

“Flagelo del Trabajo Subordinado en Colombia”

Una obligada referencia al acoso laboral.

CÉSAR AUGUSTO CARRILLO ORTEGÓN

ANYINSAM DANIEL BARRERA MONTAÑEZ

Docente

Universidad Santo Tomas

Especialización En Gobierno Y Gestión Territorial

Seccional Tunja

Tunja, 2020

Resumen

El ordenamiento jurídico, político y social, está convocado a remediar profundas diferencias que se suscitan en el marco de las relaciones en el mundo del trabajo, para ser propositiva en la adopción de medidas legislativas tendientes a mitigar graves problemas, entre ellos, el del acoso laboral, que se manifiesta a través de múltiples facetas como el hostigamiento, la intimidación o la perturbación de los compañeros de trabajo o del superior jerárquico, entre otros. Conocer el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores, la incidencia de conductas lesivas por superar en el ámbito social y las manifestaciones que agreden al ser resultan indispensables para desarrollar una normativa que responda amplia y eficazmente contra la gravedad que supone el acoso.

Palabras Claves: Mobbing, Ética en el Trabajo, Hostigamiento, Subordinación, Acoso Laboral, Discriminación y Víctima.

Abstract

The legal, political and social order is called to remedy profound differences that arise within the framework of relations in the world of work, to be proactive in adopting legislative measures aimed at mitigating serious problems, including that of workplace harassment. , which manifests itself through multiple facets such as harassment, intimidation or disturbance of coworkers or the hierarchical superior, among others. Knowing the scope of the fundamental rights of workers, the incidence of harmful behaviors to overcome in the social field and the manifestations that attack the being are essential to develop regulations that respond broadly and effectively against the seriousness of harassment.

Key Words: Mobbing, Work Ethic, Harassment, Subordination, Workplace Harassment, Discrimination and Victim.

Introducción

Planteamiento del problema objeto de estudio

A partir de las referencias doctrinales y estudios de caso más notorios recopilados por autores representativos, resulta fundamental establecer un análisis reflexivo en perspectiva, de cara a la situación socio – laboral de los trabajadores en Colombia, a su vez recopilar y entender que contenido legal y jurisprudencial se ha tenido al respecto, un panorama de escaso avance de esta problemática en el entorno de las relaciones de trabajo, susceptible de ser observado, de manera que su evolución quede plasmada en el presente documento.

Es necesario abordar el tema del acoso laboral, el cual está intrínsecamente ligado al desarrollo de las fuerzas productivas, el primer estudio específico sobre el tema se publicó en el año 1976 en el que su autor Brodsky, trató el acoso moral en el trabajo, lo que contrastó con el interés que sobre ese aspecto demostraron los países escandinavos en la década de los 80, en respuesta a los alarmantes datos estadísticos de Suecia según los cuales, para la época, el 10% de los suicidios de los empleados obedecieron a la presión por acoso laboral.

Fue Leymann (1990), profesor de la Universidad de Estocolmo, quien redirigió la investigación del acoso laboral, centrándola en la psicología del trabajo, lo que le permitió puntualizar sus características y efectos psicológicos del maltrato sobre la “víctima”. En aquella concluyó, de forma sorprendente, que el 3.5% de los trabajadores de una empresa se encontraban en un estado de “psicoterror”, expresión que acuñó para hacer patentes los desvaríos que engendra dicha problemática.

La autora destacada Hirigoyen (1998), desarrolló su interés sobre gestión del estrés; en su obra: *“Malaise dans le travail. Harcélement moral”*, desarrolla un análisis sobre el hostigamiento moral en el entorno laboral, y en el ensayo *“El acoso moral en el trabajo”* trata sobre la perversión de la tortura psicológica en el ámbito laboral, lo que introduce una visión periférica sobre el tema.

Piñuel (2003), ató la investigación al mobbing o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación, y por ello constata su investigación sobre el Mobbing: *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, en la que se agrega el género al problema específico que aquí se trata.

En este orden de ideas, es necesario entender el contenido documental seleccionado, el cual es de especial importancia dado que hablar de mobbing es un tema de nueva data, y recientemente incorporado a las legislaciones, al igual de aquellos textos doctrinales que se relacionan como fuentes bibliográficas en este contenido.

Revisión de la literatura

Respecto al caso colombiano y de los países en referencia, marcan un hito en el sentido de recopilar experiencias, el análisis psicológico del individuo en su esencia particular y social, la determinación del comportamiento en el campo laboral, elementos atados a la configuración de conductas lesivas o presuntos delitos que en su naturaleza deben ser perseguidos, en perspectiva con otros países con un sistema legal y de operación judicial similar al nuestro, es fundamental entender un esquema comparado y a la vez de análisis para combatir un enemigo silencioso que no distingue de entidades públicas o empresa privada.

Para realizar una contextualización, cabe hacer referenciar las definiciones que sobre acoso laboral se han acuñado; Leymann y Gustafsoon (1996) definen:

El mobbing como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. Se trata de un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

Igualmente Leyman (1996) define el acoso moral como aquellas circunstancias en las que:

Una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como medida una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, 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.

