

**LA INEFICACIA DEL ACERVO PROBATORIO FRENTE AL ACOSO LABORAL,
CON LAS PERSONAS PORTADORAS DEL VIH QUE EJERCEN UN CONTRATO
OBRA LABOR DURANTE EL AÑO 2008 EN LA CIUDAD DE BOGOTA**

MAYERLY MARTINEZ

JUAN CARLOS PINEDA ARIAS

DIANA MARIA ULLOA GOMEZ

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

DIPLOMADO DE DERECHO Y JURISPRUDENCIA

BOGOTA D.C.2015

Línea de Investigación

La línea de investigación es la reforma laboral y el mundo del trabajo, y el tema de la investigación se enfoca en el acoso laboral, el cual se desarrolla en un contexto de discriminación con las personas que padecen el VIH, en el cual se presenta una presión persistente por el empleador a un subalterno infectado, infundiendo miedo, intimidación o terror al ejercer sus actividades laborales, resaltando la alta arbitrariedad laboral por parte del empleador, hasta llegar al punto de dar termino al contrato por culminación de sus actividades, el cual está amparado ante el empleador para realizar esta clase de despidos con justa causa.

Antecedentes

Desde los años 80 se viene estudiando el tema del acoso laboral, en Noruega y Suecia se realizaron investigaciones desde 1984, lideradas por Heinz Leymann científico sueco que adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo, quien presentó publicaciones desde 1984 hasta 1996 sobre el tema a partir de los enfoques clínicos de la psicología: Epidemiológico, organizacional y administrativo.

El acoso laboral también es llamado MOBBING, palabra que traducida directamente al español significa "atestar", pudiéndose interpretar finalmente, como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a "la dignidad humana".

El profesor Heinz Leymann, fue el primer doctrinante europeo que definió la palabra 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".

Marie France Hirigoyen define el mobbing como: "Todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de acoso psicológico".

Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. En septiembre de 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco De Seguridad Y Salud Laboral, "que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing". Posteriormente, Francia en enero de 2002 en la ley de modernización social, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, donde define concretamente el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento. Bélgica por su parte posee como instrumento regulador, la ley del 12 de Junio de 2002, que prevé la violencia psicológica en los sitios de trabajo. Argentina, en diciembre de 2003 mediante la ley No. 13168, crea un marco normativo, para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial.

España no cuenta con legislación específica sobre la materia, la constitución es reiterativa en el respeto a la dignidad humana de la persona. En su artículo 15 establece que, "todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes..." y en su artículo 18 garantiza el derecho al honor y a la intimidad personal de todos los españoles.

La declaración universal de los derechos humanos, establece en el artículo 1 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". El Convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no hace referencia expresa al tema de acoso moral en el trabajo, da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio en el que se labore.

La declaración de la OIT (1998), destaca los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de respetar y defender los valores humanos fundamentales.

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.

La Unión Europea produce un instrumento importante sobre el acoso moral en el trabajo, es la resolución del Parlamento Europeo (Res. 2001/2339 (INI)). Adicionalmente cuenta con otras herramientas como la directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, concerniente a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. La directiva 2000/78 (referente al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), introduce la noción general de acoso, señalando en el artículo 2, numeral 3, que "el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un

comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Definición De Mobbing

La palabra mobbing proviene del inglés "mob", que significa "multitud excitada alrededor de algo o de alguien, ya sea en forma devota o en forma contraria". El sustantivo "mob" hace referencia al: "gentío", "vulgo", "plebe" o "populacho", mientras que el verbo "tomob" describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien, la de asediar o atacar en masa a alguien.

El mobbing, por lo tanto, es una acción colectiva de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo interpretada en relación con las condiciones de trabajo. Es en esta interpretación, en el que el concepto de "mobbing" o "bullying" o acoso moral ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos y psicólogos.

En ese orden de ideas la definición de mobbing es: "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".

Antecedentes Del Acoso Laboral En Colombia

El acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos en Colombia. No existía norma que versara específicamente sobre el tema. La Constitución Política de 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo el Trabajo, el Código Penal, y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, han establecido directrices y conceptos relativos al respeto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

La Constitución Política en su artículo 1° consagra lo siguiente "...Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general". El artículo 13 dice que "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".

Por su parte el artículo 15 establece que "todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar". El artículo 21 declara que "se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección". El artículo 25 de la Constitución proclama el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual.

El decreto 1832 de 1994 por medio del cual se regulan las enfermedades profesionales, y enuncia en el artículo 1, numeral 42 las patologías causadas por estrés. El artículo 2 y 3 del decreto enunciado establecen que de no encontrarse la enfermedad profesional regulada en el artículo primero del decreto, pero reuniéndose unos requisitos y demostrándose la relación de causa y efecto y demostrándose el riesgo, se configurará una enfermedad profesional.

El Código Penal, en su artículo 1 establece que "el derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana" y en el artículo 178 se tipifica como delito la tortura, "el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación...."

El artículo 182 del Constreñimiento expone que "el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses" y el artículo 198 señala que: "el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa".

El artículo 220 de la Calumnia expresa "el que impute falsamente a otro una conducta típica, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes".

Con el Proyecto de Ley No. 88 de 2004 se propone la ley de acoso laboral siendo aprobada y promulgada el 23 de enero de 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.

La ley 1010 de 2006 reglamenta el acoso laboral, a continuación se presentan algunos de los principales aspectos reglamentados por la norma en mención:

Objeto: "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.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa".

Se debe anotar que ésta ley de Acoso Laboral, no es aplicable a las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), ni tampoco se podrá aplicar a la contratación administrativa.

Definición (Art. 2) : se entenderá el acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por su 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. Se da importancia al termino persistente y demostrable (debe ser de carácter público).

Modalidades de acoso laboral. El Art. 2 de la norma 1010 de 2006 establece algunos comportamientos que pueden configurar "acoso laboral", ente ellos: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Conductas atenuantes y agravantes (Art. 3 y 4): De la norma citada tipificó algunos comportamientos que hacen que la conducta de acoso laboral sea menos culposa, como por ejemplo, "el haber observado buena conducta anterior, obrar en Estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o Estado de ira e intenso dolor, intentar disminuir las consecuencias una vez realizada la conducta, ante provocación o desafío por parte del superior, o cualquier circunstancia análoga a las anteriores".

De otra parte, la norma también describe algunas circunstancias agravantes cuya intención evidente está dirigida a causar daño mediante: "la reiteración de la conducta, concurrencia de causales, realizar la conducta por motivo abyecto o fútil, mediante precio o recompensa remuneratoria, mediante ocultamiento, o a través del abuso de una posición dominante, bien por su rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad".

Enunciación de los sujetos activos y pasivos del acoso laboral aclarando de nuevo que es en las relaciones laborales donde la ley es aplicable, es decir, debe haber una subordinación o dependencia por las partes.

En el artículo 7 de la ley 1010, enuncia claramente las conductas que constituyen acoso laboral de las cuales se infiere el cuidado y protección que intentó establecer el legislador frente a los derechos fundamentales del trabajador, aun cuando parte del contrato laboral estipule el elemento de subordinación o dependencia, claro, sin menoscabo a la dignidad de la persona humana.

Las conductas que no constituyen acoso laboral son las encaminadas a mantener la disciplina, las que conllevan a mantener una fidelidad y lealtad a la empresa, las estipuladas en la Constitución, contrato laboral, reglamentos internos de trabajo. (Art. 8).

El Art. 9 describe las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral establecidas por la ley 1010 de 2006, destacando que:

Las empresas debieron ajustar sus reglamentos internos dentro de los 3 meses siguientes a la expedición de la Ley 1010 de 2006, en razón a que en dichos documentos se estipularían los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral implementando un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las dificultades sobrevivientes en el lugar de trabajo y buscando respetar el debido proceso de las partes intervinientes.

Las empresas debieron socializar la ley de acoso laboral con los trabajadores.

Dar participación a los trabajadores en la discusión de opiniones y propuestas que pudieren ser aplicadas en la empresa para prevenir y controlar situaciones de acoso laboral.

Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con acoso laboral con representación del empleador y los trabajadores.

Establecer las funciones de dicho comité entre las cuales podrían incluirse: Análisis de casos, conciliación, acciones de prevención, levantar acta de asistencia.

Además, el empleador deberá elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo el cual debe contener:

Los mecanismos a utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en la empresa.

El procedimiento interno que levara acabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso.

Las funciones que desarrollará el comité bipartito.

La acciones de prevención.

El acta de asistencia.

El texto de adaptación del reglamento interno con la ley de acoso laboral debe ser revisado y aprobado por inspector de trabajo.

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo, el texto del capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno, el cual debe contener: domicilio principal, documentación que acredita la participación de los trabajadores, mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, procedimiento interno, manejo de la confidencialidad de los casos, descripción del procedimiento de conciliación, funciones del comité.

“El incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo”.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos (2) meses, al

cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones se procederá al archivo de la solicitud, sin perjuicio de la obligación que el empleador tiene de adaptar el reglamento.

La víctima del acoso laboral puede denunciar en primera oportunidad a los comités de convivencia, a jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.(Art. 12)

Estado Del Arte

Para definir el punto de partida de la investigación se consideró importante establecer como el estado de arte tres artículos que tienen vinculación con el tema a investigar; el primero de ellos es un artículo de la revista semana escrita por Flick Palacio el cual relata un caso de un militar quien padece del VIH, quien en calidad trabajador presenta a las Fuerzas Militares una certificación de disminución laboral ya que no podía ejercer las mismas labores a la que fue contratado debido a su debilidad física por el avance significativo de su enfermedad, dicha entidad hizo caso omiso a la solicitud negándole la posibilidad de acceder a la pensión de invalidez o al cambio de cargo por su condición, por lo tanto este artículo invita a los empleadores que a pesar que existe un vínculo laboral y unas funciones específicas no se puede ignorar la debilidad manifiesta en la que se encuentra el empleado haciendo caso omiso a los beneficios que contempla la ley para los casos en particulares.

