se funda en el respecto por la dignidad humana y en el trabajo (Art. 1º). De inmediato se puede observar, que estos dos preceptos se colocan de presente en la Carta Magna como principios fundamentales de nuestra sociedad.

Así mismo:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades

y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 13)

El artículo 13º de la Constitución menciona la igualdad como un derecho fundamental que debe ser tenido en cuenta en todos los aspectos y que de forma especial, se debe garantizar a todas las personas sin discriminación alguna. Es el Estado el encargado de promover lo necesario para que la igualdad y cualquier otro Derecho fundamental sean real y efectivo.

El Estado debe proteger especialmente o debe dar prioridad a aquellas personas que por su condición de indefensión en cualquier aspecto, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan, caso que se evidencia en el acoso laboral, ya que el trabajador se encuentra en una situación de inferioridad ante su empleador. También encontramos que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 25).

El congreso, es el encargado de expedir el estatuto de trabajo, el cual en la actualidad aún no existe pero que de hacerlo debería contar, según nuestra carta magna con principios mínimos fundamentales.

Cabe aclarar que dentro de nuestra legislación interna también hacen parte los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, es decir que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden afectar, vulnerar o violar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Uno de los grandes logros del Constituyente de 1991, es haber plasmado en la Carta Política la definición de Colombia como un Estado Social de Derecho, que en su connotación, deriva en una serie de responsabilidades compartidas entre el Estado y la sociedad civil sobre la protección y promoción de los derechos

fundamentales; esto lleva, a que en ámbitos como el laboral, los trabajadores cuenten con una nueva reivindicación de derechos inalienables o irrenunciables.

1.6. Código Sustantivo Del Trabajo

En Colombia, a pesar de que el trabajador es visto como “el extremo débil de la relación laboral” (Fernández y Escobar, 2021, p.194), hay una marcada preponderancia proteccionista, que busca contar con entornos laborales de un clima laboral favorable dentro de una empresa para reducir los riesgos psicosociales, que puede tener en sí el acoso laboral, a su vez la normatividad contenida en el Código Sustantivo del Trabajo favorece al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (Basto,2020, p.16).

El código del trabajo colombiano, reglamenta las relaciones de trabajo ya sea de manera individual o colectivo, en este código se determinan los derechos ciertos e indiscutibles a los que tienen derecho los trabajadores pero también los derechos inciertos y discutibles como lo son las indemnizaciones entre otros. Así mismo, regula las modalidades de contrato, la jornada laboral, las formas de terminación de los contratos y en general, todas las circunstancias que se dan entre empleados y empleadores.

1.7. Ley 1010 de 2006

Ahora bien, en cuanto a la prevención y sanción del acoso laboral en Colombia, se expidió por el legislador la ley 1010 del 2006, por medio de esta ley el Congreso Colombiano adopto medidas para “definir, prevenir, corregir y sancionar” cualquier forma de agresión, hostigamiento y demás actos vejatorios que atenten contra la dignidad y la igualdad de las personas. La ley busca proteger el trabajo en condiciones dignas, así como un amplio catálogo de derechos fundamentales. (Ley 1010, 2006, Artículo 1).

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, son bienes jurídicos protegidos por la ley.

Esta ley define el acoso laboral, determina las distintas modalidades en las que se manifiesta y también nos muestra cuáles son sus atenuantes dentro de las que se encuentran, el haber actuado con ira o intenso dolor, bajo provocación de la víctima o cuando se repara al afectado o de manera voluntaria se ejecutan las acciones para que los efectos del hostigamiento cesen (Art. 3º).

En cuanto a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, la norma estipula que los reglamentos de trabajo deberán contener procedimientos internos que permitan de manera confidencial y conciliada, lograr que se superen las circunstancias constitutivas de acoso laboral. Lo que significa, que para denunciar los hechos, el conducto regular es, primero ante el área encargada de la empresa, puede ser ante el jefe inmediato cuando el mobbing ocurre de forma horizontal o cuando suceda de manera vertical directamente con recursos humanos. Sin dejar de lado que podrá acudir la víctima ante el inspector de trabajo, ante los inspectores municipales de policía, ante personero municipal o defensor del pueblo, con el fin de denunciar por escrito el acoso laboral, para ello deberá adjuntar prueba sumaria, recibida la denuncia el inspector conminará a la empresa para que coloque en marcha las acciones confidenciales y conciliatorias que propendan por la solución del conflicto. (Art. 9º).