Hirigoyen (1998) entiende el acoso psicológico como:

Todo comportamiento abusivo (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atentan por su repetición y sistematicidad la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo.

En esa línea de acción y de pensamiento, Piñuel (2001) define el acoso como:

El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o

destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. El objetivo es intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”. (p.55).

Como entender el acoso laboral?

Es importante resaltar, que estos autores ubican de forma diferente al acoso laboral, según las acciones que se emplean contra la víctima de esta clase de conductas por parte de una o varias personas, desarrolladas como acciones encaminadas a destruirla y que tienen un fin dañino; segundo, entendido como todo comportamiento desmedido con el cual se va a ver afectada la dignidad o integridad psíquica o física, así mismo, como todo agravio verbal y modal recibido buscando su destrucción empleando diferentes procedimientos que se encuentran totalmente lejos de un conducta cortés o amable.

En cuanto al acoso moral, autores como Carbonell, et al. (2008), establecen unos elementos importantes como son:

- Que exista violencia y maltrato psicológico.
- Que se trate de un comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo.
- Que se tenga voluntad de dañar personalmente a la víctima.
- Que se produzca un daño efectivo.

- Que la conducta esté vinculada con el trabajo.

Tales especificidades incitan a proponer medidas que prevengan las conductas de acoso laboral en los puestos de trabajo para que sean contrarrestadas y neutralizadas, y poder así controlar a los individuos persistentes en hostigamientos y perturbaciones que indisponen el ambiente laboral, vulnerando los derechos fundamentales del ser humano. Además de autores individualizados, por ser de evidente interés, diversos organismos políticos se han interesado no sólo en conceptualizar el fenómeno sino en adoptar medidas que permitan paliarlo; la Comisión Europea (1997) en OIT (2002) , estimó que su estructuración era la violencia en el ambiente laboral como los:

Incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.

De manera, que ante tal incertidumbre en el campo del empleo se establece como hipótesis la carencia de medidas contundentes y con fuerza coercitiva que no solamente medie a través de comités de convivencia laboral, sino además que reprenda hechos de violencia física, psicológica y discriminatorias; Es por ello que en este ejercicio reflexivo, las circunstancias mismas del trabajo en condición de subordinación, donde el empleador ejerce su poder en cabeza de la organización, para el caso del acoso vertical, o en condiciones de acoso vertical ascendente, donde el acosado resulta ser el jefe por parte de su inferior jerárquico, mientras que horizontalmente lo vemos reflejado entre compañeros de trabajo, que por condiciones de antigüedad, genero, sexo, raza, creencia, orientación sexual, el trabajador puede verse atropellado en un ambiente vulnerable que además de menoscabar su integridad en el espacio de trabajo, también abarca la esfera de su vida personal, de acuerdo a lo anterior, no hay distinción

entre condiciones de jerarquía solamente, sino que el acoso laboral puede sufrirlo cualquiera que se desempeñe en una labor u oficio enmarcada dentro del trabajo colectivo y que en muchas ocasiones desborda la capacidad de la organización, diferencias y conflictos que vienen a ser dirimidos por el juez laboral, quien debe contar con las herramientas legales para operar.

Metodología

Se llevara a cabo el análisis estadístico cualitativo, de acuerdo a la naturaleza del presente artículo de estudio documental, en este orden el método de recolección y análisis de datos encaminado a construir postulados de la realidad del trabajo en Colombia, a partir del ejercicio laboral en condiciones de subordinación bien sea en el sector público o privado, y que apuntan a desplegar conductas que configuran el acoso laboral.

En este sentido se procede a verificar el contenido doctrinal, lega y jurisprudencial que soporta la construcción del presente documento, además de las convenciones dictadas por la organización mundial del trabajo, las cuales han sido ratificadas por nuestro país, de manera que permita al lector evidenciar los antecedentes del acoso laboral, el panorama expuesto dentro del escenario del trabajo subordinado y las conductas que proliferan al trabajador en su entorno psicológico y social, entre algunos países referentes en esta materia en Iberoamérica y Europa; Lo anterior encaminado a impulsar el poder político y jurídico de las autoridades encargadas de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