El segundo artículo es de la revista opinión jurídica de la Universidad de Medellín llamado “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral” en donde nos dan a conocer cuáles son las dificultades que se le presentan a un trabajador para denunciar el acoso laboral como se evidencia en las pocas denuncias y fallos sancionatorios que existen, por lo tanto hacen un breve recuento sobre el acceso a la justicia el cual es un derecho fundamental que está en cabeza del Estado a su vez tiene la obligación de protegerlo, por ello los tratados internacionales debidamente ratificados por Colombia y la ley nacional deben ajustarse a cumplir el derecho del debido proceso y la garantía a la defensa como lo contempla la Constitución Política, estableciendo las instancias previas para denunciar el acoso laboral, indicando que la ley 1010 del 2006 establece que las entidades públicas y privadas debe tener un reglamento interno de trabajo debe existir el Comité de Convivencia laboral el cual debe estar conformado por dos representantes del empleador y dos representantes de los trabajadores, estos últimos se deben elegir por escrutinio público, dicho grupo serán los intermediadores en todos los conflictos laborales que se presenten sin que se confunda con el llamado “sindicato”, por lo tanto al evidenciarlo en el contexto real de la empresas no se aplica dicha situación normalmente dicha responsabilidad es asumida por el Departamento de Recursos Humanos, pero no existe una imparcialidad para tratar el tema de conciliación dentro de la empresa frente al acoso laboral.

A pesar que la ley 1010 de 2006 regula el acoso laboral no es lo suficientemente claro al momento de aplicarlo por parte del trabajador afectado, ya que se presenta que los mismos trabajadores desconocen la norma y por lo tanto persisten ante los abuso y hostigamiento por parte de su empleador pero a pesar que existen medidas de corrección, prevención y sanción que establece dicha norma no está siendo divulgada por ninguna entidad externa a la empresa a menos que la víctima del acoso laboral se remita a entidades administrativas como lo es el Ministerio de Protección Social, Defensoría del Pueblo, Personería y le dan la orientación de la norma a la cual puede acogerse buscar una solución a su conflicto laboral, sin embargo se debe resaltar que el miedo a que el empleador se dé cuenta que se están iniciando acciones por acoso laboral y perder como consecuencia de ello su empleo.

La norma también establece que debe existir una etapa de conciliación con el empleador pero en la gran mayoría de las ocasiones el empleador gana el litigio por tener la potestad de subordinación y la falta de pruebas por parte del empleado. Por otro lado analizamos otro artículo el cual nos relata la violencia psicológica laboral con las personas portadoras de VIH, información suministrada por la revista Cubana de Salud y Trabajo, donde establece un aspecto importante como lo es la salud mental en el ámbito laboral de las personas portadoras del VIH, según el estudio que se evidencio en el artículo que las personas que presentan la enfermedad del VIH presentan un alto grado de depresión debido al aislamiento por parte de sus compañeros de trabajo y hasta de su mismo empleador desde el momento que se enteran que es portador del VIH, por lo tanto repercute en la efectividad de su labor, y como consecuencia comienzan a tener un acoso laboral directo debido a su bajo rendimiento laboral, no obstante las estadísticas presentadas por el articulo menciona que es más evidente los problemas de salud mental en las mujeres que en los hombres, y también se refleja en su círculo social y familiar.

Planteamiento del Problema

En la actualidad a pesar que esa reglamentado el acoso laboral mediante la ley 1010 del 2006, estableciendo mecanismos de prevención ante el acoso laboral, la cual es una norma de obligatoria aplicación para entidades privadas y públicas, al momento de seguir su verdadera aplicación ante las entidades se puede determinar que cumplen con los reglamentos y el comité de convivencia laboral que indica la norma, pero al ejercer las funciones de las cuales faculta a dicho comité comienzan a surgen falencias en la consolidación de una solicitud frente al acoso laboral dentro de una entidad como lo es el acervo probatorio de dicha solicitud, el cual se identificaran si los criterios que presentan las entidades para ser valorado en debida forma el acervo probatorio se basan o no en criterios a priori por parte del empleador y cierran el caso, no solamente pasa en el interior de la compañía sino en la instancia de jurisdicción administrativa y la jurisdicción ordinaria, por lo tanto se busca determinar la falencia que presenta el acervo probatorio bajo la materia del acoso laboral, ya que la ley 1010 del 2006 no regula este aspecto importante para llegar a un fallo equitativo y justo para las partes que intervienen en el conflicto, por lo tanto se basara bajo la sentencia T- 238 del 2008 el cual es un caso real frente a la ineficacia del acervo probatorio en las dos primeras instancias.

Pregunta Problema

¿Cuál es la eficacia del acervo probatorio en el acoso laboral bajo la ley 1010 del 2006, en las personas que son portadoras del VIH - SIDA que encuentran bajo el contrato de obra labor, según la sentencia T- 238 del 2008?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la eficacia del acervo probatorio en el acoso laboral bajo la ley 1010 del 2006, en las personas que son portadoras del VIH - SIDA que se encuentran bajo el contrato de obra labor, según la sentencia T- 238 del 2008.

Objetivos Específicos

- Identificar de qué manera la ley 1010 de 2006 regula la valoración de acervo probatorio frente al acoso laboral.
- Analizar por medio de la sentencia T- 238 del 2008 la ineficacia del acervo probatorio en el acoso laboral que se lleva respecto a las personas portadoras del VIH que están bajo un contrato obra labor.
- Identificar de qué manera la entidad administrativa “Ministerio del Trabajo” valora el acervo probatorio frente a una solicitud de acoso laboral.

Justificación

Esta investigación parte de la función laboral que ejerce un empleado para una determinada entidad, independientemente de ser sector público o privado, configurándose un contexto de interacción con compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, es allí donde nacen las relaciones interpersonales y las laborales, estas a su vez han sido legisladas con el fin de proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores. Debido a la interrelación trabajador – empleado contexto en el cual se exige el cumplimiento de una serie de funciones de acuerdo a la actividad a la que fue contratada, se comienza a generar presión por parte de los empleadores para el cumplimiento de objetivos empresariales, por lo tanto en algunas ocasiones si no cumplen determinados objetivos se convierte en una situación drástica y puedan llegar a quebrantar la dignidad de los empleados y/o trabajadores, porque los empleadores están engegucidos por dichas metas, configurándose así el acoso laboral. Por lo tanto, la finalidad de la investigación es demostrar la ineficacia de las pruebas aportadas por el empleado que es víctima de acoso laboral por parte de su empleador , además queremos dar a conocer a las personas que pueden estar envueltos en acoso laboral, que no tiene que soportar esta carga y que pueden hacer valer sus derechos; pero en realidad, la situación en la que se encuentran las victimas a la hora de enfrentar su escenario es mucho más fuerte, cuando se percatan de que para poder hacer efectivos sus derechos, es una gimnasia jurídica lograrlo, puesto que el acervo probatorio se vuelve algo improbable, ya que el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, encaminada en infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador, como lo indican algunos doctrinantes.

Nos encontramos motivados a analizar la sentencia T-238-08 que ordeno a las empresas demandadas Servientrega S.A. y Alianza Temporales Ltda, reintegrar al accionante al cargo que venía desempeñando u otro equivalente, hasta tanto se profiera una decisión en la justicia ordinaria laboral. Igualmente deberán coordinar con la respectiva **ARP** las posibles condiciones de trabajo del accionante y ubicarlo en un sitio donde su estado de salud le permita el buen desempeño de sus funciones. Esta orden no impidió a las empresas accionadas terminar el contrato laboral en el evento que se presentara una causa objetiva conforme a los términos señalados en el fallo, siempre y cuando lo autorizara un inspector de trabajo. El tema era la

terminación del contrato laboral por duración de obra del señor Serrano Rueda, - quien padece del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) en estado sintomático -, a este se le vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y a la salud en conexidad con el derecho a la vida digna, teniendo en cuenta que para las Compañías involucradas, la negativa de continuación del contrato de trabajo fue el resultado de la terminación de la obra pactada y de la supresión del cargo del accionante en Servientrega, mientras que para el trabajador, tal terminación fue producto de una discriminación laboral iniciada por su jefe directo en la empresa en mención, a quien acusó ante los directivos de acoso laboral por presiones generadas por causa y con ocasión de su enfermedad.

El accionante cuando acude a los directivos donde se desempeñaba, no encuentra la guarda de sus derechos y por el contrario recibe es una negativa de su situación actual, por eso encamina su petición llegando está en su ultima instancia a La Corte Constitucional, la cual considero que los actos de violencia física o psicológica que se desarrollan en el ámbito laboral tendientes a ultrajar la dignidad de las personas, constituyen una violación al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y comprometen la realización efectiva del artículo 25 de la Carta. El accionante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta al ser portador del VIH/SIDA, situación que le da derecho a una especial protección constitucional en el ámbito laboral, en atención a los principios de la solidaridad y de estabilidad laboral reforzada previamente descritos. Así, si bien su salud no se ve afectada o su capacidad laboral reducida mientras el virus no se manifieste en síntomas significativos, el actor si ve mermado su desempeño por el resto de las patologías asociadas a su enfermedad de base.