Se logra observar que la ley promueve la conciliación como un mecanismo alternativo para la solución del conflicto, e invita a las organizaciones a que mejoren las condiciones en cuanto al clima laboral.

CAPITULO II

2. BASES TEÓRICAS

2.1. Acoso Laboral – Mobbing

El acoso laboral es un concepto que se ha venido desarrollando a lo largo de los años en diferentes niveles, como parte del derecho laboral. Inicialmente se abordó desde la psicología, debido a que sus afectaciones directas eran en la salud mental de las personas pero en la actualidad la conocemos como una noción propia del derecho laboral que se busca prevenir y sancionar.

Colombia definió al acoso laboral, así:

“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).

Heinz Leymann (1996) fue el primer autor que sugirió una definición para esta figura como aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Aunque la definición de acoso laboral que propuso Leymann sigue estando vigente, es cierto que esta figura ha sufrido una gran evolución, evolución por la cual ha pasado de ser una violencia psicológica a ser un problema empresarial y jurídico (Arbonés, 2014).

Desde el punto de vista psicológico, se define el acoso laboral como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2001).

Para la Organización Internacional del Trabajo (2005), el acoso laboral consiste en cualquier

“acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

La literatura recoge otros conceptos de acoso laboral entre los que cabe destacar el que ofrece Piñuel y Oñate (2006), para el que el acoso moral consiste en el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

La aproximación al concepto del acoso laboral o mobbing en su conceptualización, puede tener diferentes acepciones prácticas, por ello, en sentido amplio, puede señalarse como acoso laboral, a toda conducta persistente y demostrable, que es ejercida sobre un trabajador que tiene por lo general una condición de subordinación, cuyo propósito es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia (García, Moreno, Rivera, Fragozo y Murillo, 2014).

La línea de definición que sigue la Corte Constitucional colombiana, la cual citando a la Organización Internacional del Trabajo [OIT], que en el Convenio 155 reconoce el mobbing como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el

trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007), concluyendo, que esta puede llevar a la enfermedad laboral del trabajador, en especial al estrés laboral, o inducir como en muchos casos sucede, la renuncia del trabajador (García y Jiménez, 2013).

2.2. Factores Que Determinan El Acoso Laboral

A lo largo de la investigación y en diferentes libros e investigaciones, nos encontramos con que existen según algunos autores ciertas condiciones o circunstancias en el trabajo que constituyen acoso laboral o mobbing, los cuales pueden ser manejados y corregidos de manera inmediata y efectiva. En una entidad donde se actúa acorde a la ley, no solo no se da este tipo de conducta abusiva, sino que además no se permite y se sanciona cualquier tipo de conducta de acoso.

Sáez, Citado por Celina Carrasco (2005) menciona que entre los factores de riesgo que favorecen el surgimiento de este tipo de conductas se encuentran los siguientes:

- Un inapropiado diseño de los puestos de trabajo, así como la ausencia de definición en las funciones y tareas de cada persona.
- Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización.
- Un inadecuado liderazgo.
- Sistemas de comunicación ineficaces.
- Ausencia de participación de los empleados en la toma de decisiones.
- Establecimientos de trabajo con lugares de exposición a altos niveles de exigencias y presiones

- Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos.
- Falta de políticas sancionadoras o de penalización de las direcciones de la organización para las conductas de acoso

2.3. Modalidades De Acoso Laboral Reconocidas

Por otro lado desde la ley 1010 de 2006 en su artículo 2, menciona la clasificación que se da a las diferentes modalidades de acoso laboral y entre ellos encontramos:

MODALIDAD	DESCRIPCION
Maltrato laboral	Es aquel en el cual se presentan actos de violencia física o psicológica, que pueden repercutir contra la integridad moral o física del trabajador. Son también aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual o que repercuten en los derechos al buen nombre, la intimidad o la dignidad de una persona. Un ejemplo típico de esta modalidad es el acoso sexual.
Persecución laboral	Corresponde a las conductas arbitrarias que pretendan inducir la renuncia de un trabajador. Incluye comportamientos como sobrecargar al trabajador de tareas, o realizar cambios de horario permanentes de forma unilateral.
Discriminación laboral	Se presenta cuando hay un trato diferente o negativo a un trabajador por razones de género, raza, origen, ideología o incluso de