En atención a lo anterior, es necesario entender el método de investigación correspondiente al artículo de reflexión, el cual nos evoca en el presente compilado, características como son el recopilatorio de textos jurídicos, jurisprudenciales y doctrinarios antes mencionados, encaminados a presentar en perspectiva la sana critica, el análisis, la reflexión y el aporte constructivo delimitado desde la óptica subjetiva, que toma como base instrumentos que han permeado en lo que conocemos ya como acoso laboral o también llamado Mobbing; Indagar frente hallazgos y lograr entender el alcance de cada herramienta de manera integral, es posible, puedan tener la capacidad de interactuar como un todo, o que por el contrario, puede resultar en un choque de trenes en contravía. La viabilidad argumentativa en el

desarrollo del presente artículo, no tiene otra finalidad sino de levantar un esquema probable, crítico pero consecuente con las decisiones, obligaciones y responsabilidades emanadas en la institucionalidad – Estado, poderes públicos y demás sujetos privados, regulados en sus actuaciones por el ordenamiento jurídico vigente, que al no cumplir su función, además de la incapacidad de establecer normatividad eficaz desde el núcleo mismo del problema de la sana convivencia en lugares de trabajo y las relaciones laborales, desborda la capacidad de control y de elementos que permitan dirimir tales controversias, aspectos que veremos desplegados desde el panorama nacional e internacional, que de manera concluyente nos dará un resultado de elementos viables a tener en cuenta, diagnóstico de problemas, posibles soluciones y recomendaciones.

Resultados o hallazgos en contexto

Es pertinente hacer referencia en este punto del artículo, a diferentes legislaciones latinoamericanas a efectos de centrar la discusión. En Chile, por ejemplo, el acoso laboral es entendido como una sucesión de conductas repetidas y mantenidas de hostigamiento, que subsisten por un determinado tiempo y que atentan contra la dignidad, salud o integridad de una persona, para desmejorar su autoestima; la problemática en sí no se encuentra definida legalmente, los instrumentos y medidas judiciales y administrativas para atacar al acoso están ligadas a los derechos laborales que se vean vulnerados, es decir que dependerá de la ubicación en lo sustantivo laboral para encuadrar, además ese tipo de conductas. Ante la ausencia de preceptivas expresas sobre acoso laboral, en marzo de 2008, empezó a regir un nuevo procedimiento judicial de tutela de los Derechos Fundamentales en el trabajo, que contiene medios para acabar con ese odioso fenómeno y repararlo, pero éste es sólo aplicable cuando el empleador sea el directamente responsable de la conducta de acoso laboral, ello revela un

enorme significado en términos del derecho del trabajo, porque lo eleva a rango fundamental, es decir al alma de las garantías de los ciudadanos y también porque permite la agilidad en la resolución, teniendo en cuenta que ello afecta ese tipo de derechos. Por su parte, en Ecuador, el acoso laboral es definido como todo tipo de comportamientos o conductas realizadas por una o varias personas en el ambiente laboral, que de manera constante, tienen como fin intimidar, opacar, subyugar y acabar emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con el único propósito de forzar a su salida de la empresa, existe orfandad legal en lo que se refiere a su regulación y ello ha dado pie para que muchos casos queden en la clandestinidad, por no haber sido denunciados por las víctimas, ya que no existe un fundamento legal en el cual puedan escudarse, o simplemente porque son conductas insulares que el juez, a su arbitrio y sin un debido cauce normativo los adecua a los textos de las normas generales. En España, y por su evidente discusión temprana, no solo se ha contemplado como la persecución psicológica u hostil en cualquiera de las actividades desempeñadas por la víctima en el entorno laboral, humillando e imputando situaciones de agravio en contra de la dignidad por parte de una o varias personas, sino que es regulado y en caso de comprobarse obliga a la imputación de sanciones. En junio de 2011, según Resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública de dicho país, el Gobierno aprobó un reglamento para regular en la Administración el acoso laboral en el que se congregan situaciones como mantener a un funcionario sin trabajo, regañarlo frecuentemente delante de otras personas, etc., para considerarlas como acoso laboral. Obligada su referencia, por ser pionera en poner sobre el tapete esta grave problemática es Suecia, allí se entiende el acoso laboral como toda situación en la que una o varias personas ejecutan violencia psicológica exterior, durante un largo tiempo, en contra de otra persona en el lugar de trabajo. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe tomar las medidas

necesarias para la prevención de riesgos profesionales, siguiendo un sistema de planificación de las actividades preventivas. En la jurisdicción penal se pueden promover acciones en contra del agresor, y en la jurisdicción civil se pueden emprender contra el acosador, acciones de responsabilidad extracontractual.

Caso Colombia

El proyecto de ley que culminó con la incorporación de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, fue radicado ante la Cámara de Representantes el 29 de julio de 2004, y cuyo contenido original constó de 12 artículos. En la exposición de motivos, se definió que el acoso laboral: (Gaceta No.400, 2004):

Consiste en una amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacia alguien que desempeña su labor en un ámbito laboral; actitudes y comportamientos estos que son ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia.

Se evidenciaron y se dejó constancia de las diferentes formas de atropellos que se realizan contra la dignidad humana de forma repetitiva y constante, en el ambiente laboral, y cómo se ejecutan en empresas privadas e instituciones públicas sin distinción; se puntualizó el acoso laboral como toda conducta de agresión, discriminación y de estirpe humillante que se perpetra a un individuo, especialmente, por superiores jerárquicos, compañeros de trabajo o subalternos, y que pueden revelarse a través de escritos, palabras, gestos, comportamientos, atentando a la dignidad o a la integridad física o síquica, poniendo en peligro su trabajo. En dicha motivación se aludió a que todas las personas que tienen una relación laboral pueden ser víctimas de acoso,

sólo que visibilizó como los más propensos a los trabajadores privados y empleados oficiales, al encontrarse en un estado de subordinación y dependencia constante.