Con la aprobación de la Ley 1010 de enero 23 de 2006, se da un avance importante en la ley Colombiana, pues con esta se enfrenta el Acoso Laboral como práctica que se mantiene oculta, ignorada o silenciada, ignorada por las personas que la sufren que no conocen la figura o que conociéndola por temor a ser despedidos de su trabajo y por no encontrar mecanismos probatorios idóneos y eficaces que los ayude a salvaguardar sus derechos se dan por vencidos y prefieren seguir siendo pisoteados; por la otra parte sigue estando silenciada, y es silenciada por quienes están encaminados de evitarla (Empleadores). Pero el objetivo de esta ley se pretende adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en cualquiera de sus vertientes y otros eventos que se presentan en el marco de las relaciones de trabajo.

Metodología

El tipo de metodología que utilizaremos es con base a la jurisprudencia **Sentencia T 238 del 2008**, es de carácter documental con alcance descriptivo de enfoque cualitativo, la cual se basa en la revisión de documentos y que busca a la vez un alcance propositivo y crítico ante el problema analizado.

Para proceder al análisis de las variables de la investigación, partiremos de la valoración del problema jurídico planteado. Lo anterior con el fin de obtener un enfoque concreto y poder establecer y delimitar la investigación en los factores pertinentes. Así, los temas que versan sobre nuestra investigación puedan ser presentados, conocidos y desarrollados en la investigación. Entre los cuales se destacan, la ausencia de eficacia en el acervo probatorio de la ley 1010 de 2006, el desconocimiento de los derechos de las personas víctimas de acoso laboral, por ser portadoras del VIH SIDA bajo un contrato obra labor, la vulneración del debido proceso frente a las solicitudes de acoso laboral en las entidades administrativas.

La investigación se desarrollara en tres fases: en una primera fase, se trabajara bajo la ley 1010 del 2006 identificandola inspección, vigilancia y control de las medidas de acoso laboral para proteger el acervo probatorio frente al acoso laboral, la segunda fase se analizará la sentencia T - 238 del 2008 y se identificara cuáles fueron las falencias frente al acervo probatorio del acoso laboral; en una tercera fase se identificara el procedimiento que tiene la entidad administrativa competente “ Ministerio de Trabajo” frente a las solicitudes del acoso laboral donde se evaluará la situación desde una perspectiva jurídica, determinando si hay o no eficacia en el acervo probatorio.

Primera Fase

La ley 1010 del 2006 establece el proceso inspección, vigilancia y control de las medidas de acoso laboral, por lo tanto, indica que las entidades tanto públicas como privadas deben tener un reglamento interno, el cual debe estar en concordancia con la prevención al ultraje de la dignidad humana dentro de un contexto laboral como lo menciona el Art. 1 de la mencionada ley, por lo tanto su objeto es prever mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar tales conductas en el lugar de trabajo (Art. 9 No. 1 Ley 1010 del 2006).

Nro	Actividad	Responsable	Registro Documento
1.	Recibir y registrar la solicitud para evitar la amenaza en caso de mobbing. La solicitud se puede realizar por escrito y virtualmente.	Funcionario - Auxiliar administrativo	Solicitud radicada y registrada
2.	Generar Auto comisorio al Inspector de Trabajo para que estudie y revise la documentación que con el fin de realizar todas las diligencias probatorias que sean conducentes, de acuerdo a la normatividad.	Director Territorial / Coordinador Funcionario Responsable	Auto
3.	Generar Auto avocando conocimiento, informando a las partes involucradas en el proceso, su asignación en el caso para llevar a cabo el procedimiento correspondiente de acuerdo con la solicitud del trabajador	Funcionario Responsable Inspector de Trabajo	Auto
4.	<p>El Inspector de trabajo programa la fecha en la que se realizará de la audiencia con empleador denunciado.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Plazo: 5 días hábiles. · La audiencia se debe realizar a más tardar 20 días calendario después del Auto que avoca Conocimiento. · Se envía comunicado al solicitante indicando que el Ministerio ha asumido el caso y se ha generado la audiencia la cita. · Al empleador le solicita la activación del comité de convivencia y la implementación de medidas preventivas, así como tener disponible el Reglamento de trabajo. 	Funcionario Responsable Inspector de Trabajo	Comunicado

5.	<p>Realizar audiencia de conciliación, el inspector de trabajo se reúne con el empleador y el empleado, como producto de dicha sesión se genera un acta.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Plazo: Inmediata, en la fecha de realización de la Audiencia. · Si se incorporan evidencias en el acuerdo se continúa y hay acuerdo se continúa con la actividad 6 · Si se incorporan evidencias en la audiencia y no hay acuerdo y se deja constancia en el acta, de que las partes pueden acudir al juez laboral · Si se incorpora evidencia en la audiencia, no hay acuerdo y se evidencia el incumplimiento de la ley Laboral se inicia el procedimiento IVC- PD-11. 	Inspector de Trabajo / Funcionario Responsable	Acta
6.	<p>Generar Auto de culminatorio del proceso, de tal manera que se insta al empleador a audiencia de conciliación y poner en marcha los procedimientos de prevención de acoso laboral relacionados con el artículo correspondiente a este tema del reglamento de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Plazo: Inmediato. · Se informa al Director Territorial para lo de Competencia y finaliza la actuación. 	Inspector de Trabajo / Funcionario Responsable	Auto

Uno de los principales inconvenientes y problemas de la Ley 1010, es que dentro de los ámbitos laborales se teme ser denunciado por acoso laboral al realizar exigencias o generar cambios dentro de la organización, por lo que los empleadores pueden no generar las acciones preventivas correspondientes ante el temor de ser denunciados por sus subalternos. Este tipo de situaciones puede generar dos consecuencias: la primera que dentro de las empresas no quieran divulgar la Ley de acoso laboral (la cual debe conocer todos y cada uno de los trabajadores de las empresas, puesto que hace parte del reglamento interno de trabajo) por considerarla perjudicial para ejercer acciones correctivas (incurriendo así en sanción) o dos, que sería una de las ventajas de la Ley, que los procedimientos se vuelvan más objetivos y que los actos como sanciones y despidos se hagan con base a la legislación laboral.

Segunda Fase

Ausencia del acervo probatorio y vulneración del debido proceso

Si bien, se está trabajando con base a la sentencia T - 238 del 2008, donde claramente se evidencio que la víctima, el señor Martin Benito Serrano Rueda, persona portadora del VIH SIDA, era acosado laboralmente, procedió con base a la ley, primero elevo su solicitud de queja e inconformidad de ser víctima de acoso laboral por su jefa inmediata, a la empresa para la cual trabajaba "SERVIENTREGA", la cual no tomo medidas correctivas con la acosadora, al verse tan sometido a las discriminaciones y constante persecución, empezó a empeorar su estado anímico y la productividad, generándole estrés, puesto que la enfermedad que padece es degenerativa y se encontraba en la etapa sintomática, puesto que ya le había comprometido los riñones, convirtiéndolo en enfermo renal crónico, fue donde decidió hacer valer sus derechos, por medio de acción de tutela, porque era el medio más inmediato y eficaz, evitando así un perjuicio irremediable, solicitándole al juez de tutela la protección de sus derechos a la igualdad, al trabajo y a la salud, - este último en conexidad con el derecho fundamental a la vida digna -, por considerar que la decisión de las empresas Servientrega S.A. y Alianza Temporales Ltda., de no renovar su contrato laboral después de haber trabajado en Servientrega por más de cinco años, viola los derechos antes mencionados, especialmente porque la no continuación de su contrato de trabajo para el año 2007, fue producto según el actor, de una presunta discriminación por razón de su enfermedad VIH, SIDA. Asegura que ingresó a laborar en Servientrega S.A. con buena

salud en 1998 y que padece de VIH desde el 2003.; que en el 2006, ciertas exigencias y limitaciones derivadas de su dolencia, - como controles médicos e incapacidades varias -, le acarrearón inconvenientes con su jefe directo, a pesar de que informo dicha situación a la empresa, esta no tomo correctivo alguno, ni se pronunció al respecto. Teniendo en cuenta que Servientrega decidió no renovar el contrato de trabajo, afirma, que tal decisión compromete sus derechos al trabajo, la igualdad y la salud, no sólo por la discriminación que motivó su desvinculación, sino porque carece de medios para sobrevivir, particularmente porque **depende** de su empleo, está en estado de debilidad y con estas condiciones de salud, ninguna empresa le va brindar empleo en un futuro inmediato, vulnerándole también el derecho a la vida digna y al mínimo vital.

Servientrega S.A., obrando por intermedio de su representante legal, declaró ante el juez de tutela que el señor Serrano Rueda prestó sus servicios en calidad de trabajador en **misión** a través de la empresa Alianza Temporales Ltda., por lo que esa compañía no tuvo una relación laboral directa con el trabajador, sino una relación contractual con la Empresa de Servicios Temporales.

Asimismo, al tratarse de una vinculación sujeta a la labor contratada, Servientrega, en su condición de empresa usuaria del servicio, informó oportunamente a Alianza de la terminación del trabajo que realizaba el actor, en atención **“a la supresión de su cargo”**. La desvinculación del tutelante, en consecuencia, obedeció única y exclusivamente a la terminación de la obra o labor contratada por haberse abolido la posición que desempeñaba el trabajador en misión, y no por consideraciones de otra índole.

Alianza Temporales Ltda., por su parte, se opuso a las pretensiones del accionante, explicando que el señor Serrano Rueda se encontraba prestando sus servicios en calidad de trabajador en misión para Servientrega S.A., como empresa usuaria de Alianza, desde el 10 de enero de 2006, en virtud de un contrato de trabajo por duración de labor contratada y que la misión ya había culminado, además le manifestó al señor serrano que si había alguna empresa que necesitara algún empleado con este perfil, lo contratarían.