	edad. Por ejemplo, cuando se hacen comentarios sexistas o racistas.
Entorpecimiento laboral	Son aquellas que retardan, obstaculizan y dificultan las funciones del trabajador. Como cuando se le ocultan las herramientas necesarias para ejercer adecuadamente sus funciones.
Inequidad laboral	Se establece cuando se establecen funciones que menosprecian al trabajador. Un ejemplo claro es cuando se le pide a un empleado que haga las tareas del hijo del dueño, o que lleve prendas de vestir a la lavandería, cuando estas no están dentro de sus funciones específicas.
Desprotección laboral	Aquellas conductas en las que se pone en riesgo la seguridad, integridad o dignidad de un trabajador, al cual se le asignan funciones sin cumplir con los requisitos de seguridad. Por ejemplo, cuando a un empleado se le expone a productos químicos para su labor sin proporcionarle la protección adecuada.

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. Sobre dichas conductas, que se presentan como las modalidades precisas por las cuales se puede configurar el acoso laboral, es necesario indicar que estas pueden llevar también a que sin perjuicio de la acción judicial laboral adelantada, se adelanten

también acciones penales cuando la acción desplegada lleva a situaciones tales como constreñimiento o algún tipo de delito sexual (Muñoz, 2007).

Podemos identificar algunos elementos que conllevan al acoso laboral, por ejemplo, la sobrecarga de trabajo y a esto se le suma la falta de cooperación por parte de compañeros, las carencias en los estilos de liderazgo (líderes que no se forman para tal función y terminan imponiendo de formas no apropiadas (Leymann, 1990; Leymann, 1996a); inadecuada distribución de funciones, el conflicto de funciones, insatisfacción con el clima (Einarsen, 2000), la cultura organizacional (Zapf, 1999) y los problemas de comunicación interna (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994). Se argumenta también, que las políticas de aumento de productividad, reducción de costos y las situaciones de conflicto sobre derechos, constituyen factores estructurales que propician el acoso psicológico en el trabajo (López, Seco y Ramírez, 2011).

2.4. Sujetos Activos Del Acoso Laboral

La ley 1010 de 2006 en su artículo 6, nos menciona los sujetos activos, como aquel que tiene la autoría de la conducta, los cuales son:

- Personas naturales que se desempeñen en cargos de mando como lo son: el jefe directo, el gerente, el supervisor, el director o cualquier otra persona que se encuentre en una posición de mando o dirección dentro de la entidad, sin dejar de lado que la entidad debe contar con las relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- “Personas naturales que se desempeñen como superior jerárquico o tengan la calidad de jefe de una dependencia estatal”;
- Incluso la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Cualquier persona natural puede ser un sujeto partícipe del acoso laboral, siempre y cuando promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; también aquella persona que omita las amonestaciones o requerimientos provenientes por los inspectores de trabajo. Con esto se determina que hay una amplia posibilidad de autores activos dentro de la conducta de acoso laboral.

2.5. Sujetos Pasivos Del Acoso Laboral

Para la Ley 1010 de 2006 en su artículo 6, son víctimas del acoso laboral o sujetos pasivos:

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Se entiende como sujeto pasivo, la persona que se ve agredida, pero, para limitar el ámbito de aplicación de la conducta, el artículo 6 es claro en señalar en su párrafo que; “las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”. Lo que significa que la aplicación de esta Ley, solo es competente en el ámbito laboral, donde existe una verdadera relación laboral que se demuestra por la subordinación o por el contrato laboral, pero dado al principio de igualdad y a que no se pueden vulnerar los derechos a aquellas personas que laboran como contratistas o aquellas que en estricto sentido no son considerados trabajadores, siempre y cuando demuestren la condición de dependencia o subordinación, también pueden ser sujetos de aplicación de esta norma.

2.6. Medidas Que Se Consideran Preventivas

La ley de acoso laboral establece en el artículo. 9, cuáles son esas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estas medidas son las siguientes:

- “Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán incluir mecanismos de prevención frente a las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo” (Ley 1010, 2006, Artículo 9).
- “La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito donde se detallen los hechos denunciados y anexando prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales ya mencionados y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchara a la parte denunciada” (Ley 1010, 2006, Artículo 9).

- “Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades antes descritas de la ley 1010/ 06 acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral” (Ley 1010, 2006, Artículo 9).