En esa perspectiva se halló importante considerar los medios a utilizar para prevenir y corregir las situaciones de acoso laboral, ejercidas por una autoridad y, así mismo, mecanismos sancionatorios contra el acosador, estimando como referente que, inclusive, tales conductas, han sido tipificadas como delitos en países como Suecia, Estados Unidos, Alemania, Italia y Australia. Para evitar ese tipo de atropellos, dirigidos a una o a varias personas dentro de una relación laboral, se propuso el establecimiento de reglamentos de trabajo específicos en empresas e instituciones que contemplaran procedimientos internos y conciliatorios, desde que se haya descubierto una conducta de acoso laboral, inclusive se especificó que si esas alarmas y mecanismos puestos en movimiento, no tenían eco, las personas perturbadas podían acudir al Inspector de Trabajo, al de Policía, al Personero Municipal o a la Defensoría del Pueblo. Si fueren repetitivas, monótonas y verificables, los autores de la conducta punible habrían de ser sancionados: si quien la ejecutó era un servidor público, ello constituiría causal disciplinaria de destitución; si la víctima es un trabajador particular la renuncia presentada por éste, tendría que tenerse en cuenta como un despido sin justa causa y conllevaría la indemnización estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo; e, inclusive, por petición del acosado, el Inspector de Trabajo o Inspectores de Policía podría imponer sanción administrativa de multa entre 2 y 10 salarios mínimos legales mensuales al culpable y al empleador que se denominó como *complaciente* en ese proyecto; si el acosador es un subalterno o compañero de trabajo, se le sancionaría con la terminación o la no renovación del contrato de trabajo.

En el Informe de la Ponencia para Segundo Debate al citado Proyecto de Ley Cámara, se incorporó que el hecho de probar que las conductas tipificadas repetitivas o públicas haría presumir que se estaba frente a comportamientos de acoso laboral, y ejemplificó ello a las expresiones injuriosas, amenazas de despido, descalificación humillante, burlas en presencia de compañeros de trabajo, trato discriminatorio, entre otros.

En el primer debate en Comisión fueron propuestas dos modificaciones al Proyecto de Ley No. 236; una según la cual la competencia no fuera atribuida a los Inspectores de Trabajo, como se había delineado, sino que recayera sobre los “jueces del trabajo” (Gaceta No.198, 2005) el lugar en el que ocurrieron los hechos, y además cubrir a los contratistas de prestación de servicios como posibles víctimas de acoso laboral, esto último que no fue atendido por razones jurídicas. En cuanto a conductas de agresiones verbales y físicas, hostigamientos, amenazas públicas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias, el Congreso estimó insuficiente la ley colombiana al no brindar las herramientas necesarias para las personas que sufren este tipo de atropellos en su relación laboral. Inclusive, y de forma proactiva, se estimó que para proteger a las víctimas de estas conductas, se darían por nulos los despidos o destituciones que se presentaran durante los seis meses siguientes a la formulación de la denuncia ante la autoridad competente.

Entre las últimas aprobaciones se concretó la suspensión provisional del acusado de la conducta de acoso laboral dentro de un proceso disciplinario cuando existieran indicios *muy graves* de esta conducta; se añadió el llamamiento en garantía de funcionarios en el que el Estado se encontrara demandado por una conducta de acoso laboral tratando de proteger los intereses de los colombianos contribuyentes cuando concurriera un vicio de legalidad de los actos administrativos particulares fundamentado en conductas constitutivas de acoso laboral; se agregó

un atenuante cuando se actuara en estado de ira e intenso dolor y se implantó la suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral de las víctimas de acoso cuando existiera de por medio un serio dictamen de la entidad promotora de salud a la cual se encontrara afiliada la víctima; se instituyó un agravante para el acoso laboral, cuando quiera que con las conductas se causara un daño evidente y comprobable en la salud física o psíquica, por otro lado se aprobó que la víctima pudiera participar en la actuación disciplinaria que se adelantara, esto para impedir que las investigaciones adelantadas sobre acoso pierdan interés o celeridad. Para último debate el Gobierno allegó 2 estudios en los que pidió vitales transformaciones a la iniciativa. Se sugirió suprimir toda alusión a contratistas estatales, se requirió puntualizar la definición de acoso laboral, y se conminó a respetar la competencia prevalente que la Constitución Política dio al Procurador, respecto de las reglas disciplinarias ordinarias.

El texto definitivo del Proyecto de Ley número 088 de 2004 Cámara, y tras largos debates culminó con 12 artículos, bajo la motivación de “*definir, prevenir, corregir y sancionar*” (Gaceta No. 138, 2005) todas las conductas de violencia, maltrato, discriminación, agravio y humillación que comete el empleador contra una o varias personas en el desarrollo de una actividad laboral, como bienes jurídicamente protegidos, incluyó el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleadores, la armonía entre quienes comparten un mismo entorno laboral y el buen ambiente de la empresa.