Es decir, ambas empresas argumentaron su defensa en una supuesta desvinculación legal, por “desaparición del cargo que desempeñaba la víctima”, el juez de tutela en primera instancia declara que el accionante **no probó** que la desvinculación no obedeció por motivos de la enfermedad que padecía, configurándose así una justa causa.

El accionante decide impugnar la decisión, arguyendo que la empresa Servientrega, no acredita la suspensión del cargo y que por ende le están vulnerando sus derechos a la vida digna, porque depende totalmente de su empleo para subsistir, puesto que nadie lo va contratar en las condiciones que tiene; la decisión tomada en segunda instancia es desfavorable para el actor, puesto que confirma la decisión de primera instancia, de que el no probó que su despido es con ocasión a discriminaciones por ser portador de **VIH SIDA** y agrega, que si bien, el accionante está preocupado por su situación, puede este dirigirse a las entidades del Estado para que lo atienda en calidad de vinculado o por una ARS, pero cuando llega el expediente a manos de la Corte Constitucional, con Magistrada Ponente, **DRA. CATALINA BOTERO**, quien solicita:

Primero: Solicita que las entidades accionadas aporten **nuevas y diferentes pruebas**, que aporten en medio magnético, las personas que fueron vinculadas durante dicho término, su cargo y funciones a desempeñar, Segundo: solicito que absuelvan un cuestionario, Tercero: que anexaran las peticiones del señor Martín y que cual había sido su decisión, lo anterior demostró de forma inequívoca que si hubo discriminación, que hubo acoso laboral (porque pisotearon la dignidad humana del actor) y que hubo vinculación de doscientas treinta (230) personas, que iban a desempeñar cargos similares y comunes que el señor Martín, de los cuales trece (13), eran para lo mismo, dándose por probada la no supresión del cargo y la evidente vulneración al debido proceso, porque si no hubiera sido por la Corte, él accionante hubiera quedado desprotegido, discriminado, sin asistencia médica, sin trabajo y sin un mínimo vital, es decir se hubieran vulnerado todos los derechos antes descritos, como el de la **vida** y vida digna.

Las decisiones de primera y segunda instancia prueban la **ineficacia** del acervo probatorio dentro del proceso, puesto que a la víctima le vulneraron el debido proceso, porque solo valoraron las pruebas aportadas por las entidades demandadas y no valoraron las aportadas por la víctima, además no actuaron de forma oficiosa.

Uno de los argumentos de la Corte Constitucional es que el accionante por ser portador de VIH SIDA, pertenece a una población vulnerable, la cual hay que proteger, por ser Colombia un Estado Social de Derecho, teniendo como protección especial el **principio de Estabilidad laboral** reforzada, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, agrega que es una persona indefensa que requiere protección con debilidad manifiesta, con base al artículo 13 ibídem; adiciona que, el accionante también puede hacer valer sus derechos con el

principio de Solidaridad Social, consagrado en el artículo 95 ibídem, puesto que pertenece a un grupo de personas con garantías específicas, que los empleadores sabiendo las condiciones de sus empleados con VIH SIDA, deben de renovarles los contratos, vincularlos en otra actividad o reubicarlos, pero no deben terminar sus contratos, independientemente de cómo los tengan vinculados (así estén por culminarse el contrato a término fijo), puesto que estaría realizando acto discriminatorio y abusando de los derechos como empleador, configurándose así un acto de omisión.

La decisión de la honorable Corte Constitucional fue: que reintegraran a un cargo similar y que pudiese desempeñar el señor Martin, consultado para esto a la ARP, que la vinculación era hasta que la jurisdicción ordinaria tomara la decisión definitiva frente al caso en concreto.

Tercera Fase

Procedimiento adoptado por el Ministerio de Protección Social, frente al Acoso laboral

1. La víctima informa a la empresa que está siendo víctima de acoso laboral, si la empresa no toma decisiones radicales ni procede con base a la ley continuando así el acoso laboral a esta podrá dirigirse al ministerio de trabajo
2. La víctima radica la solicitud de acoso, informándole al ministerio su situación
3. El funcionario MAURICIO CLAROS, realizara el filtro de las solicitudes que debe comisionar y cuáles no cumplen los requisitos, esto con base al artículo 16 del código de lo contencioso administrativo
4. La funcionaria Amparo Blanco, asignara el expediente a alguno de los cuatro inspectores de trabajo
5. Se expide auto comisorio que designa un (a) inspector de trabajo del área del grupo de resolución de conflictos y conciliaciones, en adelante llamado R.C.C, este no está facultado para realizar visitas, solo podrá actuar con base al expediente y/o a la información recolectada por otras áreas
6. La víctima queda cobijada automáticamente con un fuero de protección especial, siempre y cuando cumpla con los dos numerales anteriores, este consiste en no despido por los próximos seis meses, sin importar que se vaya a cumplir el contrato, además no debe ser movido de su puesto de trabajo, ni adicionar otra función de las que ya tiene establecidas

7. El ministerio partirá de la buena fe, dando por cierto lo declarado por la posible víctima e investigara los hechos de la querrela radicada
8. Por medio de auto que avoca conocimiento, El ministerio actuara por medio de su inspector de trabajo, este citara al representante legal de la empresa y al acosador (pueden ser diferentes personas o la misma), para que comparezcan a la inspección
9. Las partes citadas solamente deberán de portar sus cedula de ciudadanía
10. Se celebra diligencia, donde contestaran entrevista del inspector de trabajo, con base a los hechos narrados por la posible víctima, realizando estos los descargos
11. Cinco días antes de la diligencia, la empresa debe de aportar como pruebas: el reglamento interno de trabajo (donde debe estar la ley 1010 de 2006 y el cual lo deben de conocer todos los empleados de la entidad), el tramite interno del comité de convivencia, el reglamento de seguridad y salud del trabajo (salud ocupacional) y el reglamento de seguridad de higiene e industria en el trabajo
12. La entidad además anexara los procedimientos que siguieron después de que la víctima informara su inconformidad y posible acoso
13. El ministerio revisara que no se hubiere vulnerado el debido proceso
14. Si la entidad no suministra estas pruebas y se evidencia que no cumplen con la normatividad, se remite el expediente al área encargada, para estos casos el grupo de prevención , inspección, vigilancia y control, en adelante el G.P.I.V.C, este se encargara de adelantar investigación de carácter administrativo laboral, de manera exhaustiva, solicitando a la empresa o entidad los procedimientos y normatividad laboral que deben de tener en la entidad, tales como se describen en el numeral noveno
15. Si la entidad no cumple con lo anterior, se remite el expediente a la dirección territorial, área encargada de realizar la correspondiente sanción, la cual oscila entre cinco a mil salarios mínimos legales mensuales vigentes, el beneficiario del dinerorecaudado será el SENA
16. Si el inspector lo considera necesario, podrá: solicitar medidas preventivas y pruebas de oficio
17. Si el inspector considera que posiblemente se están vulnerando otros derechos laborales, remitirá el expediente al área de G.P.I.V.C, los cuales están facultados para **visitar** de

forma imprevista a la empresa, entrevistando a los empleados y determinando si hay o no vulneraciones

18. En dicha diligencia, se podrá realizar acuerdo o conciliación, de serlo así se elevará el acta
19. Si no se realiza acuerdo, se archiva el proceso, quedando así el acosado en vía libre para entablar denuncia en la jurisdicción ordinaria
20. Si la víctima notifica al ministerio que no se cumplió con el acuerdo, el ministerio investigará, si es cierto que no se cumplió con el acuerdo, se remite expediente a la dirección territorial para que realice la sanción, la víctima podrá iniciar su proceso de acoso laboral frente a la jurisdicción ordinaria, recordemos que existe mobbing mientras exista relación laboral
21. El expediente retorna a la funcionaria Amparo Blanco, la cual realizará las notificaciones de archivo, finiquitando así la reclamación

Hipótesis

Por medio de esta investigación estableceremos que existe una falencia en el procedimiento del acervo probatorio establecido en ley 1010 de 2006 del acoso Laboral, evidenciando que presenta una gimnasia jurídica al momento de realizar una valoración probatoria frente a una solicitud de acoso laboral sobre todo cuando existe la persona vulnerada presenta un contrato obra labor y esta su vez presenta una enfermedad terminal en una etapa avanzada como lo es el VIH - SIDA, por lo tanto se establecerán estrategias de capacitación para evaluar los criterios de valoración del acervo probatorio en las solicitudes de acoso laboral que se presentan en cada una de las instancias previas a la jurisdicción ordinaria, mejorando así la eficacia en el acoso laboral.

Marco De Referencia

Marco Teórico

Para tratar el tema de la investigación es importante iniciar con los conceptos básicos que influyen en la investigación es el Acoso Laboral el cual está considerado en agresión, maltrato, ofensa, siendo estas contrarias a la dignidad humana, siendo ejercidos por un superior, compañeros o directivo de la empresa y sobre quienes realizan una actividad económica subordinada y dentro del contexto de la relaciones laborales privada o pública. (Rodríguez Garreta, 2013, p389).

Es pertinente indicar que el trabajador tiene diferentes mecanismos legales para buscar una protección legislativa:

- Denuncia ante el Ministerio de la Protección Social.
- Denuncia ante Instituciones Conciliadoras
- Reclamación judicial ante la Justicia Ordinaria Laboral pudiendo solicitar:
 - Reconocimiento y Pago de la Indemnización
 - Imposición de Sanciones pecuniarias entre 2 y 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
 - Pago del 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
 - La presunción de justa causa, de terminación del contrato de trabajo (despido indirecto). (Rodríguez Garreta, 2013, p.394).