CAPITULO III

3. JURISPRUDENCIA

3.1. Derechos Fundamentales Vulnerados

Hasta el momento no se ha determinado el porqué del acoso laboral, en muchas ocasiones se puede dar por razones de género, vulnerando el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Sin embargo, algunos estudios han mostrado que no hay diferencia significativa entre mujeres y hombres (Leymann, 1996a; Hoel y Cooper, 2000); pero, por otro lado, sí es determinante el género del acosador (los hombres en su mayoría son acosados por hombres y las mujeres por mujeres) la razón, la estructura de la organización del trabajo, donde se conforman grupos de trabajo del mismo género (Leymann, 1996a, p. 11).

En el caso de la Jurisprudencia encontramos que “La Corte Constitucional ha considerado que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas” (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006). Es así, como a través de la jurisprudencia, la Corte busca proteger el derecho al trabajo, no solo en el ámbito público, sino también en lo privado y en aspectos de subordinación e independiente. Teniendo en cuenta esto la Corte Constitucional ratifica la importancia no solo de tener un trabajo, sino de la dignidad en la ejecución del mismo:

“implica no solo asegurar el mínimo vital, la calidad de vida digna de los trabajadores, sino que constituye un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad, que se dirige a proteger tanto los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores particulares” (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006).

De esta forma, la Corte ha considerado que ciertas conductas constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, de presentarse alguna dentro de las relaciones labores y de subordinación se determinará como acoso laboral; algunas de las siguientes:

- La falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador.
- El impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos.
- Los actos de discriminación.
- Las persecuciones laborales.
- Obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006)

Así mismo, la Corte Constitucional ha señalado que la dignidad humana equivale al merecimiento de un trato acorde con su condición humana, por lo tanto, corresponde a un principio fundamental del Estado Colombiano y su valor será absoluto dentro del marco jurídico, teniendo en cuenta esto, la Corte ha distinguido que tiene una triple naturaleza jurídica al ser un valor, un principio y un derecho fundamental autónomo (Sentencia T-007/19).

“(…) una síntesis de la configuración jurisprudencial del referente o del contenido de la expresión ‘dignidad humana’ como entidad

normativa, puede presentarse de dos maneras: a partir de su objeto concreto de protección y a partir de su funcionalidad normativa.

Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo 'dignidad humana', la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciados: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).

De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo "dignidad humana", la Sala ha identificado tres lineamientos: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii) La dignidad humana entendida como principio constitucional. Y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo."

Por lo tanto, cualquier trabajador tiene el mismo derecho que pueda tener el empleador "Los dos sujetos de la relación laboral, aunque tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, su naturaleza como seres humanos es idéntica y, en consecuencia, sus atributos son también los mismos" (Abello, 1998).

En esta medida, la Corte busca que en las relaciones laborales, el derecho al trabajo no se limita a convenir a un empleo y permanecer en él, sino poderlo

realizar en condiciones dignas y justas además busca que se garantice otros derechos en el ámbito laboral como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente, el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual (Corte Constitucional Sentencia T-007/19).

3.2. Análisis Jurisprudencial

El acoso laboral o Mobbing como se ha mencionado anteriormente, es un tema que data desde la antigüedad, por ende, antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006, este era un tema que se discutía en los tribunales, toda vez que por la naturaleza del mismo, constituía vulneración de los derechos fundamentales como lo era el derecho a un trabajo digno, justo con respeto y con protección por la integridad del trabajador (Molano, 2009)

Sin embargo, al no tener una ley definida y un concepto claro (acoso laboral o mobbing) la Corte dio otra configuración a las denuncias y se centraba en la protección de los Derechos de los trabajadores. Por ejemplo, en uno de los primeros casos presentado en mayo 13 de 1994, fue por Juan de Jesús Jiménez, empleado de Febor Entidad Cooperativa “COOFEBOR”, para ese entonces, se trató como un caso de discriminación laboral; refiere ser tratado con discriminación toda vez que busca afiliarse al sindicato de empleados, eliminación de auxilio de alimentación y supresión de acceso a horas extras lo que constituye disminución del salario en 40%. La Corte falla a favor y ordena a la Cooperativa suspenda la conducta discriminatoria contra el trabajador.