Fuera de la definición a la que se hizo relación en forma precedente, enlistó 6 modalidades que encuadran en el acoso genérico cuales son el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral, admitiendo como causas atenuantes la de haber observado buena conducta anteriormente, obrar en estado de hilaridad, intentar disminuir las consecuencias originadas, entre ellas la de reparar, el hecho de

que quien lo hiciera fuera inferior psíquico o tuviera alteraciones orgánicas, la existencia de provocación y la existencia de vínculos familiares o afectivos, conducta ésta última que fue declarada inexequible en Sentencia C – 898 (2006).

Fijó circunstancias agravantes referidas a la antinomia de las anteriores y estableció los sujetos a quienes le era aplicable de lo que se deduce regula la relación de trabajo subordinado público u oficial. Dentro de las conductas no constitutivas de acoso encuadró las que razonablemente se pedían para la realización de una labor o la ejecución de una potestad disciplinaria clara y coherente.

Como núcleo preventivo y correctivo contempló la incorporación de procedimientos en los reglamentos de trabajo en las empresas, insertando como instancia de conocimiento al Inspector de Trabajo, los municipales de policía, los personeros municipales y la Defensoría del Pueblo. La competencia fue otorgada a los Jueces del Trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos.

Sentencias de exequibilidad

Tras su promulgación la Corte Constitucional ha hecho diferentes pronunciamientos en torno de la Ley 1010 de 2006.

En Sentencia C – 738 (2006), al estudiar la inconstitucionalidad del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, que estableció la temeridad de la queja del acoso laboral, la Corte consideró, que en la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, y en el Código Disciplinario Único se encontraba establecido el procedimiento a seguir para imponer las multas por conductas temerarias, inclusive la de repetición de la queja por acoso laboral. Igualmente indicó que la tasación de la multa por temeridad, se hacía de conformidad con los principios de proporcionalidad, necesidad y razonabilidad, pero hechos de acuerdo a la valoración que se

hiciera sobre la conducta el correspondiente funcionario. No obstante la Sala consideró, que la forma en la que se preveía la realización de los descuentos de la multa por temeridad era totalmente adversa al principio de igualdad, al instituir un tratamiento más radical contra la persona que cometía una conducta de menor envergadura. Así, declaró EXEQUIBLE el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006; con excepción de la expresión “los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición”(Sentencia C-738, 2006), la cual declaró INEXEQUIBLE, ya que consideró contradictoria a la Constitución Política al establecer un trato desproporcionado contra una persona que realiza una conducta de menor importancia a la del acoso que es la principal.

En la mencionada providencia C – 898 de 2006, en la que se estudió la demanda del literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, que establece las conductas atenuantes del acoso laboral “los vínculos familiares y afectivos” (Sentencia C-898, 2006), se consideró, que establecer atenuantes de la conducta por el hecho de tener vínculos familiares o afectivos era violatorio del derecho al trabajo en condiciones dignas, que el hecho de existir un parentesco en vez de disminuir la punibilidad de la conducta que constituye acoso, debería agravarse, ya que el vínculo que existe entre los miembros de la familia, envuelve la obligación de protección y respeto reforzado de los derechos de los que conforman a ésta. Arguyó que todas las personas son iguales y los parentescos requieren un mayor respeto; en el artículo 25 de la Constitución se establece que toda persona tiene derecho a unas condiciones dignas y justas en su trabajo, y por ello concluyó que la atenuación de la conducta de acoso, por motivos de vínculos familiares era totalmente ilegítima, es contraria al artículo 25 de la Carta y declaró INEXEQUIBLE; el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006.

La demanda contra los numerales 1° (parcial), 2° (parcial) y 3° (parcial) y los párrafos 1° (parcial), 2° y 3° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 se resolvió por fallo C – 282 de 2007 (Sentencia C-282, 2007); los demandantes consideraron al referirse al “Reglamento de Trabajo” estaba discriminando a que las empresas no lo hubieran adoptado y las que no debían hacerlo, desprotegiendo los derechos laborales, de las personas que trabajan en empresas o entidades que no desempeñan la función de expedirlo o aquellas que no se encuentran obligadas a hacerlo, como es el caso de la entidades públicas y las fuerzas militares, que ello violaba el derecho al debido proceso en la aplicación de normas atinentes al acoso laboral, el hecho de prever que la denuncia por acoso laboral deba formalizarse “por escrito”, violaba el derecho de petición contenido en el artículo 23 de la Constitución, dejando a un lado a la mayoría de las personas que son analfabetas, imposibilitándose presentar la denuncia de forma verbal o escrita.