El Desconocimiento de la ley y las causales del acoso laboral

El desconocimiento de la ley de acoso laboral conlleva no solo a ser víctimas sino también a creer que lo somos sin serlo, muchas personas hacen un mal encuadramiento jurídico de las situaciones que les sucede, pudiendo por ejemplo ser algo diferente, un ejemplo muy afín que podemos traer a colisión es: cuando hay comportamientos propios de las relaciones laborales que implican actuaciones tendientes al cumplimiento de los deberes de los trabajadores y a las mismas obligaciones contratadas, que se excluyen expresamente de las conductas de acoso laboral con el fin de evitar denuncias falsas o temerarias. Es así como el artículo 8 de la Ley 1010 del 2006 establece entre estas conductas:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
 - b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
 - c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
 - d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
 - e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
 - f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
 - g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución.
 - h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código
 - i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
 - j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
- Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las Peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, Fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

¿Cómo podemos identificar el acoso laboral?

Este se ejecuta en diferentes momentos y etapas, en la primera de esta se genera por un conflicto, este conflicto se puede presentar por no haber resuelto algún problema de la manera

adecuada o que se realice a propósito de parte del acosador para iniciar su conducta, aunque la relación del acosador y de la víctima inicialmente se realiza de forma normal y buena, pero por malentendidos que toman fuerza a diario en dicha relación, y no es para dudarlo, pero no es para menos, en toda relación hay conflicto, con la pareja, con la familia, con los compañeros de estudio, pero hay que saber manejar dichas situaciones para que no trasciendan las cosas. Para Marie France Hirigoyen, el origen de la violencia en el trabajo se encuentra en el sujeto activo del acoso. Uno de los orígenes de esta situación de violencia en el trabajo es el abuso del poder, facilitado por situaciones como la jerarquía laboral, que pone en una situación de dominación al agresor frente a la víctima, permitiéndole al primero realizar amenazas sobre decisiones de la empresa y excusarse en las necesidades de la organización para obligarlo a trabajar a deshoras. El afán de los superiores jerárquicos por obtener mayores resultados al interior de la empresa puede conducir a acciones como una presión laboral desmedida, la cual puede causar enfermedades físicas y psicológicas que llegan a disminuir la productividad de la empresa. En principio, la presión puede ser ejercida contra todos los subordinados sin particularización alguna y luego se puede individualizar, o bien se puede mantener contra todos. (Ausfelder, Trude., 2002.p. 56)

El señalamiento por parte del acosador a la víctima, hostigándolo frente a los compañeros, produciéndole rechazo entre los compañeros y es aquí donde empiezan a ser vulnerados los derechos de la víctima, tales como: La dignidad humana, la integridad física y moral así como el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

La ley 1010 de 2006, nos explica tácitamente las modalidades del acoso laboral, en su artículo 2:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador,

mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: 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.

Con base en lo anterior podemos ya identificar plenamente el acoso laboral, ahora bien también es importante resaltar que existen otras conductas de acoso laboral como lo es:

1. **El acoso sexual**, el cual es un delito siendo parte así del derecho penal, por ende no se encuadra en el derecho laboral, las personas suelen confundirlo porque lo que se busca con el acoso sexual tiene como finalidad según la definición de la real academia es “el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre”. Para que se configure el acoso sexual se requiere de cierto elemento. (Velásquez, Manuel. Óp. Cit. p. 43)
Ejemplo es que dicha conducta sea (i) indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Para la víctima debe ser algo que sucede sin participar su consentimiento o voluntad. (ii) Que la negativa de la persona al sometimiento de esa conducta de parte de sus superiores, subordinados o compañeros se utilice de forma

implícita o explícita para una decisión que tenga efectos sobre el acceso, continuación, formación, salario o ascenso relativos a la actividad profesional. (iii) Que la conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto del acoso, afectando la actividad laboral de la persona. (iv) Que constituya una actitud que vulnere derechos fundamentales del acosado tales como (subrayado fuera del texto) la igualdad de trato y no discriminación y la dignidad humana. Si bien hay configuración de derechos que crearíamos a simple vista que esto hace parte de acoso laboral, pero en nuestro concepto es un **delito** que puede además consumirse en un solo acto.

2. **El Cybermobbing:** Este se configura cuando el instrumento que usamos para intimidar, fastidiar o molestar a la persona es por medio del internet y las famosas “redes sociales” (las cuales han ido adquiriendo las entidades del sector público y privado para estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías y tendencias) pero este medio a pesar de que fue creado con el fin de suministrar información en tiempo real y verídica, es usada por algunos compañeros de trabajo para hacer comentarios de mal gusto con lo cual su único objetivo es el de humillarla y desprestigiarla. Este se puede presentar por correos electrónicos, Facebook y sobre todo Twitter.

3. **El Estrés:** el estrés es una situación que no es negativa y que por el contrario, es un factor generador de adaptación y motivación ante nuevas situaciones. Este proceso de adaptación ante situaciones se presenta en tres etapas: primero una situación de alarma, segundo una resistencia a la situación y tercero un agotamiento que se relaciona con un envejecimiento y cansancio ante la situación. Lo que diferencia al estrés positivo del negativo son las consecuencias positivas o negativas que sobrevengan a la persona. El estrés se origina en una situación psicológica extrema y se manifiesta de una manera psicológica pero que puede tener consecuencias fisiológicas por ejemplo se ha comprobado que, tras una serie de demandas o exigencias que generen altos grados de tensión, se pueden presentar episodios negativos para la salud de las personas. Para la OIT el estrés está relacionado de una manera subjetiva, ya que lo define diciendo que las exigencias a que es sometido el trabajador no corresponden a sus recursos, aptitudes o necesidades. (Organización Internacional del Trabajo, 1996)

Los derechos que tienen las personas que son portadoras del VIH SIDA que están siendo víctimas de mobbing

Normatividad y derechos (Profamilia, s.f)

La discriminación hacia las personas que viven con VIH en los distintos ámbitos, ha sido abordada por la jurisprudencia de Cortes, tribunales y juzgados a nivel nacional e internacional. Para conocer la Jurisprudencia Colombiana frente al VIH/SIDA.

VIH: más allá de los medicamentos:

El diagnóstico de VIH no es una limitante para que un hombre o mujer tengan una vida plena:

- Una persona, es humana, independientemente de un diagnóstico médico.
- Toda persona tiene derecho a la educación y a no ser discriminada por su estado de salud.
- El virus no cambia la calidad de madre o padre. Vivir con VIH no es una causal para la pérdida de la potestad parental o patria potestad.
- Hombre o mujer viviendo con VIH tiene derecho a continuar trabajando y a no ser discriminado en el ambiente laboral.- Un persona que vive con VIH, tiene derecho a pedirle alimentos al cónyuge o pareja que se ha separado de ella por su diagnóstico médico.

Conozca sus derechos, exíjalos. Vivir con VIH es vivir en positivo

Existen mecanismos legales como el derecho de petición y la tutela, a través de los cuales se puede solicitar que se hagan efectivos tus derechos. Incluso, algunas EPS ofrecen servicio de asesoría jurídica para exigir tus derechos en caso de ser vulnerados.

- La Ley 100 de 1993 regula el Sistema General de Seguridad Social. Como desarrollo de la misma, hay numerosos Decretos, Resoluciones y Acuerdos que se refieren a la atención de las personas que viven con VIH.
- El Decreto 1543 de 1997 establece que el sistema de salud está en la obligación de proporcionar a través de las IPS la atención integral, medicamentos, exámenes y orientación psicológica que requieran las personas viviendo con VIH/SIDA. Esto

significa que si tienes VIH, se te debe garantizar el suministro de todos los medicamentos autorizados para el tratamiento, prevaleciendo el derecho fundamental a la salud.

- Igualmente, la ley 972 de 2005 adoptó normas para mejorar la atención de la población que padece de enfermedades ruinosas o catastróficas, entre las que se incluye el VIH/SIDA.
- Por su parte, existe el Plan Nacional de respuesta ante el VIH y el Sida Colombia 2008-2011, que tiene como finalidad global contribuir al logro del acceso universal a los servicios de promoción, prevención, atención y apoyo en VIH/Sida.

Acervo Probatorio

Para comenzar hablar de lo que es el acervo probatorio es pertinente aclarar que la prueba cumple una función descriptiva, el derecho una labor prescriptiva. Donde prima el segundo, hay ante todo normativas adoptadas por convenciones imperativas. Los requerimiento de verdad y de certidumbre, para el derecho, hacen un viraje a esta explotación, en torno a establecer que se regula por el derecho y poder determinar que otras consideraciones atinente a prueba subsisten al margen de cualquier regulación jurídica (Borja Niño, 2003 p 33).

Así mismo la gran mayoría de regulaciones, que se refieren a la prueba, tiene la tendencia de señalar como deben ser estimadas las pruebas dentro de los procesos judiciales y señalan reglas de decisión, habría otra orientación que le señalaría a estas normas un carácter procedimental con alusión al proceder de un juez hipotético que debe considerar si los hechos hacen o no nacer un derecho en caso de declaración judicial (Romero Soto, 2001, pag. 27)

La valoración del conjunto de prueba

La valoración o apreciación en conjunto de las pruebas que conforman el acervo recaudado procesalmente, además del juicio racional del juez, complementado con las reglas de la experiencia en el sistema e la sana crítica o libre valoración imperante en nuestro sistema procesal, contiene además una serie de directrices que la ley le traza al juez para su correcta aplicación.