Por otro lado, en la Sentencia T-013 de 1999, se evidencia efectos más concretos en el sentido que la Corte solamente ordena la cesación de los actos de acoso, pero no logra establecer mecanismos de control para evitar las represalias que pudiera sufrir el demandante, dejando nuevamente a su facultad la decisión de renunciar, de modo que en cierta medida se estuviera cumpliendo con el interés del acosador por lograr la renuncia motivada del trabajador (Garzón, 2011).

Así mismo, las Sentencia C-042 del 2003, Sentencia T-338 de 2003, Sentencia T-757/03, nos presenta otros casos de acoso laboral pero que en su momento se dio la connotación de vulneración del Derecho a la igualdad

“El derecho a la igualdad, que a la vez constituye un principio fundamental, se traduce en la garantía a que no se instauren excepciones o privilegios que exceptúen a unos individuos de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias, de donde se sigue necesariamente, que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada uno de los acaecimientos según las diferencias constitutivas de ellos. El principio de la justa igualdad exige precisamente el reconocimiento de la variada serie de desigualdades entre los hombres en lo biológico, económico, social, cultural, etc., dimensiones todas que, en justicia, deben ser relevantes para el derecho”.

Cada uno de los casos presentados antes del 2006 se clasificaba como vulneración de algún derecho fundamental y hacían uso de la Constitución Política de Colombia y dentro de ella los artículos:

“**Artículo 2:** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Ser libre de discriminación.; **ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Solo después del año 2006 se reconoce como tal, el acoso laboral.

Por otro lado, en el año 2004 el Ministerio de Trabajo realiza un estudio, en esta muestra que los sectores económicos tienen una alta prevalencia al acoso de

tipo psicológico con un 25.1%; seguido el sector de la salud y de educación con un 19.7%; posteriormente el sector financiero con un 14.6%. Poniendo así en evidencia que para ese año la afectación más alta en cuanto a este tipo de acoso era el sector de salud y de educación.

El Ministerio de Trabajo reportó, que durante tres años se presentaron un total de 7.447 denuncias por acoso laboral distribuidas así: en el año 2014 reporta 1.975 denuncias por acoso laboral; para el año 2015 reporta 1.994; en el año 2016 un total de 1.941 y finalmente 1.537 para el año 2017, hacia el mes de septiembre un numero de 1,537; de este total refiere que solo el 77% fueron tramitadas. De acuerdo con un informe presentado por la Universidad Libre de Colombia, en el siguiente año 2018, se registraron 1.406 denuncias, de las cuales solo el 10% salieron a favor del demandante. (Niño, 2018)

Ahora bien, en la siguiente tabla, elaborada en el año 2007, solo un año después de la regulación de la norma contra el acoso laboral, se observa, el comportamiento del mismo en el país. Se evidencia el número de denuncias presentadas por departamento ante las respectivas autoridades y su trámite.

Tabla 1. Se relacionan el número de querellas y diligencias adelantadas por acoso laboral durante el 2006 en el país

Territorial	Empresa Querellada	Medidas preventivas	Conciliación	No Conciliación	Conminación			Falta de Interés jurídico	Justicia Ordinaria	Procuraduría
					Si	No	Cumplió			
Amazonas*										
Antioquia	25	2	3	15		17			2	3
Arauca*										
Atlántico	10	7	4	2	1		1		4	1
Barrancab.	6	1	4	1	1	1	1		1	
Bolívar*										
Boyacá	7	4		1	4		3		2	2
Caldas	4	4				2	2		1	
Caquetá*										
Casanare*										
Cauca	5		2	2						1
Cesar										
Chocó*										
Córdoba	3	2	2		2		2			
Cundinam.	222	33	47	52			33	90		
Guainía*										
Guajira	2									2
Guaviare*										
Huila	7	7		3	2	2	3		3	
Magdalena*										
Meta	10	10							1	7
Nariño	1									
N.Santander										
Putumayo	1	1			1					
Quindío	7	7	2	1		1			1	
Risaralda	3									
San Andrés*										
Santander	9	5					2			
Sucre	1	1	1			1				
Tolima	5	5			3	1				
Valle del C.	40	24								
Vaupés*										
Vichada	1	1			1		1			
TOTAL	369	90	65	77	15	25	13	90	15	16

* En estas Territoriales no se presentó ninguna querella

Fuente: Ministerio de la Protección Social y de la Salud. Consulta en línea [22/11/2007].

Disponible en línea [<http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=15754&IDCompany3>]

Con lo anterior, podemos ver que en tan solo un año y a pesar del desconocimiento de la Ley, muchas personas tomaron la iniciativa y denunciaron el acoso laboral al cual estaban siendo sometidas; sin embargo, otros estudios demuestran que, tras los años, el acoso laboral no disminuye, por el contrario, tiende al aumento.

La tarea se vuelve aún más difícil, cuando adicionalmente dentro del término de acoso laboral tenemos diferentes aspectos. En la normativa se definió que puede constituir acoso laboral las diferentes modalidades, como maltrato, discriminación, entorpecimiento laboral, entre otras (Tarazona et al. 2016), aspectos ya mencionados anteriormente. Y es que, luego de dos meses de haber entrado en vigencia la Ley 1010 de 2006 se presentaron 1.142 denuncias de acoso laboral solo en la regional de Cundinamarca (Basto, 2020, p.22). Aunque dicha Ley tiene algunos vacíos jurídicos y limitaciones que no hacen práctico el acceso a la justicia, uno de estos es el miedo por parte del trabajador para interponer la respectiva denuncia, por temor a represalias al interior de la empresa, mientras el proceso demora en ser efectivo, lo cual desanima a la víctima (Ramírez et al. 2014, p. 126).

RECOMENDACIONES

Como recomendaciones, podríamos sugerir la importancia, que las entidades tanto públicas como privadas realicen un plan de capacitación para sus empleados, esto ayudaría a reducir costos en aspectos jurídicos y a mitigar riesgos en los factores psicosociales; problemáticas que terminan siendo importantes dentro de la salud pública.

Un aspecto favorable dentro de las grandes entidades, donde sin duda alguna se puede presentar el acoso laboral, es instaurar el Comité de Convivencia Laboral, el cual ha sido regulado por la Resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012; el comité busca prevenir el acoso laboral, así como la protección de los empleados y mitigar riesgos psicosociales que afecten su funcionamiento en los lugares de trabajo. Su conformación está compuesta por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, cada uno debe tener un suplente; la elección de los

representantes de los trabajadores se hace por medio de votación secreta y en cuanto a los representantes del empleador, son designados por este último.

Por otro lado, algo que es muy funcional sobre todo en las entidades de salud, es la rotación de personal por las diferentes áreas; esto no solo previene el acoso laboral, sino que permite la adquisición de nuevos conocimientos y desarrollo de habilidades.

Brindar apoyo psicológico tanto a la víctima del acoso laboral como al victimario del mismo, puesto que la víctima necesita recuperar la confianza en sí y en su desarrollo laboral y por otro lado el victimario en ocasiones no es consciente del daño que causa, o aun siendo consciente es una práctica que siempre le ha funcionado, por lo tanto, es necesario darle un alto.

Motivar la denuncia, esto para algunas entidades puede causar temor, porque es reconocer que su personal no está lo suficientemente fuerte en aspectos de humanización, empatía, tolerancia y aprecio hacia el otro; pero si se ve desde otra perspectiva, son aspectos que pueden mejorar, y el panorama puede cambiar, hasta la productividad de los empleados que acuden al trabajo por gusto más que por necesidad, brindando mayores resultados.

Finalmente, que las entidades cuenten con un profesional en psicología dentro de su planta y que dentro de sus funciones este la intervención breve a diferentes casos, esto ayuda en gran medida para que los empleados sientan que se les brinda un acompañamiento y que son importantes para su empleador.

CONCLUSIONES

Para concluir y tomando como referencia a Muñoz (2007), quien nos muestra que al realizar una evaluación de la efectividad de la Ley 1010 de 2006 y de la normatividad referente al acoso laboral, se puede ver como positivo el hecho

de que exista y esto representa un avance en el aspecto legislativo; sin embargo se evidencia que la norma queda desprovista, en ámbitos tales como la relación laboral, la incertidumbre en aspectos como los criterios de persistencia y demostrabilidad de las conductas; los atenuantes, los agravantes y los criterios de degradación. También en lo tardío en la respuesta del procedimiento, por el gran volumen de las denuncias, las consecuencias para el denunciante y la discriminación del proceder entre los empleados públicos y privados, entre otras.

No es que la norma no funcione, solo que no da los resultados en los tiempos esperados y en algunos casos esto conlleva al abandono del trámite. Por otro lado sigue habiendo desconocimiento por parte de muchos empleados de la existencia de la normatividad y con esto solo se estaría ayudando a que día a día se sigan presentando casos, pero adicionalmente, muchas de las personas que conocen la norma, simplemente el miedo a perder su fuente de ingresos no les permite denunciar.

Nuevamente, reiteramos la importancia que tiene la implantación de mecanismo de prevención para el acoso laboral, la continua capacitación a los empleados en temas de humanización y sensibilización tanto a empleados como líderes sobre los valores corporativos.

De manera general, se puede concluir que la normatividad colombiana frente al acoso laboral, tiende a ser parcialmente eficaz, ya que aborda de una manera amplia las conductas que se considera que afectan ciertos derechos fundamentales; pero a su vez, la creación de la ley 1010 de 2006, al dar conocimiento a la población en general, conlleva un mayor problema el cual será un gran volumen de casos y por consiguiente un estancamiento en cada uno de estos, creando demora en la solución jurídica, e incluso, desistimiento por parte del sujeto pasivo.

REFERENCIAS

- Abello, C. (1998). El Derecho Laboral y la Constitución de 1991. Barranquilla: Editorial Mejoras Ltda. Pág.138-145.
- Arias, N.; & León, S. (2014). Nuevas relaciones laborales bajo la mira del mobbing en el contexto latinoamericano: el caso de Costa Rica. Temas de Nuestra América, 30(56), 73-92
- Arbonés, H.I. (2014) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.
- Asamblea general de la ONU. “Declaración Universal de los Derechos Humanos.” “Naciones Unidas,” 217 (III) A, 1948, Paris, art. 1, <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.
- Basto-Rostegui, J. J. (2020). Acoso laboral en Colombia. Una mirada al fenómeno del mobbing, en el entorno laboral. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia.
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2006
- Constitución política de Colombia. 1991. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. DECRETO 1832 DE 1994. (Agosto 3). Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Diario Oficial No. 41.473 de agosto 4 de 1994.
- Corte Constitucional, Sentencia C-042/03 (28 enero de 2003). Corte Constitucional.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-757-03.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia T-338/03 (30 abril de 2003). Corte Constitucional
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-338-03.htm>.
- Corte Constitucional, Sentencia T-757/03 (28 de agosto de 2003). Corte Constitucional
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-757-03.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia T-007/19 (21 enero de 2019). Corte Constitucional.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-007-19.htm>
- Cortes, J. (2019). Este año se han denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes. *El tiempo*.
<https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258>
- Diazgranados, L. (2014). El acoso laboral: análisis conceptual y comparado (colección jus laboral; no 1). Bogotá
- Fernández Muñoz M. L, & Escobar Pérez B. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. *Jurídicas*, 18(1), 180-198.
- García, M.; Moreno, J.; Rivera, J.; Fragozo, M.; & Murillo, L. (2014). Cartilla acoso laboral en Colombia. (Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional). Medellín: Universidad CES.

- García, G. M.; & Jiménez, A. M. (2013). Acoso laboral: perspectiva jurídica. Cali: Universidad de San Buenaventura
- Gimeno, R. (2004). La presión laboral tendenciosa (mobbing). Tesis doctoral. Universitat de Girona. Girona, España.
- Hernández Sampieri R, Fernández C, & Baptista P. (1997). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hirigoyen, M.F. (2001). El acoso moral en el trabajo, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona
- Leymann H. (1996). La persecution au travail: Mobbing, Editions du Seuil, París.
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. (2004). ISBN 958-97494-4-5
- Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. 3(1), 225-262.
- Motta Cárdenas, F. (enero-junio, 2008). "El acoso laboral en Colombia". Revista Vía Iuris, (4), 93-105.
[file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetElAcosoLaboralEnColombia-3293518%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetElAcosoLaboralEnColombia-3293518%20(2).pdf)
- Muñoz, A. (2007/12/00). La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 del 2006). Revista latinoamericana de Derecho Social, n. 5 (pp. 239-246)
- Niño, R. (28 de 08 de 2018). El Tiempo.
<https://www.eltiempo.com/economia/empresas/acoso-laboral-sigue-creciendo-encolombia-260780>

- OIT/CIE/OMS/ISP (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: Programa conjunto OIT/CIE/OMS/ISP sobre La violencia laboral en el sector de la salud.
- Peralta, M. (2006). "Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso", en Psicología desde el Caribe (17), 1-26.
- Piñuel, I., Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 22, Nº 3