Para resolver el alto Tribunal en lo Constitucional manifestó que en ninguno de los apartes excluía al sector privado o a entidades estatales en cuanto a que la aplicación de la Ley 1010 de 2006, no desconoce que las entidades del Estado no tienen reglamento de trabajo en las condiciones estipuladas por el Código Sustantivo del Trabajo, y que por ello dicho precepto también se refería a los actos que debían expedir esas entidades para desarrollar mecanismos de prevención y corrección de conductas de acoso laboral, que si una empresa o entidad no contaba con reglamento de trabajo o no había llevado a cabo las medidas correctivas y preventivas estipuladas, ello no imposibilitaba que intervinieran los funcionarios, y así tomaran las medidas necesarias para atacar conductas concretas de acoso laboral, existiera o no un reglamento de trabajo; en lo restante admite la ley no estipulaba explícitamente el procedimiento en las denuncias presentadas que conforme al artículo 5° del Código Contencioso Administrativo, los Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o Defensoría del Pueblo tenían la

obligación de recibir todas las quejas por parte de aquellas personas que no sabían o no podían escribir, resultando pues infundadas las 2 acusaciones.

Finalmente, en Sentencia C – 780, se estudió la solicitud de declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 7° (parcial) de la Ley 1010 de 2006, como violatorio del derecho a la igualdad, a la intimidad personal y familiar, al buen nombre, a la honra y al trabajo en condiciones dignas y justas, pues se indicó que requerir que las conductas de acoso laboral se hicieran públicas, atentaba contra el derecho a la igualdad, diferenciando entre éstas y los comportamientos que ocurran de forma privada que son las que ocurrirán con más frecuencia.

Frente a ese aspecto se indicó que la norma pretendía garantizar los derechos fundamentales lesionados al ser víctima de conductas de acoso laboral, en los cuales se veía envuelta la vulneración de la dignidad humana, la vida, integridad física y los demás derechos fundamentales, pues dicha presunción se desarrollaría en el evento que estas situaciones se realicen de forma permanente y pública, que al momento de realizarse tienen el fin de humillar y mortificar a la víctima. Para hacer valer los hostigamientos como constitutivos de acoso laboral, se realicen o no en público, se debe acreditar como tal. En consideración este cargo no prosperó, al admitir que el artículo 7°, no estipuló una desproporción para la persona que ha sido acosada en privado, en el evento que al igual que el acosado en forma pública debería acreditar dicho hostigamiento que configuraría una conducta de acoso laboral.

Casos más relevantes

En sentencia T – 882¹, la Corte Constitucional se pronunció sobre la protección invocada de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, a la salud en conexidad del derecho a la vida de quien manifestó la configuración de actos lesivos a la integridad, por parte de su Jefa, que principiaron cuando no accedió a declarar en un proceso seguido en contra

¹ De 26 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

del esposo de aquella, lo que desencadenó una serie de actos discriminatorios y ultrajantes tanto verbales como físicos, a tal punto que le tocó acudir ante la Defensoría del Pueblo; allí indicó que desde el momento en que se reintegró a su cargo, su Jefa inició una persecución personal y laboral, viéndose afectado en todo aspecto su ambiente laboral, lo que aumentó su estrés laboral. La Corte, al resolver, se refirió a que el régimen sancionatorio Ley 1010 de 2006 estipula unas medidas contra aquellas personas que cometan conductas de acoso en el trabajo distinguiendo al sector público del privado, refiriendo que respecto del primero, se tendría que el acosador incurriría en una falta disciplinaria gravísima, teniendo como consecuencia el despido de éste del cargo; en el sector privado, se sancionará como terminación del contrato de trabajo sin justa causa en el caso que se haya renunciado o abandonado el cargo, procediéndose así a una indemnización, igualmente se sancionará con multa entre 2 y 10 salarios mínimos legales mensuales, el pago del 50% del tratamiento de la enfermedad profesional a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales; consideró que la protección constitucional al trabajo no correspondía al sólo hecho de tener acceso al mismo, sino que debía ser desarrollado de forma digna y justa; en ese orden encontró, de acuerdo al dictamen médico de la ARP, que a la accionante le fue diagnosticada una enfermedad profesional (estrés laboral), y por tal motivo halló que el hecho se encontraba superado, amén de la configuración de la enfermedad, motivo por el que estimó que no era posible mantener el ampara que le había sido dispensado por el Juzgado.

Por otra parte, en Sentencia T – 238, el accionante solicita la protección de sus derechos a la igualdad, al trabajo y a la salud en conexidad con el derecho fundamental a una vida digna, por la razón de no renovar su contrato de trabajo, debido a su enfermedad VIH SIDA, esto por parte de las empresas en las cuales se encuentra laborando desde el año 2003, éste manifiesta que

comunicó a las empresas en diferentes oportunidades los malos tratos y el acoso del cual estaba siendo objeto por parte de su superior. A consideración de la Corte, a pesar de que la desvinculación se dio por la terminación de la obra o labor contratada, el accionante se encuentra en una situación de indefensión en donde procedería la defensa constitucional, por cuanto el despido ocurrió en la etapa de la enfermedad y donde éste se encuentra en una posición de debilidad manifiesta. El principio de la estabilidad laboral reforzada estipulado en el artículo 53 C.P. es aplicable a todos los trabajadores, y es por ello que existen trabajadores que merecen una especial protección constitucional; las personas que padecen del VIH SIDA son especialmente protegidos tanto por los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política, así como por los derechos consagrados en los tratados internacionales de derechos humanos. Por ello, concluye la Corte en conceder la tutela transitoria para proteger los derechos fundamentales del accionante.