La valoración de la prueba en el Derecho Romano la llamada "civilización romana" tuvo diferentes periodos o épocas en los cuales la prueba - concretamente su valoración - presento algunas características alcanzando más desarrollo en unos periodos que en otros, ellos son:

- a) El antiguo proceso romano o *per legisactionis*, en donde el juez tenía la condición de árbitro y la absoluta libertad para valorar las pruebas aportadas por las partes.
- b) La república, aquí el pueblo, reunido en centurias o tribus era el que juzgaba, hecho que impidió la existencia de reglas especiales y una valoración jurídica libre de la prueba.
- c) El imperio en el que apareció el procedimiento *extraordinem*, en el cual el juez ya no es árbitro, sino que representa al Estado en la función de administrar justicia; d) El Periodo Justianiano, cuando se dio un sistema mixto de valoración de la prueba en el que existe una regulación legal de las pruebas, pero sin abolirse alguna reglas que permiten la apreciación personal del juez, aunque existe una preponderancia de la primera tendencia. Con base en lo anterior, en el Derecho romano surge como sistemas de la íntima convicción, la tarifa legal y la sana crítica, denominadas hoy en día por la doctrina como sistema de valoración de la prueba. (Hernández Villareal, 2008, pag. 221-222).

Marco Conceptual

- 1. Acoso Laboral:** conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: ‘asediar’, ‘acosar’, ‘acorrallar en grupo’,¹ es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

- 2. Discriminación:** es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, en las que se da un trato a otra persona, grupo o institución en términos diferentes al que se da a sujetos similares, de los que se sigue un perjuicio o consecuencia negativa para el receptor de ese trato. Habitualmente, este trato se produce en atención a las cualidades personales del sujeto que es objeto del mismo, aunque también puede deberse a otros factores, como el origen geográfico, sus decisiones u opiniones en lo social, lo moral, lo político u otra área de interés social.

- 3. Inestabilidad Laboral:** La inestabilidad de las personas en lo laboral, puede estar supeditada a diversas circunstancias, algunas podrían ser:

 - Que sea una persona inestable en general en todos los aspectos de su vida.
 - Que la inestabilidad responda a una búsqueda de encontrar el trabajo que se acomode a su perfil, así como la empresa que le permita desarrollar su potencial, lo cual no implicaría inestabilidad en el sentido negativo del término, sino deseo de crecimiento.

- Que el trabajo no esté bien remunerado no teniendo la motivación adecuada como para desear conservarlo.

La variable que observamos que va en aumento y que recogemos de nuestra experiencia por las búsquedas y evaluaciones que realizamos y por lo que nuestros clientes nos manifiestan, es que los postulantes tienen gran dificultad para “comprometerse”, con todo lo que implica e incluye esta palabra. Compromiso con la tarea misma, con el trabajo en equipo, con el esfuerzo que en determinado momento una tarea puede demandar y por supuesto con la permanencia en los puestos de trabajo. Es decir, que influye directamente en el poder tener estabilidad laboral.

- 4. VIH:** es un lentivirus (de la familia Retroviridae), causante del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida). Fue descubierto y considerado como el agente de la naciente epidemia de sida por el equipo de Luc Montagnier en Francia en 1983. El virión es esférico, dotado de una envoltura y con una cápside proteica. Su genoma es una cadena de ARN monocatenario que debe copiarse provisionalmente al ADN para poder multiplicarse e integrarse en el genoma de la célula que infecta. Los antígenos proteicos de la envoltura exterior se acoplan de forma específica con proteínas de la membrana de las células infectables, especialmente de los linfocitos T CD4.
- 5. Contrato Obra Labor:** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, para que desarrollen una misión.
- 6. Estabilidad Laboral Reforzada:** En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su

regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”- C470 del 1997.

- 7. Principio de Estabilidad:** Es evidente que la lucha por la estabilidad se inicia conjuntamente con la industrialización... "1. Por ejemplo, con el maquinismo, el capital industrial, la revolución industrial inglesa se trajeron consigo la centuplicación de la producción y también el despido de miles de trabajadores de establecimientos industriales. Durante ese contexto, el objeto de los levantamientos era la destrucción de las máquinas y asesinato de sus inventores. La industrialización tuvo su aspecto positivo y negativo. Por un lado mejoró la producción, tanto cualitativa como cuantitativamente; por otro, empeoró los niveles de vida de miles de trabajadores "viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas"2. Los autores del presente artículo "están convencidos que el respeto al derecho de la estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico... sólo con el esfuerzo de trabajadores, empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, cual la de combatir el desempleo y subempleo. Obsérvese que se refiere al derecho del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación, no a cualquier clase de trabajador. Además, es necesario el esfuerzo conjunto para combatir el desempleo, o sea, no sólo basta la responsabilidad de una sola de las partes.
- 8. Presión Laboral:** Puede ser entendido como aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual.
- 9. Relación Laboral:** Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado,

relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

10. Mobbing: del verbo inglés *tomob*, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

11. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

12. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

13. Discriminación laboral: Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

14. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos

para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

15. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

16. Desprotección laboral: 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."

Marco Legal

Norma	Artículo	Comentario
Constitución Política	Art. 25 Derecho fundamental al trabajo y especial protección del Estado en condiciones dignas y justas.	Este derecho no está totalmente protegido en el ámbito laboral por el Estado para las personas que portan el virus del VIH
	Art. 53 Principios del Derecho Laboral y del estatuto del trabajo y estabilidad de empleo	A pesar que está establecido en la Carta Magna dicho principio, al llevarlo a la realidad no cuenta con una base estructurada para brindar dicha estabilidad.
Convenio 155 de la OIT	Art. 13 De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.	No hace referencia expresa al tema de acoso moral en el trabajo, da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible.
Decreto 1832 de 1994	Por medio del cual se regulan las enfermedades profesionales, y enuncia en el artículo 1, numeral 42 las patologías causadas por	A pesar que este decreto indica las enfermedades profesionales no contempla taxativamente lo que es el acoso laboral, no como

	<p>estrés. El artículo 2 y 3 del decreto enunciado establecen que de no encontrarse la enfermedad profesional regulada en el artículo primero del decreto, pero reuniéndose unos requisitos y demostrándose la relación de causa y efecto y demostrándose el riesgo, se configurará una enfermedad profesional.</p>	<p>enfermedad laboral.</p>
<p>Ley 599 del 2000 Código Penal</p>	<p>Artículo 1: El derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana Artículo 178: se tipifica como delito la tortura, “el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación....”</p>	<p>A pesar que esté tipificados el concepto de tortura como lo describe el artículo 178 del Código Penal no establece una concordancia con el acoso laboral el cual debe contener indicar la conexidad que tiene con dicha conducta en el ámbito laboral.</p>
	<p>Artículo 9o. Medidas Preventivas y Correctivas del</p>	<p>Dentro de las medidas de preventivas que indica la ley</p>

	Acoso Laboral -	1010 de 2006 no hace referencia a las personas que tienen algún tipo de enfermedad y por dicha causa se genera acoso laboral.
<p>Ley 1010 de 2006 Ley del Acoso Laboral</p>	<p>Artículo 13. Procedimiento Sancionatorio</p>	<p>Únicamente indican el procedimiento sancionatorio pero no indican el procedimiento establecido en la norma laboral y tampoco nombrar el Ministerio de Trabajo como entidad</p>
<p>El Decreto 1543 De 1997</p>	<p>Artículo 35. Situación laboral: Los servidores públicos y trabajadores privados no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). En todo caso se garantizarán los derechos de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales de carácter laboral correspondientes. Parágrafo 1°. Quienes decidan voluntariamente comunicar su estado de infección a su empleador, éste deberá brindar las oportunidades y</p>	<p>A pesar que está regulado la situación laboral para las personas que padecen de VIH no es lo suficientemente obligatorio en el contrato de obra labor.</p>

	<p>garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral.</p> <p>Parágrafo 2°. El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), no será causal de despido sin perjuicio de que conforme al vínculo laboral, se apliquen las disposiciones respectivas relacionadas al reconocimiento de la pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral.”</p>	
--	--	--

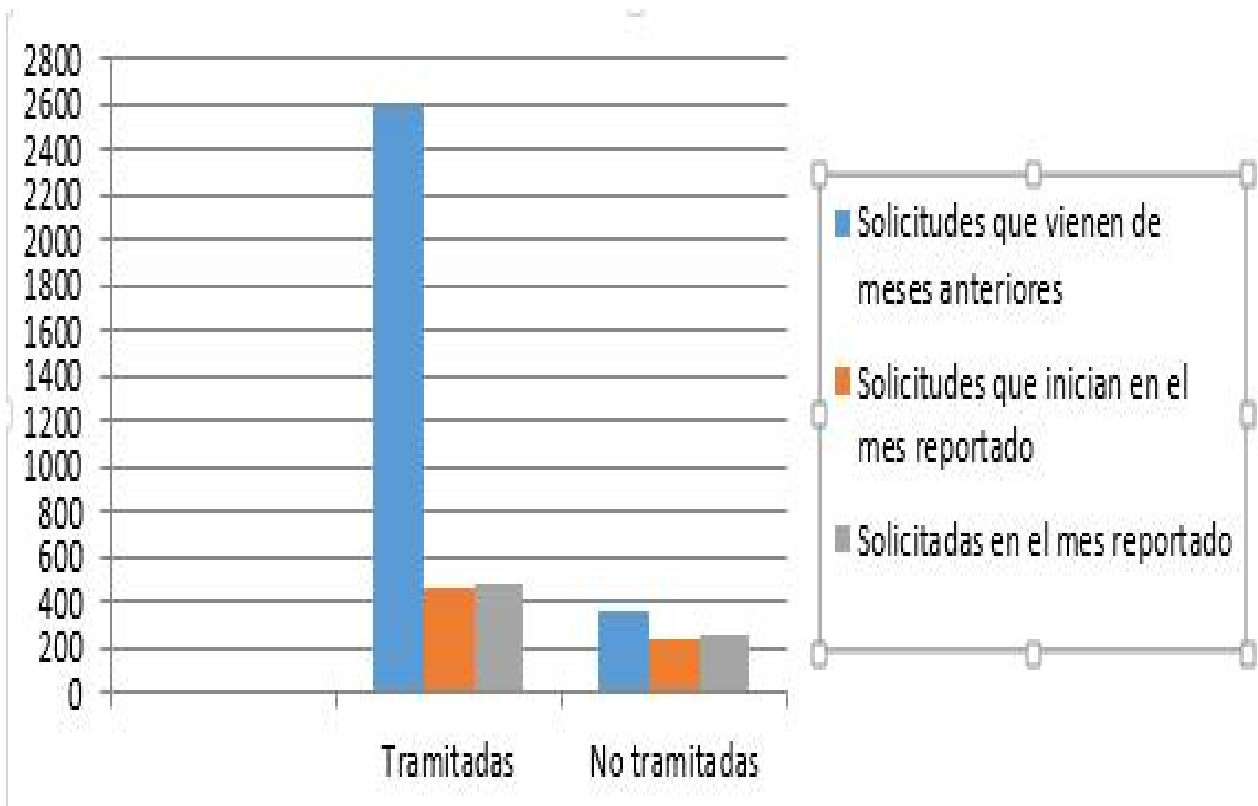
Resultados

1. De acuerdo al estudio de la ley 1010 del 2006 se evidencio la ley desarrolla en su contenido las modalidades en las que se presenta el acoso laboral, los sujetos de aplicación de la ley como los son las empleados de entidades públicas y privadas y los empleadores o quien tenga la calidad de jefe inmediato , así mismo nos indica las conductas que configuran o no acoso laboral, y estructura una serie de medidas preventivas ante el acoso laboral como lo es incluir dentro del reglamento de trabajo el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio dentro del lugar de trabajo, y menciona que también son competentes para conocer el caso los inspectores municipales, la defensoría del pueblo, o personeros municipales para radicar su solicitud por escrito, así mismo indica el tratamiento sancionatorio cuando se evidencia que existe acoso laboral, para la entidad correspondiente, por lo anterior la norma de un bosquejo muy general sobre lo que se debe realizar ante la presencia del acoso laboral, pero no indica de una manera más precisa sobre la manera que deben las entidades públicas y privadas para tratar el acervo probatorio suministrado por el trabajador, lo único que intento suplir dicha falencia fue la Resolución 734 del 15 de Marzo de 2006 el cual es un instructivo para la prevención del abuso laboral, el cual establece un comité de convivencia laboral el cual indica las funciones del comité que dentro de ellas esta evaluar la vida laboral del trabajador, examinar de manera confidencial los casos en los que se presente el acoso laboral., hacer sugerencias que se consideran necesarias para la hacer más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, que son las funciones que más se destacan para el tema que nos compete pero en realidad las empresas no conforman un comité de convivencia laboral el cual lo combinan o lo confunden con el departamento de Recursos Humanos y no fomentan ese derecho que se tiene el trabajador a tener unas condiciones dignas y justas en su actividad laboral, y tampoco valoran de una manera adecuada las pruebas aportadas por el trabajador que se encuentra en una situación de acoso laboral.
2. Según el análisis de la sentencia T- 238 del 2008 se evidencio que existió discriminación por parte del jefe inmediato por la enfermedad que padecía el trabajador como lo fue en

este caso el de VIH – SIDA el cual ya se encontraba en un etapa avanzada, recurriendo al acoso laboral por medio de la conducta establecida en el Artículo 7 numeral i, de la ley 1010 del 2006, la cual hace referencia a la imposición de deberes desproporcionales a sus funciones laborales normales, lo cual indujo dicha conducta a la terminación del contrato obra labor en la que se encontraba, por lo tanto en las dos instancias los fallos fueron enfocados que la solicitud no era procedente ya que existían otro medios para hacer valer su pretensión ya que el empleador estaba en todo el derecho de terminar el contrato por culminación de su labor y supresión del cargo, pero cuando llego a la instancia de la Corte Constitucional allí indico que si era procedente porque estaba en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud ya que era su única fuente de ingreso para suplir los requerimientos médicos de su enfermedad y probó por medio de dos pruebas de oficio solicitadas a las empresas sobre el número de empleados vinculados a la compañía al mismo cargo y se demostró que el cargo no fue suprimido porque contrataron a más personal durante el año que realizaron la desvinculación del trabajador, y a pesar que conocían el estado de salud que tenía el trabajador no velaron por su estabilidad laboral reforzada a la cual tenía derecho. Por lo tanto la Corte Fallo a favor del demandante concediéndole el reintegro a la compañía, evidenciándose que las dos primeras instancia no realizaron un buen procedimiento es su valoración probatoria para determinar si existía vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo, y la salud.

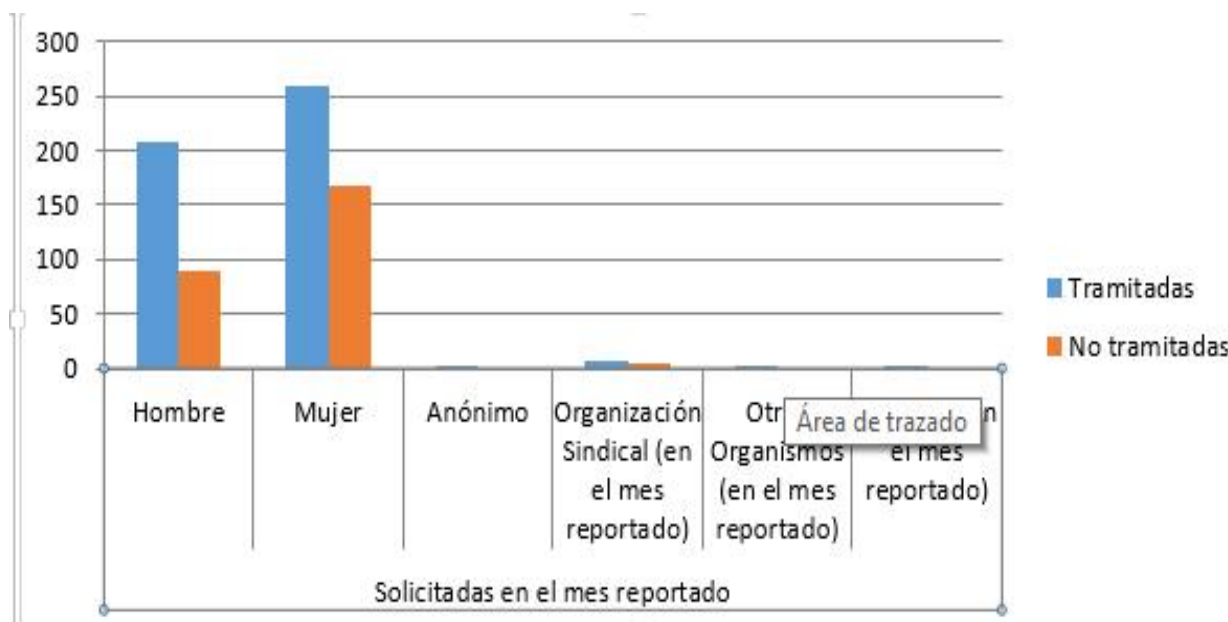
3. Los siguientes resultados son suministrados por el Ministerio de Protección social el cual brindo estas estadísticas sobre el número de solicitudes que fueron radicadas por lo que se puede verificar que existió un alto porcentaje de solicitudes tramitadas y un porcentaje relativamente bajo de las solicitudes que no fueron tramitadas, este rango fue escogido entre el periodo del primero de Enero de 2015 al 31 de julio de 2015.

Número de solicitudes de intervención del Ministerio de Protección Social ley 1010 del 2006	Tramitadas	No tramitadas
Solicitudes que vienen de meses anteriores	2596	360
Solicitudes que inician en el mes reportado	470	230
Solicitadas en el mes reportado	478	262



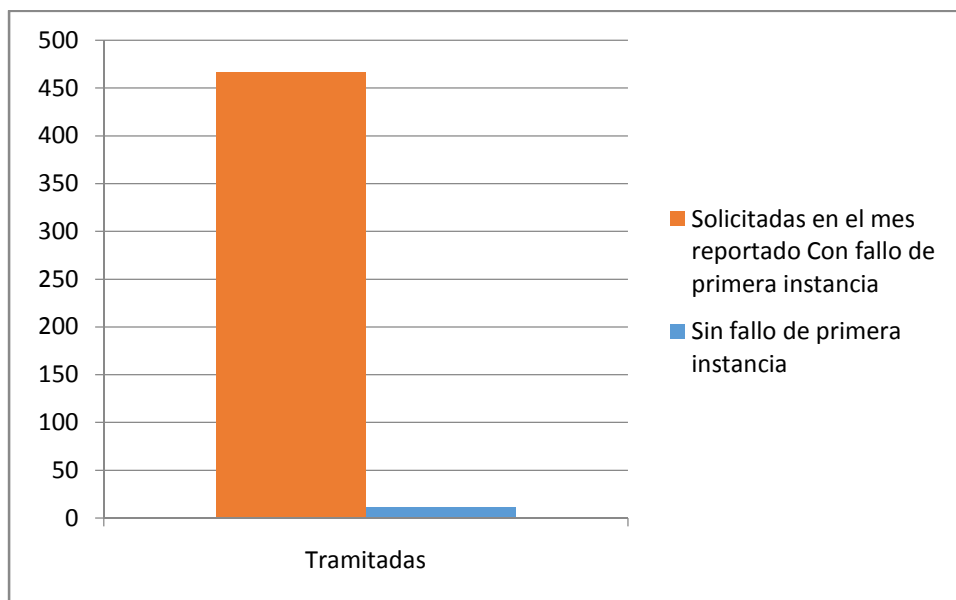
4. En el resultado de la estadística que las solicitudes radicadas ante el Ministerio de Protección Social se puede reflejar que las mujeres son las que frecuentemente recurren a esta entidad para denunciar el acoso laboral aunque el porcentaje de los hombres también es relativamente alto.

Número de solicitudes de intervención del Ministerio de Protección Social de la Ley 1010 de 2006		Tramitadas	No tramitadas
Solicitudes en el mes reportado	Hombre	209	90
	Mujer	259	167
	Anónimo	1	0
	Organización Sindical (en el mes reportado)	7	5
	Otros Organismos (en el mes reportado)	1	0
	De oficio (en el mes reportado)	1	0



5. Aquí se puede observar que se recurren primero a la vía ordinaria para tramitar la solicitudes de acoso laboral en donde el fallo de primera instancia indican que deben agotar la instancia administrativa para llegar a la vía ordinaria, y se evidencia en el número significativo de solicitudes de acoso laboral que son radicadas ante el Ministerio con fallo en primera instancia y que en primera instancia no tiene en cuenta el acervo probatorio correspondiente sino determinan primero si es competente la solicitud radicada antes de proceder a valorarla adecuadamente, evitando congestiones judiciales, por lo cual no cumplen con el principio de economía procesal.

Número de solicitudes de intervención del Ministerio de Protección Social de la ley 1010 de 2006		Tramitadas
Solicitudes en el mes reportado	Sin fallo de primera instancia	11
	Con fallo de primera instancia	467



La anterior información fue recolectada por medio de entrevistas, a los funcionarios públicos del ministerio de trabajo a los cuales les agradecemos por su tiempo, colaboración y paciencia.

Nombre Del Funcionario	Cargo	Dependencia O Área
Johanna Shirley Cediel Giraldo	Inspectora de trabajo	Grupo De Resolución De Conflictos Y Conciliaciones
Jhon Jairo Gongora	Inspector de trabajo	Grupo De Prevención , Inspección, Vigilancia Y Control
Amparo Blanco	Auxiliar administrativo	Resolución de conflictos Y Conciliaciones
Camilo Garzón	Auxiliar administrativo	Resolución de conflictos Y Conciliaciones

Es importante resaltar que los funcionarios del Ministerio no declaran derechos, por ende estas estadísticas, ellos solo actúan como ente conciliador, esta es la postura o precedente tomado por la entidad, algunos de ellos se encuentran en desacuerdo con las decisiones tomadas.

Conclusiones

1. El acoso laboral en Colombia a pesar que está regulado por medio de la ley 1010 de 2006, no es lo suficientemente clara, respecto a la valoración de las pruebas aportadas por el trabajador en la solicitud de acoso laboral, ya que menciona los mecanismo que tiene acceso el trabajador para defenderse respecto al acoso laboral, pero no hace referencias a los pasos que deben seguir dichas entidades para valorar el acervo probatorio el cual puede ser vulnerado o ser fácilmente controvertido por el empleador por criterios particulares o por el simple poder de jerarquía que tiene en la compañía, situación que no está vigilada por ninguna entidad externa a menos de que se allegue solicitud de queja ante una autoridad administrativa y por dicho hecho se puede estar vulnerado el debido proceso al trabajador dentro de la solicitud de acoso laboral.
2. Que para la víctima de acoso, se vuelve una gimnasia jurídica la de probar que está siendo acosado laboralmente.
3. Que la mayoría de los casos de acoso laboral son archivados por el Ministerio de Trabajo, dándoles vía libre a las víctimas de iniciar la reclamación de sus derechos ante la jurisdicción ordinaria.
4. Que la entidad competente para dirimir estos conflictos es el Ministerio de Trabajo, pero que han creado un precedente jurídico el cual es **“QUE NO DECLARAN DERECHOS”**
5. Que son solamente cuatro inspectores de trabajo los que atienden los casos de Mobbing en Bogotá, dificultándose aún más el acompañamiento a las víctimas
6. Que con las entrevistas realizadas al Ministerio y con los expedientes suministrados por estos, se puede también determinar que la Ley 1010 de 2006 es ineficaz, puesto que cuenta con muchas falencias, las cuales conlleva a la vulneración del debido proceso, porque el solo hecho de no valorar debidamente las pruebas aportadas por la víctima, conlleva también a la ruptura del derecho de defensa.

Listado De Referencias Bibliográficas

Ausfelder, Trude. Mobbing, el acoso laboral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones. Ed. Océano S.L. Barcelona, 2002.p. 56

Borja Niño Manuel Antonio. La prueba en el Derecho del Derecho Colombiano, 2003 pag 33

González Cuervo Mauricio- Magistrado Ponente .Sala Quinta de Revisión Corte Constitucional. Sentencia T – 238 del 2008.

Motta Cárdenas Fernando, (Enero- Junio 2008), Revista Vía Juris. ISSN 1909-5759. Número 4.. El Acoso Laboral en Colombia. – Universidad Los Libertadores.

Palacio Flickr. Un salvavidas para enfermos de VIH. Revista Semana. Pte. Nación.

Rodríguez Garreta Jaime, (2012). Guía Relaciones Laborales y Prestacionales. Capitulo XII

Romero Soto, Derecho Probatorio, curso teórico practico pag. 27

Acoso laboral Ley 1010 del 2006. Pg. 389-394.

Constitución Política de Colombia.

Ley 1010 del 2006

Organización Internacional del Trabajo “control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo”trabajo No. 18, noviembre de 1996. -

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/18/stress.htm> (15 de marzo 2011).

Anexo

Para conocer en detalle la normatividad y los derechos de las personas que viven con vih, se recomienda leer las siguientes normas:

- Resolución 412 de 2000: sobre actividades, procedimientos e intervenciones de demanda inducida y obligatorio cumplimiento. Contiene la Guía de atención del VIH/Sida.
- Resolución 3442 de 2006: Guías de Práctica Clínica basadas en evidencia para la prevención, diagnóstico y tratamiento de pacientes con VIH – SIDA y enfermedad renal crónica y las recomendaciones de los Modelos de Gestión Programática en VIH-SIDA y de Prevención y Control de la Enfermedad Renal Crónica.
- Acuerdos del Consejo Regulación en Salud CRES, Nos. 03 de 2009, 08 de 2010, 028 y 29 de 2011.

Índice de jurisprudencias corte constitucional VIH/SIDA

20 diciembre 2011, de los casos más relevantes y afines a nuestra investigación son los siguientes,

Salud:

- acción de tutela contra dirección de sanidad de la policía nacional: orden de prestar servicios médicos y asistenciales que se requiera en el tratamiento de la patología vih/sida hasta que el accionante se encuentre cubierto por el sgss.vulneración por falta de continuidad en el tratamiento de la patología (s. t-848/10)
- acción de tutela-continuidad en tratamiento recomendado e iniciado para el tratamiento del sida (s. t-1096/08)
- derecho a la salud de enfermo de sida-atención médica y encuesta en sisbén (s. t-917/07)
- derecho a la igualdad-desvinculación de la empresa y de la eps por padecer desida (s. t-635/03)
- derecho a la intimidad de enfermo de sida y principio de confidencialidad en tratamientos medicos-reemplazo de médico no implica vulneración (s. t-1066/03)
- derecho a la salud de enferma de sida embarazada-suministro por eps demedicamento prescrito por el médico tratante (s. t-190/07)
- atención integral y gratuita a cargo del estado (s. t-1283/01, t-925/03, t-586/05, t-

190/07)

- vulneración del derecho a la salud por eps que niega prestación del servicio de salud a enfermo de vih/sida por no haber efectuado cotizaciones durante 18 meses (s. t-557/10)
- enfermedad del sida-tratamiento como una de las principales obligaciones del estado. afectación de la salud pública (s. t-177/99)

laboral:

- deber de solidaridad humana-mantenimiento de enfermo de sida en cargo acorde con las condiciones de salud (s. t-136/00)
- reubicación laboral de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud-caso en que se dio por terminado contrato de trabajo a un enfermo de vih/sida por pérdida de capacidad laboral (s. t-554/10)
- derecho a la estabilidad laboral reforzada de enfermo de vih/sida, radica en la diferenciación de la cual ha sido objeto por prejuicios sociales, la cual constituye una afrenta contra la dignidad humana y se convierte en una categoría sospechosa de discriminación. orden de reintegro a un trabajo de igual o superior categoría conforme a condiciones de salud (s. t-898/10)
- derecho a la estabilidad laboral-protección a trabajadores enfermos de vih/sida (S. T-295/08, T-273/09)

Protección Especial:

- Especial protección constitucional (S. T-554/10)
- Protección constitucional e internacional (S. T-1175/08)
- Protección constitucional especial (S. T-1082/04, T-769/07, T-848/10)
- Protección integral (S. T-905/07)