Con auto radicado interno 47080, el actor formuló queja para que se le protegieran los derechos inherentes como trabajador, siguiendo el procedimiento establecido por la Ley 1010 de 2006. Llegó en queja a la Corte Suprema de Justicia, interpuesta por la parte demandada; la Sala manifiesta que mediante la ley enunciada anteriormente se busca prevenir, corregir y sancionar conductas que tenga como consecuencia el acoso laboral, atentando éstas al desarrollo del trabajo en condiciones dignas y justas buscando así acabar con su reputación profesional y con su buen nombre, que pueden generar una enfermedad profesional como lo es el “estrés laboral”, induciendo al trabajador a que renuncie de su puesto de trabajo.

Este es un tema que merece tener un estudio profundo por cuanto reviste una sensibilidad humana y social, debiendo ser trata sin ningún tipo de pretextos, buscando así la adopción de herramientas tendientes a prevenir, corregir y sancionar conductas que lleguen a configurarse

como acoso laboral, y que sean resumidas en hostigamientos, maltratos físicos y verbales, persecución, desprotección el trabajo; así mismo en aquella ley se estableció todo lo atinente a la competencia y el procedimiento que se debe llevar a cabo para sancionar las conductas que constituyan acoso. El artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 lleva a concluir que el recurso de casación no contempla, pues solo hace referencia a la interposición del recurso de apelación contra la sentencia que desencadenó el lazo jurídico de primera instancia. Es por ello que la Corte resuelve declarar bien denegado el recurso de casación interpuesto por la parte demanda.

Panorama desde la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (2010) define el acoso laboral 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, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Estas situaciones son mantenidas por las expresiones de poder que se viven en las relaciones laborales, y son realizadas por aquellas personas que tienen funciones de jefe, por aquellas que tienen el mismo rango laboral de la víctima del acoso, o ambos.

El Convenio N° 155 (OIT, 1981), indica que tiene por objeto prevenir los accidentes y perjuicios contra la salud que cometan como resultado de una relación de trabajo, o que sean cometidos en el desarrollo de dicha función, buscando reducir los riesgos propios al ambiente de trabajo. De acuerdo a informes recientes de la OIT 16 millones de europeos se han visto afectados por la violencia y en el acoso en sus puestos de trabajo.

Fue aprobado en 1919, tiene como fin primordial mejorar las condiciones de trabajo, como lo es el horario de trabajo, salario, libertad sindical, accidentes y enfermedades de trabajo.

Según estudios realizados por la OIT, países de América Central y República Dominicana insisten en obstaculizar la igualdad de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, éstas se han visto expuestas a prácticas discriminatorias en cuanto a salarios más bajos, dificultad para acceder a ascensos y ser susceptibles de despido.

Conclusiones

El concepto de acoso laboral es de nueva data, se ha ido intensificando con el transcurrir del tiempo debido al poder subordinante del empleador contra el trabajador, quien no cuenta con las herramientas necesarias para combatir todos los atropellos cometidos en su contra por motivos como raza, género, creencias, orientación sexual; es así que se acredita la ocurrencia de conductas constantes humillantes, actos de agresión física y psicológica, expresiones insultantes, burlas, originando hostigamiento y perturbación a la víctima para inducirlo a que renuncie o abandone su puesto de trabajo.

Su desarrollo legal obedece al interés de la sociedad por dotar a la ciencia del trabajo de los mecanismos necesarios para combatir cualquier tipo de discriminación o maltrato laboral que se evidencia en una relación laboral en la que se ven afectados los derechos fundamentales de la persona, a través de unas medidas preventivas y correctivas, donde la autoridad competente pondrá a funcionar unos procedimientos para el mejoramiento de las relación laboral.

La incorporación de la discusión sobre este aspecto es fundamental, pues al ser el trabajo el eje fundamental de la sociedad debe responder a criterios de trabajo decente, entre los que se cuenta el respeto por el ser humano.

El acoso laboral tiene q ser tratado en la sociedad como un delito cometido contra la dignidad humana y el derecho a una vida de digna de la persona, y el cual tiene que ser combatido por las autoridad competentes para ello, lo cual en el estado colombiano no existen las disposiciones legales necesarias para hacerlo, por lo cual se tiene que acudir a mecanismos diferentes para contrarrestar ese tipo de conductas en contra del trabajador como agresión física, expresiones ultrajantes, comentarios humillantes, burlas, amenazas, entre otros comportamientos cometidos por el empleador buscando intimidar al trabajador y así inducir a éste a renunciar o

abandonar el puesto de trabajo. Es por ello que es de vital importancia que la sociedad conozca sobre las graves consecuencias que genera persistir con esas conductas en los cuales se ve envuelta la relación obrero patronal y de las que se desprenden una serie de sanciones en contra de aquellos que insisten en seguir cometiendo éste tipo de agresiones, las cuales van desde una investigación disciplinaria si es funcionario público y multas cuando se trata del sector privado, de modo que es el Juez Laboral el llamado a dirimir tales aspectos y conseguir así la paz social.

Con la Ley 1010 de 2006, se han adoptado unas medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar este tipo de conductas en las relaciones laborales buscando así proteger el trabajo en unas condiciones dignas y justas, la armonía entre las personas que comparten un mismo ambiente laboral.

Referencias

Auto radicado interno 47080. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Magistrado

Ponente Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza. <http://editorapublica.com/?p=97344>

Carbonell, V., Gimeno, E. y Mejías, M. (2008). El acoso laboral antes llamado mobbing. Un enfoque integrador.

[https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/DOCTRINA/TABLAS%20DE%20CONTENIDO%20Y%20TEXTOS%20COMPLETOS/348%20-%20DERECHO%20LABORAL,%20CANONICO,%20PROCESAL%20LABORAL,%20MINERO/BELM-6119\(El%20acoso%20laboral,%20antes%20-Carbonell\).pdf](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/DOCTRINA/TABLAS%20DE%20CONTENIDO%20Y%20TEXTOS%20COMPLETOS/348%20-%20DERECHO%20LABORAL,%20CANONICO,%20PROCESAL%20LABORAL,%20MINERO/BELM-6119(El%20acoso%20laboral,%20antes%20-Carbonell).pdf)

Convenio C-115, OIT, (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Gaceta No. 138 (2005). Texto definitivo del Proyecto de Ley número 236 de 2005, Cámara de representantes. Gaceta del congreso, senado y cámara.

<http://svrpubindc.imprenta.gov.co/senado/>

Gil, C. (2014). Estudio de caso sobre el acoso laboral en la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia. Bogotá. Universidad La Gran Colombia.

http://biblioteca.ugc.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=191969&query_desc=pb%3AUniversidad%20La%20Gran%20Colombia.%20Facultad%20de%20Derecho

Sentencia C-898 (2006). Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3º (parcial) de la Ley 1010 de 2006, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-898->

[06.htm#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,una%20relaci%C3%B3n%20laboral%20privada%20o](#)

Gaceta No.198 (2005). Ponencia, Proyecto de Ley Número 236 de 2005, Cámara de representantes. Gaceta del congreso, senado y cámara.

<http://svrpubindc.imprenta.gov.co/senado/index2.xhtml?ent=Senado&fec=21-04-2005&num=198>

Gaceta No.400 (2004). Proyecto de Ley Número 88 de 2004, Cámara de representantes. Gaceta del congreso, senado y cámara.

http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2004/gaceta_400.pdf

Hirigoyen, M. (1998). Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien. París: La Découverte & Syros, 1998.

<https://journals.openedition.org/communicationorganisation/2302>

Ley 1006 de 2006. Por la cual se reglamenta la profesión de Administrador Público y se deroga la Ley 5ª de 1991. Diario Oficial No. 46160.

<http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/index.xhtml;jsessionid=e0078bc71bdfc1741ad62ae6a159>

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. DOI:10.1891/0886-6708.5.2.119

Leymann, H. y Gustafsoon, A. (1996). "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders". European Journal of Work and Organizational Psychology, 5:2, 251-275, DOI: 10.1080/13594329608414858

Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2002). Programa conjunto: nueva iniciativa contra

La violencia laboral en el sector de la salud. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071411/lang--es/index.htm

Piñuel, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.

<https://books.google.es/books?id=VOAowGU4CfEC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Piñuel, I. (2003). Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo. Editorial Aguilar.

<http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n87/n87a11.pdf>

Sentencia C-287 (2007). Demanda de inconstitucionalidad contra los numerales 1º (parcial), 2º (parcial) y 3º (parcial) y los párrafos 1º (parcial), 2º y 3º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006. Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm>

Sentencia C – 738 (2006). Norma Acusada Ley 110 de 2006, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[http://www.avancejuridico.com/actualidad/ultimoscomunicados/D-6194\(C-738-06\).html](http://www.avancejuridico.com/actualidad/ultimoscomunicados/D-6194(C-738-06).html)

Sentencia C-780 (2007). Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 7º (parcial) de la Ley 1010 de 2006. .Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>

Sentencia T-882 (2006). Acción de tutela instaurada por Ana María Amézquita Barrios contra la Superintendencia de Notariado y Registro y Colpatria ARP. Magistrado Ponente Dr.

Humberto Antonio Sierra Porto. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

OIT (2010). Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, agosto 2009- enero 2010. San José: OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf