

**EL ACOSO LABORAL, ANTECEDENTES Y NORMATIVIDAD A PARTIR DE LA LEY
1010 HASTA LA ACTUALIDAD EN COLOMBIA**

Olga Lucia Acosta Cifuentes

Yaira Jasbleidy Garnica



Especialización en derecho del trabajo, Facultad de Derecho

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C

2022

**El acoso laboral, antecedentes y normatividad a partir de la ley 1010 hasta la actualidad en
Colombia**

Olga Lucia Acosta Cifuentes

Yaira Jasbleidy Garnica

José Ignacio González Buitrago.



Especialización en derecho del trabajo, Facultad de Derecho

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C

2022

Tabla de contenido

INTRODUCCION	4
LINEA DE INVESTIGACION	8
CAPITULO I	9
1.1. Planteamiento del problema	9
1.1.1. Problema de investigación	9
1.1.2. Pregunta de investigación	10
1.1.3. Hipótesis	10
1.2. Justificación	11
1.3. Estado del Arte	13
1.4. Objetivos de la Investigación	16
1.4.1. Objetivos Específicos	17
1.5. Marcos de referencias de la Investigación	17
1.5.1. Marco Conceptual	17
1.5.2. Marco Teórico	20
1.5.3. Marco Jurídico	23
1.5.3.1. Marco Jurídico interno	23
1.5.3.2. Marco Jurídico internacional	244
1.5.4. Marco metodológico	26
1.6. Cronograma	29
CAPITULO II.	28
2.1.1. Argumentos de la Corte Constitucional sobre conductas para que se tipifique Acoso Laboral.	28
CAPITULO III.	32
3.1. Normatividad internacional sobre conductas que constituyen acoso laboral	32
CAPITULO IV.	39
4. Desarrollo jurisprudencial que ha presentado el acoso laboral en Colombia a través de los años con el fin de mitigar el acoso laboral.	39
6. CONCLUSIONES	47
7. Anexos	

INTRODUCCION

El acoso laboral o *mobbing*, ha presentado desafíos laborales, donde se han reconocido derechos para aquellos que hacen parte de una relación laboral. y a lo largo de los años ha tenido estudios en cuanto a aquellos comportamientos que se generan en una relación laboral produciendo violencia psicológica en la víctima y hostigamiento, no solamente afectando a la víctima, sino que también se presenta persecuciones negativas hacia la empresa. Colombia se ha legislado con respecto al tema “Acoso laboral en Colombia o Mobbing, pero completamente no se tiene un soporte sistemático general en la jurisdicción frente al tema en particular; y el mínimo análisis y atención jurídica frente al problema jurídico, las conductas que se presentan del Acoso Laboral en Colombia, los hechos, argumentación jurídica y comprensión plena de la jurisprudencia, ya que la carga de la prueba en nuestro país la tiene el trabajador víctima de ”Acoso Laboral o Mobbing”.

Como pregunta investigativa planteamos. ¿Qué conductas constituyen “¿Acoso laboral en Colombia”, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006? Dando respuesta a la pregunta científica la investigación se enfoca plantea un estudio analítico en cuanto al estudio de la doctrina, normas internacionales y la jurisprudencia para identificar las conductas que constituyen acoso laboral, así mismo aclarar porque no todas las conductas se presentan como acoso, se presentara una línea jurisprudencial, donde las altas corte ha manifestado las conductas que constituyen el acoso laboral.

Como objetivo general, se está investigación es; Identificar casos concretos de la existencia de acoso laboral con el objeto de valorar las conductas frecuentes que se han presentado en los trabajos y que son determinantes para que una persona sea protegida de acuerdo con la ley 1010 del 2006 y con base a los desarrollos jurisprudenciales sobre la materia.

La línea jurisprudencial de esta investigación corresponde a la línea central de investigación de la universidad la gran Colombia denominada. “DERECHO PARA LA JUSTICIA, LA CONVIVENCIA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL”.

En la presente investigación se utilizó el método cualitativo que desarrollará todo lo relacionado con términos descriptivos e interpretación de acciones. con base al análisis de las diferentes conductas que se presentan y que son conocidas en un entorno de acoso laboral. su enfoque es una investigación jurídica, toda vez que se busca dar solución por medio del estudio de las diferentes normatividades que regula el acoso laboral como las nacionales y las internacionales, así mismo se menciona los pronunciamientos de la corte constitucional y el consejo de Estado en cuanto a la tipificación de las conductas. Además, se tomó como referencia el Ministerio de trabajo entidad que ayuda a proteger los derechos de todas las personas trabajadoras colombianas, tomando estadísticas de conminaciones de la ley 1010 2006.

La población tomada fueron los trabajadores y trabajadoras en Colombia, que han sido víctimas de estas conductas en las diferentes compañías privadas y públicas que se encuentran activas en nuestro país.

El periodo aplicado analizado fue desde el año 2006 hasta la fecha, sin embargo, tomamos aleatoriamente algunos años en este rubro para el análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional y Consejo de estado.

El valor social de la investigación frente al “Acoso Laboral o Mobbing” en Colombia, es que el apoyo de la jurisprudencia y el análisis profundo de la misma, los trabajadores o trabajadoras que son en un 95% las víctimas, puedan soportarse por medio de un profesional del derecho para que pueda ante la jurisdicción hacer valer sus derechos laborales, morales, psicológicos, en Colombia las estadísticas generan en sus resultados que el porcentaje más alto de víctimas de acoso laboral en Colombia son las personas de género femenino.

El valor jurídico de la investigación frente al “Acoso Laboral o Mobbing” en Colombia, es que con la creación de la Ley 1010 de 2006, ley marco que mediante esta ley se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras conductas en las relaciones laborales, y la jurisprudencia frente al particular, consideraciones de la corte constitucional y el consejo de estado, normas en las que las victimas trabajadores (as) pueden apoyarse para culminar la conducta que se les presenta en los diferentes lugares de trabajo.

El primer capítulo se desarrolló todo lo relacionado con el estado del arte, donde se dio búsqueda en de principales textos como (artículos, revista tesinas) referente al tema investigativo, entre ese análisis se puede resaltar que los antecedentes que dieron inicio al acoso laboral y estudios que expusieron los comportamientos humanos, se menciona la conceptualización de algunos conceptos y temas relevantes. también se menciona La ley 1010 del 2006 que acredita que hay existencia de acoso laboral cuando la conducta es repetitiva como “los actos de agresión física, las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes, descalificación profesional, amenazas injustificadas, las burlas sobre apariencia física entre otras”. (congreso de la república, ley 1010, 2006).

La resolución 2046 del 2008 otra norma que evalúa y previene factores de riesgo psicosocial en el trabajo, además muestra las enfermedades que son a causa del estrés laboral.

En el segundo capítulo se menciona que El “Acoso laboral o Mobbing” fue reconocido y regulado en nuestro país Colombia a partir de la expedición de la Ley 1010 del año 2006, por medio del cual el legislador pretendió con esta ley detectar las conductas del “Acoso laboral o Mobbing” prevenir, sancionar las conductas que se origen en el lugar de trabajo; en Colombia no se tuvo un antecedente pleno sobre esta conducta pero a través del tiempo y con la creación de esta ley, se inició a implementar sistemas para la prevención del “Acoso laboral o Mobbing”.

En los diferentes fallos de la Corte Constitucional en varias sentencias define el Acoso Laboral como una conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, trabajador por

parte de un empleador, un jefe o un compañero encaminado a difundir terror, miedo, por ende, se causa perjuicio laboral, sin embargo, estos órganos jurídicos traen acolación varios autores donde no es desconocida la conducta de “Acoso laboral o Mobbing” y que tienen un alto grado de similitud su definición.

En el tercer capítulo se menciona la normatividad internacional sobre las diferentes conductas que definen el acoso laboral, se describe algunos términos generales sobre comportamientos relacionados con violencia laboral y las conductas de violencia física, violencia psicológica. Como normatividad internacional; la OIT, el convenio 111 y normas de diferentes países. Que mencionan el concepto de comportamientos y como es tipificado.

En el cuarto capítulo se analizó aleatoriamente algunas sentencias referentes a la conducta de “Acoso Laboral o Mobbing” desarrollando para la comprensión fichas jurisprudenciales con resumen específico de cada una de ellas.

Se tomo el referente de dos órganos muy importantes en la jurisdicción, Corte Constitucional y Consejo de Estado, se tomó las siguientes sentencias para el correspondiente análisis jurisprudencial; C-738 de 2006, C-898 de 2006, C-078 de 2007, C-282 de 2007.

Y como último capítulo se presentan algunos conceptos del ministerio de trabajo y estadísticas referente a las conminaciones de las inspecciones de trabajo y las conciliaciones que se han realizado a nivel nacional. el cual solicita a las empresas a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento interno de trabajo; Solicitudes de intervención del ministerio de trabajo Ley 1010 2006, por ciudades tramitadas y no tramitadas por hombres trabajadores o mujeres trabajadoras; Conciliaciones Ley 1010 2021 por ciudades con la cantidad que hubo acuerdo y las que no llegaron a ningún acuerdo.

LINEA DE INVESTIGACION

La línea de investigación corresponde a la línea central de investigación de la universidad la gran Colombia denominada. “DERECHO PARA LA JUSTICIA, LA CONVIVENCIA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL” y concretamente a la línea primaria de investigación “REFORMA LABORAL Y MUNDO DEL TRABAJO”.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Problema de investigación

El acoso laboral es un concepto que ha evolucionado a lo través de los años, y que se ha dado a conocer también como el *mobbing*. Es un estudio que se ha venido desarrollando desde la década de los 80, cuando el psicólogo sueco *Hein Leymann* comienza su investigación a partir de la psicología y estudios sobre el comportamiento animal.

Los estudios del acoso laboral surgen a partir de los años 80, cuando el psicólogo sueco *Heinz Leymann* “*inicia sus primeras investigación a partir de estudios sobre el comportamiento animal, además también fue unos de los que mencionó el acoso moral que se daban dentro las relaciones de trabajo, el primero estudio fue en los países anglosajones y España*”. De acuerdo a (Ceballos, 2009).

El acoso laboral o el *mobbing*, se caracteriza por conductas abusivas que se presentan desde comportamientos como “*gestos o escritos, situaciones negativas e inmorales que se presentan de forma continua, repetitiva y sistemática*”. Mencionado por, Ceballos (2009, p.96)

Este tipo de conductas, como el “*Acoso laboral o mobbing*”, es una manera que ejecutan las personas para desprestigiar a sus compañeros jefes, subalternos etc, depende como se presente el acoso o *mobbing*, colocando en riesgo su trabajo y degradando su ambiente laboral. Este tipo de acciones de alguna u otra forma son difíciles de demostrar, y que la finalidad es demostrar este tipo de situaciones en la organización, que se han convertido últimamente en un problema social que se

ha desarrollado a partir de factores sociales como el entorno laboral, el estrés, que originan afectaciones en la salud y relación personal, causando enfermedades de tipo psicológico.

Actualmente diferentes países han tratado diferente problemática en cuanto al *mobbing o acoso laboral*, Colombia es uno de los países que sanciono y aprobó la ley 1010 del 2002; esta normatividad destaca aspectos fundamentales referente a la agresión física y psicológica dentro de un entorno laboral. así mismo la normatividad busca establecer medidas de prevención y corrección en las relaciones de trabajo de las personas. El comité de convivencia laboral es una medida preventiva frente al acoso laboral, que protege a los trabajadores contra cualquier riesgo psicológico generado en el entorno laboral. por lo tanto, varias empresas no cuentan con el comité de convivencia y si lo hay, los trabajados no tienen conocimiento del comité, por esta razón se presenta vulneración a los derechos fundamentales. como a un trato digno, a la no discriminación, a un debido proceso, ya que muchas empresas debieron ajustar en los reglamentos de trabajo lo referente a la ley 1010 del 2006 y dar a conocer las conductas que agrupan y definen el acoso laboral.

1.1.2. Pregunta de investigación

¿Qué conductas constituyen acoso laboral en Colombia, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006?

1.1.3. Hipótesis

El acoso laboral es un problema que siempre se ha presentado dentro de las relaciones de trabajo ocasionando factores de violencia, donde los trabajadores son víctimas de conductas ejercidas por los empleadores, generando la vulneración de los derechos fundamentales y atentando contra la dignidad humana.

La ley 1010 del 2006 reglamenta el acoso laboral y la define como toda conducta “*persistente y demostrable*” presentada por un jefe inmediato o subalterno. Estas son conducidas a producir, miedo, intimidación, terror, y angustia hasta provocar desmotivación en el trabajo y la renuncia motivada o voluntaria por los trabajadores.

Algunas modalidades de acoso laboral que contempla la norma, se encuentran: el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección y humillación. La finalidad de la norma es definir, prevenir, y sancionar todas las formas de agresión y maltrato que afecte la dignidad humana.

Por otra parte, la norma tipifica algunos comportamientos que hacen que sean menos culpables y otros que se pueden tipificar como agravantes entre ellos, las conductas que son repetitivas y con el fin de causar daño, en el artículo 8 menciona que las conductas que no definen ni agrupa el acoso laboral son encaminadas a mantener la disciplina, la fidelidad y lealtad de la empresa y que son aquellas se encuentran en el reglamento interno de trabajo de la empresa, en el contrato laboral y la constitución.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación pretende lograr beneficiar a los trabajadores que son víctimas de aquellas conductas que son repetitivas en las organizaciones de trabajo, y susceptibles de causar un daño psicológico, físico, sexual o económico, con el fin de dar protección a las víctimas, implementando estrategias eficaces que permitan reconocer al trabajador su situación de mártir y los medios de protección y reparación a ella.

El propósito de la investigación tiene como finalidad aportar conocimiento y una posición fundamentada en jurisprudencia, doctrina y demás conceptos internacionales, que puedan ser

entendidas por el lector, de manera que el presente trabajo sea utilizado para futuras investigaciones.

El objeto de estudio se basará en el análisis de las principales conductas originadas por los factores de riesgo ocupacionales, que se presentan en un grupo de trabajo y que son tipificadas para la existencia del acoso laboral, igualmente se determinarán aquellas conductas, para que los trabajadores que sean víctimas puedan prever los mecanismos de prevención, buscando la solución y la garantía de sus derechos.

Este trabajo de investigación beneficiará a los trabajadores que son víctimas en las organizaciones de trabajo ya sea por sus empleadores o por los mismos compañeros. La investigación va dirigida a las compañías empresas privadas o públicas, para internamente en su reglamento interno de trabajo expongan y den a conocer los significados de todas las direcciones más frecuentes que constituyen “Acoso laboral o mobbing” dentro de una organización de trabajo, la definición y la prevención.

Una vez estudiadas las conductas que constituyen acoso laboral, dentro de las disposiciones del derecho interno y el derecho internacional, se realizará una conceptualización de aquellas formas de acoso laboral, para adoptarlas dentro del reglamento interno de trabajo para así proporcionarle al trabajador un conocimiento de estas conductas y los medios de protección cuando hay repercusiones de estas.

La siguiente investigación es viable, porque se abordará aspectos importantes que permiten, descubrir, analizar e interpretar, la conceptualización de las diferentes formas y tipos de conductas que la ley 1010 del 2016 establece para ser tipificadas. Teniendo una visión amplia de aquellas conductas que constituyen acoso laboral. Presentado características y circunstancias de agravación, con el desenlace de ayudar una sensatez para aquellos recursos humanos que son víctimas.

Adoptando políticas, estrategias y actividades que permitan reconocer al afanoso su estado de mártir y digno del derecho.

Para la presente investigación se tendrán los siguientes recursos, La jurisprudencia, Normatividad colombiana y normas de otros países con respecto al tema de investigación, además de sustentaran estadísticas y encuestas si es posible.

1.3. ESTADO DEL ARTE

En los diferentes hallazgos, investigaciones a profundidad que se han realizado frente al tema en mención “Acoso laboral o mobbing”, se han abordado temas que involucran este tipo de comportamiento, tanto en el entorno social como en la parte jurídica.

En esta investigación nos hemos basado en, “De Miguel Barrado, Vanessa; Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”. Perspectivas, Año 19 – N.º 38 – noviembre 2016. pp. 25-44. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: J0, J19”. (De Miguel, 1994)

El acoso es aquella circunstancia que crea va más allá e implanta en la víctima un riesgo sicosocial que se ha visto en aumento durante en los últimos años, no solamente se identifican consecuencias a nivel personal para la persona que lo padece sino también para la empresa puesto que la persona yo no se esfuerza igual y pierde el interés ser competitivo dentro de su ambiente laboral, por supuesto pudiera a nivel estadístico identificarse que hay algunas áreas donde se evidencio más la práctica del mobbing, como por ejemplo en las fábricas, en el sector de servicios y en algunas compañías. (Scartin, 2011)

En el segundo texto consultado; El artículo “la responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado” escrito por (Ceballos, 2009)

El acoso laboral o el mobbing, es un fenómeno que ha trascendido a lo largo del tiempo con las distintas regulaciones internacionales en materias de derecho laboral, Colombia ha sido uno de los países que ha reglamentado este fenómeno.

En la siguiente investigación que se realizó sobre el acoso laboral, han permitido aclarar y dar a conocer las manifestaciones que han dado indicios a este fenómeno. En el artículo “*La responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado*” escrito por Raquel Ceballos Molano. En este artículo manifiesta los antecedentes del mobbing, término “*equivalente a ataque o agresión*”, surgió a principios de los años 90 por el psicólogo sueco “Heinz Leymann”, un término que, en los países anglosajones, España y Francia se conocieron como acoso moral o como hostigamiento moral. (Ceballos, 2009, P. 227).

Así mismo, menciona la regla del acoso laboral inhalada por la ley 1010 del 23 de enero del 2006, mostrando las reglas constitucionales basadas desde “*la igualdad y el respeto a la dignidad humana*”. Utilizando el método de análisis y síntesis de los daños que se genera a una persona dentro de una relación laboral, mediante compendios básicos del compromiso civil y penal, con el fin de darlas a conocer a trabajadores de las clasificaciones privadas y públicas, para la protección de los derechos fundamentales. (Organización Panamericana de Salud, s.f)

Las conductas que constituyen acoso, son detalladas en la OIT, sobre trato discriminatorio e igualdad de oportunidades, fueron traídas para que se estableciera una política nacional y así eliminar cualquier tipo de discriminación y evitar todo arquetipo de acoso en las relaciones

laborales, encontrando conductas como imputación, por acción como por omisión, éste tipo de comportamientos se generan desde la subordinación empleador a trabajador o de trabajador a trabajador o de trabajador a empleador, igualmente entre compañeros y superiores subalternos. Las gestiones por acción son las que se desarrollan afectando claramente al trabajador cuando se evidencia la negligencia del empleador por actos de omisión manteniendo conductas permisivas frente al acoso laboral (Ceballos, 2009).

El acoso laboral genera varios tipos de comportamientos, que son generados mediante palabras, escritos y actos que lesionan la dignidad de la persona, tanto como psíquica y física, degradando su ambiente laboral y colocándolo en peligro hasta llegar a atentar contra su vida por la desesperación.

Como tercer documento consultado de Motta, Fernando donde este autor en este artículo tiene como objetivo explicar, las formas de acoso laboral que nacen de las regulaciones laborales, especificando que no solamente surgen de una subordinación sino también de las relaciones de coordinación. (Motta, 2007)

Con referente al marco legal menciona que en Colombia no hay antecedentes normativos que regulen o se hayan pronunciado frente al acoso laboral, pero expone algunas normas, como la constitución política del 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el código sustantivo del trabajo, el código penal, que mencionan algunos conceptos frente a los derechos fundamentales al trabajo y regulan también lo referente a las enfermedades que son causadas por el estrés, también menciona el proyecto ley N° 88 del 2004, que estipula medidas para “*prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos*”. Como lo menciona (Motta, 2007)

En la ley 1010 del 2006 presenta el objeto de la regulación, el procedimiento que se debe seguir cuando en una relación laboral se presenta un acoso laboral, y las autoridades competentes

para llevar a cabo la sanción, además expresa que no se puede mezclar el derecho laboral con las relaciones que se derivan de aspectos civiles o comerciales (Cárdenas, p. 7)

En este artículo se concluye que los efectos producidos en el comportamiento de las víctimas de acoso laboral producen conductas dentro de una organización por los trabajadores o por la persona víctima del acoso, como las dilataciones, la negligencia, el ausentismo, el bajo rendimiento laboral, la no concentración, enfermedades etc., por lo tanto, cuando un trabajador no puede desarrollar sus actividades por causa de violencias dentro de las relaciones laborales se genera un riesgo psicosocial que causa daño en la salud del trabajador. Por eso muestra como mecanismo de defensa la ley 1010 del 2006, para que las empresas y trabajadores tengan claro el procedimiento.

Finalmente, para esta investigación con respecto a los textos consultados en el primero, se tendrá en cuenta algunos conceptos y formas que determinan el acoso laboral del resto de contenido no es viable para esta investigación. En el segundo texto se rescata algunos conceptos basados en las conductas y comportamientos que se generan en el entorno laboral, y el tercer documento se tendrá en cuenta en su mayoría, ya que menciona los mecanismos que hay en Colombia para denunciar un acoso laboral, además lo explica de manera detallada la ley 1010 del 2006.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Identificar casos concretos de la existencia de acoso laboral con el objeto de valorar las conductas frecuentes que se presentan en las relaciones laborales y que son determinantes para que una persona sea protegida de acuerdo con la ley 1010 del 2006 y con base a los desarrollos jurisprudenciales sobre la materia.

1.4.1. Objetivos Específicos

- Identificar los argumentos que ha tenido la Corte Constitucional y el Consejo de Estado para tipificar aquellas conductas que pueden ser clasificadas como acoso laboral.
- Revisar la normatividad internacional para comparar las conductas de otros países que son constituidas como acoso laboral.
- Identificar las conductas que el ministerio de trabajo ha tenido en cuenta para identificar el acoso laboral en Colombia.

1.5. MARCOS DE REFERENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Marco Conceptual

Un primer concepto pertinente para la presente investigación es lo que se entiende por discriminación laboral; como toda conducta o trato diferente hacia un trabajador, provocado por sus compañeros de trabajo, que suelen generar un daño moral, sea por el sexo de la persona, la edad, el género, religión, raza.

El segundo concepto es el de violencia laboral; para la OIT “*es el conjunto de comportamientos y practicas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y practicas ya sea que se manifiesten una sola ves o de manera repetitiva, que tenga por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño fisico y psicológico.*”. (OIT, Convenio 190, articulo 1, 2019).

Existen algunos elementos que se puede identificar este tipo de conductas, como la intensidad, la frecuencia y la diferencia, así como también existen varias formas de catalogasen (física, psicológica, sexual o incivismo).

Otro concepto es el de maltrato laboral; entendido como una violencia que causa daño en la “*integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñen como*

empleado o trabajador. Además de estas conductas también se genera expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionan la integridad moral o la intimidad de la persona. De acuerdo a (Jaimes y Villamizar, 2012, P. 25.).

Otro de los conceptos importante que se deben tener en claro en este trabajo es el concepto de entorpecimiento laboral; es toda acción que general obstaculización en el cumplimiento de los deberes laborales, con el fin de hacerla más gravosa y generando perjuicios tanto para el empleados como el trabajador, además puede presentarse acciones de entorpecimiento laboral, decir que hay manipulación en los elementos o instrumentos para la labor, como eliminación de documentos e información y ocultamiento de mensajes.

Otro concepto importante en esta investigación es la persecución laboral; entendida como conductas que se enfocan a la arbitrariedad y que influyen en el propósito de generar renuncia del trabajador además de producir desmejoramiento y bajo rendimiento. Por lo tanto, originan también presencia de carga laboral, modificaciones repentinas del puesto de trabajo y horarios, llevando a la desmotivación laboral.

Otro concepto importante para esta investigación, es el acoso laboral o *mobbing*; se define como toda conducta que genera presión hacia al trabajador en el desarrollo de sus labores, la ley 1010 del 2006 en su artículo 1 lo precisa como:

“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”. Mencionado en la (ley 1010 de 2006, 23 enero del 2006. D.O. No 46160).

Del acoso laboral se despliegan otros conceptos enfocados al tema: el acoso horizontal, que se entiende cuando dos sujetos de la misma posición jerárquica que están dentro de un mismo vínculo laboral o empresa, pero que no tiene subordinación entre ellos, pero obedecen ordenes de los superiores: el acoso vertical; este tipo de acoso se presenta cuando los sujetos se encuentran en plano jerárquico distinto, por tal motivo que el acoso se deriva tanto del uno como del otro. Y como tercer concepto se encuentra el acoso y difamación; en este caso *“la víctima recibe ataques psicológicos por parte de acosador, que en sus inicios le causa desconcierto y tiende a evitar”*. Los compañeros de trabajo son testigos de las conductas, pero aun así no prestan la atención que se requiere, negando o evadiendo lo que está sucediendo. Definido por (Jaimes y Villamizar, 2012, P. 25.).

Otro tema importante es la dignidad del trabajador; es un concepto que esta expresó en el artículo 23 de la declaración universal de derechos humanos, igualmente en la declaración americana de derechos y deberes del hombre y la convención americana sobre derechos humanos, donde establecen lo relacionado al trabajo decente y así mismo enfocan un alineamiento de objetivos estratégicos con el fin de que sean enfocados a los derechos en el trabajo, proporcionado la igualdad, la dignidad humana, la seguridad y condiciones de libertad.

Frente al tema de acoso laboral también hay una visión en cuanto la sombra laboral; se entiende como toda gestión que coloca en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, realizados mediante la subordinación sin que haya un cumplimiento de las medidas protección y seguridad para el trabajador, así mismo estos actos discriminatorios y agresivos entran dentro de las direcciones que constituyen acoso laboral, como actos de traición o difamación de la organización o sus directivos, exponiendo su desempeño al público y forma reiterada y otras conductas que son tipificadas como acoso u hostigamiento que son muy notorias como *“él envió de anónimos, llamadas telefónicas, mensajes escritos o virtuales con contenido injurioso, ofensivo,*

ultrajante o intimidatorio, con comentarios hostiles y humillantes”. Mencionado por, Ceballos, R. 2009, P. 242)

Los conceptos anteriormente mencionados son base importante para la investigación ya que despeja y deja claro conceptos que van involucrados dentro del acoso laboral. además, deja claro las conductas que son reiterativas para su tipificación.

1.5.2. Marco Teórico

En Colombia desde los años 80, el estado por medio de las normas colombianas se inquietó en muy buena cantidad de regular la relación laboral en el aspecto de la fortaleza del trabajador, en los eventos más evidentes tales como, situaciones físicas del sitio de trabajo, herramientas, etc., para la ejecución misma del trabajo y para posibles sufrimientos profesionales, luego se tuvo en cuenta la importancia de la prevención, creando la obligatoriedad de generar verdaderos programas dentro de las empresas y con las administradoras de riesgos profesionales y salud ocupacional, haciendo énfasis en la importancia de la prevención de enfermedades y accidentes derivados de la ejecución diaria el trabajo y como disciplina de plantación antes que de reacción. (Organizacion Panamericana de Salud, s.f)

La Ley de entidades de RIESGOS PROFESIONALES no solo se acoge en las normas del derecho interno sino también en las diferentes normas internacionales del trabajo que podemos adicionar en nuestro ordenamiento interno, dentro de las que resaltan, los convenios internacionales de la OIT u Organización Internacional del Trabajo. Recientemente, y al tiempo con la evolución de las condiciones de trabajo, el mercado del mismo y la globalización de la economía, el desarrollo de esta legislación se ha hecho presente en el ámbito nacional mediante la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral.

Como se mencionó anteriormente, el sistema general de prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales establece todo un *“conjunto de entidades públicas y privadas órganos de control, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, pero no solo contemplando los aspectos físicos de los mismos sino las consecuencias que éstos acarrearán y el desenlace que pudieran tener tanto en la salud del trabajador como en la viabilidad de la continuidad de su contrato de trabajo o estabilidad laboral”*. como lo menciona (Motta, C, 2007, P. 5)

El acorralamiento laboral no tuvo circunstancias legislativas en Colombia. No existía regla que manejara específicamente sobre el tema. La Constitución Política de 1991, los Decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Penal, y las sediciones de la Corte Constitucional, han determinado directrices, conceptos referentes al acatamiento 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”*.

Por su parte 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”*. En el ámbito internacional, este tema es tratado con mucha anterioridad, el acoso es explícito con el término de mobbing. *“Término proveniente de Inglaterra o acoso, y fué acreditado por el psicólogo Heinz Leymann en la década de los años 1980. El doctor Leymann retomó de manera similar este término con la conducta de algunos pájaros que viviendo agrupados asustan a un animal solitario. Igualmente, el psicólogo*

Karl Lorenz en 1971, describió comportamientos de niños reunidos en pequeñas pandillas ejerciendo un comportamiento destructivo contra un solo niño”.

En España se da otra definición de acoso laboral: “una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente – al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado, -más de seis meses-, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo.

Entre las teorías que se identifican entre los factores que propician el acoso laboral dentro de los ambientes de trabajo se identifican algunas de las condiciones que permiten y favorecen que desarrolle el mobbing, como por ejemplo puede ser la falta del diseño correcto de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta que a cada empleado de debe proporcionársele una delimitación y definición clara de sus funciones dentro de la compañía, puesto que al definir sus funciones de manera concreta y los límites de estas, los demás trabajadores no tendrán mayor influencia en el desarrollo del s trabajo de otros lo cual no afectara su productividad y la empresa además se beneficia (Villamizar, 2012).

Se Identifica qué es el acoso laboral ocurre también en circunstancias donde no hay una valoración correcta del trabajo proporcionado por el empleado a través de su empleador, no existe una correcta apreciación de los logros y el desempeño de su personal, por lo cual se podría identificar una deshumanización del empleado dentro de la empresa. (Villamizar, 2012)

El mobbing se puede desarrollar cuando no hay un liderazgo y por lo tanto, dentro de las instituciones o las empresas se puede identificar una lucha de poderes entre los mismos empleados y intentando ser el superior dentro del personal en el ambiente laboral así mismo otra de las teorías que pueden explicar por qué se logra desarrollar el acoso laboral es cuando el patrón no crea sistemas de comunicación eficaces que permitan que los empleados pueden manifestar sus

inconformidades y por lo tanto tengan que padecer a un acosador por la falta de una estructura informativa o una área de recursos humanos que se preocupe por no permitir estas situaciones dentro del ambiente de trabajo. (Gomez, 2021)

El acoso laboral se puede desarrollar en la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, asimismo, se puede dar cuando dentro del espacio de trabajo hay una exposición a exigencias desproporcionadas y presiones desmesuradas frente a las metas que debe cumplir un trabajador, lo que lleva, por lo tanto, a que se identifique una inexistencia de políticas creadas por la empresa para darle un manejo correcto a los conflictos y posteriormente llegar a su resolución. (Pedraza, 2017)

El acoso laboral también se da cuando dentro de una empresa no existe una política sancionadora o de penalización referente a las actitudes que se identifican como acoso laboral, ya sea, entre los empleados de misma jerarquía o entre el empleado y el empleador. (Parra, 2019)

1.5.3. Marco Jurídico

Marco Jurídico interno

El primer pronunciamiento en cuanto a la protección derechos fundamentales que se vulneran es la Constitución Política de Colombia de 1991 a partir de su Artículo primero, dónde se habla de que el Estado colombiano se preocupara por el acatamiento de la medida humana en el trabajo y por qué las personas practiquen la solidaridad dentro de su convivencia en sociedad, el Artículo 11 por su parte se estipula que el derecho a la vida es un derecho inviolable y por lo cual, este artículo tiene que ver con este trabajo de investigación, puesto que la vida y la calidad de vida del trabajador se ven arruinados o por lo menos afectados cuándo existe un acoso laboral dentro de su ambiente de trabajo.

En el artículo 13 se estipula que todas las personas son libres e iguales, por lo tanto, el Estado se preocupara por darle el mismo trato, no solo en la imposición de deberes sino la protección de sus derechos promoviendo condiciones de igualdad, no solamente en el papel, sino de manera real y efectiva, el Artículo 21 estipula que la honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona por lo tanto, el Estado debe garantizarlos en cualquiera de los ámbitos donde se desarrolla la misma.

El artículo 25 habla de que el trabajo es un derecho y una obligación social pero en combinación con los artículos anteriormente mencionados el trabajo, será por supuesto fundamental, con observancia de que se garanticen el ejercicio de los derechos fundamentales en este caso el derecho a la vida, el derecho al respeto por la igualdad, en el Artículo 93 se da apertura a la aplicabilidad de los Tratados y Convenios internacionales en materia de protección de derechos humanos y por supuesto a todos los Convenios en este caso que traten sobre la protección de la vida la dignidad, la honra, el derecho al trabajo de las personas a nivel internacional.

El Código Sustantivo del Trabajo por su parte compila a partir del Decreto Ley 3743 de 1950 del artículo 46 una modificación al Código sustantivo del trabajo, así como compila el Decreto 2663 3743 de 1950 el cual se utiliza en su totalidad para la protección de los derechos de los trabajadores.

La Ley 1010 del 2006 permite la implementación de políticas preventivas correctivas y sancionatorias frente al acoso laboral el hostigamiento entre las prácticas laborales.

Marco Jurídico internacional

Declaración universal de los Derechos Humanos.

El artículo primero de esta declaración, establece que los individuos serán reconocidos como libres e iguales desde el nacimiento, con la observancia del amparo de su dignidad y de estos derechos frente a las demás personas. En defensa del derecho a la igualdad y la libertad, también actúa el artículo número 2 de esta declaración conforme la protección del derecho a la libertad y la no discriminación, en el artículo 3 estipulado la protección del derecho a la vida la libertad y la seguridad de las personas, el artículo 23 se habla sobre el derecho al trabajo a la libre elección de su oficio, teniendo en cuenta que de esa selección a pesar de ser libre si le corresponde el Estado garantizar la satisfacción y la protección contra el desempleo.

Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales.

Desde el preámbulo de este mecanismo internacional en alza derechos como la libertad, la justicia y la paz, todo en pro de llegar un mundo mejor a través del reconocimiento de la dignidad que tienen todas las personas miembros de las familias y resultando que todos son iguales y así mismo en el artículo 7 de habla concretamente de que los Estados partes de este pacto se comprometen a garantizar condiciones de trabajo equitativas a todos porque son las factorías donde se promueva el pago de una remuneración contextos de existencia digna hacia el trabajador y sus familias proporción de seguridad e higiene en el trabajo y oportunidades iguales entre todos.

Organización Internacional del trabajo a nivel internacional, este organismo es creado específicamente para proteger como su nombre lo dice el derecho a laborar, haciéndolo de manera digna y con protección a la vida, sin embargo, no existe al día de hoy ningún convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual pero este órgano supervisor de las Naciones Unidas, pero si se pone en práctica como una diferencia por razón de sexo, así como, se estipula en el convenio número 111 sobre la discriminación es pedido en el año 1958

1.6. MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación: En el desarrollo de esta investigación se realizó la consulta de varios ejemplares, repositorios, lecturas de periódicos etc., donde se intentó buscar, analizar, alcanzar y ordenar la encuesta acerca del Acoso Laboral en Colombia, además las distintas formas y equipos de evaluar estas temáticas.

Fuentes de información: La totalidad de los principios utilizados para la producción de datos fueron fuentes secundarias, algunas como: revistas indexadas y otras publicaciones virtuales. De igual manera, se necesitó la utilización de fuentes terciarias, como páginas gubernamentales (Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social – en la actualidad Ministerio de la Protección Social) donde nos enviaron correos electrónicos sustentando las leyes a seguir con respecto al acoso laboral en Colombia. Unidades de análisis. Para mayor comprensión del presente trabajo de investigación, fué necesaria la fragmentación de la temática en 4 (cuatro) capítulos donde se recopila toda la teoría necesaria para abordar este tópico, contextualizando e identificando las distintas investigaciones que se han realizado acerca del acoso laboral en los últimos 10 años.

Fases de la investigación. El procedimiento que se trabajó para la elaboración de este trabajo de investigación fue el siguiente:

Primera fase: Se buscó información general sobre el acoso laboral o Mobbing, encaminado a las varias empresas colombianas fábricas, empresas operativas y de servicios, como aparato para la ejecución de la propuesta como uno de los primeros pasos para culminar este trabajo.

Segunda fase: Se ahondó en la investigación de artículos, estudios, e indagaciones que hayan con anterioridad acerca de las diferentes conceptualizaciones y colisiones teóricas sobre el acoso laboral efectuado en el sector organizacional, luego de esta recopilación, se analizaron los

resultados, con el fin de ir organizando los datos para el consolidado final de una forma más sencilla,

Tercera fase: Se ejecutó el análisis y ordenación de datos en diferentes estudios e indagaciones relativas a la huella que tiene el acoso laboral dentro de las organizaciones colombianas y a nivel internacional obteniendo algunos ejemplos en unos de los países ejemplo Chile, siendo ésta la última fase se ejecutó a su vez las educaciones pertinentes al instrumento final, para hacer entrega del mismo.

CAPITULO II.

ARGUMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y EL CONSEJO DE ESTADO SOBRE TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS CLASIFICABLES PARA UN ACOSO LABORAL.

2.1. ARGUMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE CONDUCTAS PARA QUE SE TIPIFIQUE ACOSO LABORAL.

En fallos de la Corte constitucional en varias sentencias referentes al tema de Acoso Laboral, concluye que “El Acoso Laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un compañero encaminado a difundir terror, miedo, por ende se causa perjuicio laboral, la Corte Constitucional ha realizado una serie de Consideraciones respecto al contrato realidad, frente a la tercerización de contratos, donde se presentan los casos de maltrato hacia los trabajadores, se han fijado pautas, se ha tomado como base la Ley 1010 del año 2006, esta ley fue creada en el año 2006 y esta instituye que el acoso laboral “es toda conducta persistente y demostrable” que genera intimidación, angustia etc., estas conductas generan enfermedades inmediatas a los trabajadores, generan desmotivación, en el lugar de trabajo y esto hace que los trabajadores renuncien a las empresas sin conocimiento de poder reclamar sus derechos; estas enfermedades generalmente son psicológicas que pueden llevar al trabajador hasta un alto grado de malestar psiquiátrico, donde generan secuelas a futuro que atentan contra su salud, su persona, su dignidad, hasta llegar a la muerte.

La Corte Constitucional también trae a acolación varios autores juristas, que tienen el significado sobre el Acoso Laboral, por ejemplo, el Autor Heinz Leymann, declara que el acoso laboral “Es un fenómeno en el cual una persona o grupo de personas ejerce una violencia

psicológica externa de forma sistemática y recurrente” sobre otra y otras personas trabajadoras, en el lugar de trabajo.

La Corte Constitucional también cita a la Autora Marie – France Hirigoyen quien manifiesta que acoso laboral es “Conductas reiteradas con el objetivo de dominar o controlar al otro y que violentan la dignidad del trabajador”.

La Corte Constitucional también convoca a la Organización Internacional del trabajo la cual manifiesta que el acoso laboral es “Una acción psicológica de índole sistemática repetida persistente” y que, por medio de estas conductas, humilla, ofende, amedrenta a un trabajador e su lugar donde labora.

A partir del año 2016 la Corte Constitucional manifiesta que el acoso laboral es “una práctica recurrente ejercida contra un trabajador, en donde hay violencia psicológica o física para acabar con su reputación profesional o autoestima”.

Las enfermedades que el trabajador adquiere a raíz o como resultado de estos ataques son el estrés laboral, afecta su personalidad, autoestima, se siente menos que sus demás compañeros y a cabalidad no puede cumplir con sus funciones diarias laborales, baja el rendimiento en sus actividades, este resultado como lo manifestamos antes la renuncia sin reclamar sus derechos y puede provocar hasta la muerte del trabajador.

De estas apreciaciones de la Corte Constitucional se puede evidenciar que hay tres elementos claros del Acoso laboral.

- Gestión reiterativa, metódica.
- Se da en el ámbito laboral
- Trato indigno que perturba la dignidad del trabajador.

2.2. ARGUMENTOS DEL CONSEJO DE ESTADO SOBRE CONDUCTAS PARA QUE SE TIPIFIQUE ACOSO LABORAL.

A continuación se describen algunas apreciaciones y Consideraciones del Consejo de Estado sobre el Acoso Laboral, manifiesta el Consejo de Estado que Acoso laboral es “ Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror, y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, todo lo cual comporta la violación de derechos fundamentales, entre otros” , por otro lado la sala Consejo de estado de acuerdo a fallos emitidos en varias sentencias para el Consejo de estado manifiesta La ley 1010 de 2006 Acoso laboral determina “ Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” y consecuente a este tema la jurisprudencia del Consejo de Estado precisa lo siguiente:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El mismo artículo describe que el acoso laboral puede darse, bajo las siguientes modalidades generales:

Maltrato laboral, Persecución laboral, Discriminación laboral, Entorpecimiento laboral, Inequidad laboral, Desprotección laboral.

Resumiendo lo anterior, el acoso laboral es una pericia que frecuentemente y con gran tristeza vemos frente al sector público y privado, que de manera recurrente, sistemática, persistente

se ejercen hacia un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos llevando a la pelea, agresiones fuertes, encaminados a acabar con su reputación profesional, laboral o autoestima, agresiones que, además, pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.” (Las negrillas y subrayas no son del texto original).

El Consejo de Estado ha establecido que si bien es cierto la Ley 1010 de 2006 manifiesta una serie de factores para prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, violencia, hostigamientos en el área laboral, *“Cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan solo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no solo es de carácter administrativo y no judicial” en los términos del artículo 86 superior, y resulta “ no ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”*

El Consejo de Estado manifiesta que el legislador en el sector publico no previo factores ni medidas para la prevención del acoso laboral, como si se manifiesta en el sector privado. La vía administrativa disciplinaria no es tan eficaz como la acción de tutela, sino que por medio de esta no se ha logrado traslado del trabajador o sanciones a los superiores de los departamentos administrativos.

CAPITULO III.

3.1. **NORMATIVIDAD INTERNACIONAL SOBRE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL**

A continuación, se describen algunos términos generales sobre comportamientos relacionados con violencia laboral; ya que dentro de estas conductas encontramos las físicas y psicológicas, cuyas acciones son encaminadas a determinar lo que es un acoso laboral. En las siguientes líneas relacionamos algunos comportamientos que relacionan una violencia laboral.

Agresión: comportamiento violento que una persona ejerce contra otra, con intención de causar daño físicamente o psicológicamente.

Abuso: comportamientos que presenta exceso de autoridad humillante y además degrada la dignidad y valor de una persona.

Intimidación-atropello: comportamiento que produce miedo e intimidación con acciones ofensivas y repetitivas en el tiempo.

Amenaza: comportamiento que produce miedo a un daño físico o sexual, psicológico procedente de actitudes como gestos, mensajes y acciones.

Acoso: son comportamientos no deseables por parte de una persona o grupos de personas, basadas en la “*discapacidad, condiciones y circunstancias, como lo es el sexo, orientación sexual, religión, color, genero, raza, idioma, creencias u opiniones políticas, sindicales.*” Mencionado por (Gimeno et al., 2011, P. 39)

Con lo anterior mencionado, continuamos con las conductas que dan cabida dentro de un acoso laboral, que genera riesgo y daño para la salud de un trabajador, entre ellas encontramos:

Conductas de violencia física: son todas aquellas que indican una agresión de esta naturaleza, que son presentadas entre el ámbito laboral de una empresa y entre personas distintas que presentan sus servicios en el mismo sitio.

Conductas de violencia psicológica: son entendidas como *“cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. El acoso sexual se constituye con el *“comportamiento con el propósito de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio degradante u ofensivo”*. Como lo menciona. (Gimeno et al., 2011, P. 39).

Partiendo de estas conductas mencionadas anteriormente, se encuentra una clasificación en estas, como lo son las conductas físicas de naturaleza sexual: que va desde tocamientos hasta llegar a una agresión e incluso mantener contacto sexual. Y los no verbales de naturaleza sexual; como lo son los elementos u objetos de carácter pornográfico, y existen otros comportamientos basados en el sexo; que reflejan conductas intimidatorias abusivas como comentarios de tipo ofensivo sobre la apariencia de una persona. Es de esta manera que se puede estudiar las diferentes conductas para así identificar cuales dan origen a un acoso laboral. Como dice (Gimeno et al., 2011, P. 39). *“Las conductas deben ser de carácter “libidinoso, lujurioso o lascivos”, sin que haya ningún tipo afectivo.*

3.1. Organización internacional del trabajo.

La organización del trabajo, es una fuente principal en cuanto a las diferentes normas internacionales, que atienden aquellas situaciones jurídicas que se presentan en el tema laboral, en cuanto al acoso laboral, no hay como tal una norma que lo regule, existe son elementos importantes que lo previenen y lo comparte, como normas internacionales importantes encontramos:

El convenio 155 “sobre seguridad y salud de los trabajadores”: que presenta unas prácticas de políticas nacionales en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.

El convenio 111: menciona todo lo relacionado con la discriminación y busca contribuir la igualdad de oportunidades, así mismo a punta a combatir la violencia en el sitio de trabajo un respeto mutuo, promueve un trabajo decente y la discriminación en los lugares de trabajo. Así mismo para su cumplimiento exige una acción progresivamente que evalué los objetivos y resultados que se hallas implementados en las políticas nacionales.

Estas recomendaciones internacionales, no gozan de fuera jurídica, solo ofrecen una prevención en la salud y seguridad en el trabajo en cuanto al control de riesgo, evaluación y prevención, para que los estados tengan una guía e implementación de estas medidas.

3.2. Unión europea: presento su interés desde varios años en cuanto al acoso laboral; menciona tres documentos “comunitarios” correspondientes al tema:

3.2.1. Resolución del parlamento europeo sobre el acoso moral en el lugar del trabajo: este documento obtiene resultados de encuestas que mejoran las condiciones de vida y trabajo, basado en estudios que identifican las causas y riesgos que dan lugar a riesgos para la salud; como menor estabilidad en el trabajo y una situación precaria, por lo tanto, esta resolución establece algunos aspectos primordiales para la efectividad de las medidas anti acoso.

Para (Morales, 2016, P.82) es importante “reforzar las acciones que son destinadas a combatirlo, formando nuevas ideas y formas que lleguen tener efectos normativos, unificando criterios y elaborando una definición uniforme que dé cobertura global en el acoso laboral, con previa revisión de las legislaciones nacionales”.

3.2.2. Acuerdo marco europeo sobre acoso laboral y violencia en el trabajo.

El objetivo de este acuerdo era regular el acoso laboral, y para ello estableció unas metas que ayudaran a una sensibilización enfocada al acoso y violencia en el trabajo, para ello establecieron unos objetivos que iban enfocados a las empresas donde se redactara un dogma de tolerancia cero, con el objetivo de identificar y establecer ordenamientos a seguir en caso de incidentes.

3.2.3. Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo.

“Estas prácticas son enfocadas a los empleadores y trabajadores y los representantes de los indicados, para ayudar a reducir y mitigar la violencia de terceros por medio de evaluaciones de riesgo y sensibilización”. Mencionado por; (Morales, 2016, P.83)

CAPITULO IV.

CONDUCTAS QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO HA TENIDO EN CUENTA PARA IDENTIFICAR EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA.

El Ministerio de trabajo ha analizado bastante el tema del acoso laboral o Mobbing, ha tomado iniciativa del tema de acoso laboral tenga relevancia en Colombia ya que han sido demasiadas las conductas en la gran mayoría de compañías colombianas, de acuerdo comunicados emitidos por el ministerio de trabajo a través la viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, Isis Andrea Muñoz Espinosa, expone a todos los trabajadores qué rutas se deben tomar y cómo detectar si se han sido víctimas de acoso laboral.

La ley 1010 del 2006, estableció que: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, 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”. Mencionado en la (ley 1010 de 2006, 23 enero del 2006. D.O. No 46160).

“La Ley añade que dentro de esta particularidad también se considera todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”, preciso (Muñoz., 2017).

El procedimiento sancionatorio, es manejado por los jueces laborales, pero la misma norma determina que la víctima es la que coloca en conocimiento el acoso laboral ante el inspector de trabajo y/o ministerio de trabajo en el mismo lugar de los hechos, así el funcionario, debe adelantar las actuaciones administrativas correspondientes con el fin de verificar que la normatividad este aplicada por parte de la empresa, es decir todas medidas preventivas y correctivas, en el cual él está estipulado en el comité de convivencia laboral tanto en las entidades públicas y privadas.

Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo, por medio de los inspectores, recibe la denuncia y ordenara al empleador prestar los procedimientos confidenciales, así mismo que se programe las actividades pedagógicas y terapias grupales para el mejoramiento de las relaciones entre los grupos de trabajo.

Por medio de los comunicados emitidos del ministerio del trabajo se ha evidenciado de acuerdo a las estadísticas que las mujeres son las que en más porcentaje han denunciado el Acoso laboral o Mobbing.

“Las mujeres están manifestando más el acoso laboral y para el gobierno es muy importante, efectivamente existe una ruta: cuando la policía recibe estas denuncias las orienta a nuestros inspectores de trabajo territoriales ante el ministerio de trabajo; estamos en una tarea de capacitar a este personal para brindarles mayores herramientas de vigilancia y control que permita erradicar las violencias en el lugar del trabajo. La invitación es para que las mujeres no les dé miedo denunciar y entiendan que tienen un apoyo por parte de la cartera laboral”, como informó (Restrepo Gallego.,2017).

El Ministerio del trabajo para combatir contra el acoso y violencia sexual en los trabajos, Gobierno coloca una subcomisión. Desde la mesa de género se busca garantizar la igualdad laboral de mujeres y hombres colombianos.

El Ministerio del Trabajo hará el lanzamiento del Grupo Élite de Inspección con Enfoque de Género, en el mes de noviembre de 2022.

Lo que se ha venido trabajando para llevar las propuestas de las reformas laboral y pensional y la defensa del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es importante para el desarrollo de los derechos de las mujeres, fueron los temas analizados en la

disposición de la Subcomisión de Género de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Lo informado por esta Subcomisión tomarán relevancia por las apuestas del Ministerio del Trabajo en el tema de equidad en el ámbito laboral y sus respectivas contribuciones.

Para el actual gobierno, la Subcomisión de Género es muy relevante y fue creada mediante Resolución 758 de 2016, en cumplimiento de lo estipulado en el Acuerdo Nacional Estatal de 2015, en donde el Gobierno Nacional junto con las organizaciones sindicales de empleados públicos, acordaron un reglamento para evitar el acoso sexual en el ámbito laboral, así como una política de género que acceda reducir la grieta salarial y laboral existente entre hombres y mujeres.

“Se plantea la necesidad de mantener, que, por trabajo de igual valor, se haga igual remuneración, tema central para las propuestas que está construyendo el Ministerio del Trabajo”, (informó la jefe de la cartera, Gloria Inés Ramírez Ríos.,2017).

“En el encuentro también socializaron la creación del Grupo Élite de Inspectoras Laborales con Enfoque de Género, que tiene como objetivo central, el cumplimiento de la normatividad en cuanto al reconocimiento de la protección de la licencia de maternidad, incapacidades, brecha salarial y acoso laboral y sexual”, (informó la jefe de la cartera, Gloria Inés Ramírez Ríos.,2017).

“Estamos dispuestos a la negociación y concertación con los trabajadores y sindicatos”, aseguró la (representante de Aso bancaria, María Alejandra Peña.,2017).

“En este primer encuentro de la Subcomisión va por la ratificación del Convenio 190 de la OIT, relacionado contra el acoso laboral y sexual dentro del trabajo formal e informal”, (dijo la Ejecutiva de la CUT del departamento de la mujer, Rosalba Gómez.,2017).

La Subcomisión está integrada por representantes de organizaciones sindicales, gremios y Gobierno Nacional.

5.1. ACOSO LABORAL

Definición Actual: Es una gestión permanente y justificable, ejercida sobre un patrón (Poder) o trabajador por parte de un patrón, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminado a infundir miedo, terror, intimidación, angustia, desesperación a causa de un perjuicio laboral, dando un resultado de baja autoestima bajo rendimiento en el trabajo, o inducir la renuncia voluntaria o motivada, el “Acoso laboral o Mobbing” es un ataque de tipo psicológico.

Es muy importante para el trabajador que denuncia (Víctima) contar con las pruebas de esta conducta “Acoso laboral o Mobbing”, así como conseguir el propósito de perjuicio del victimario.

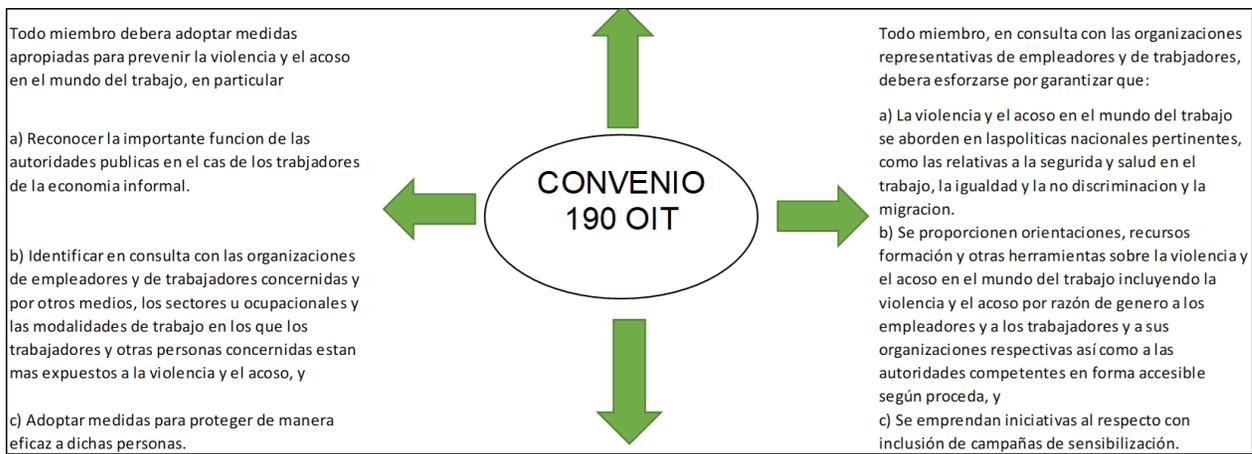
En Colombia el “Acoso sexual” se halla dentro de la ley de acoso laboral, específicamente en cuanto atentar contra la integridad física y la dignidad humana; sin embargo, debemos tener en cuenta que son figuras tipológicas complemente diferentes y en el acoso sexual se presenta además de la conducta un abuso de la autoridad.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido que los representantes legales, los representantes de las diferentes empresas colombianas no conviene soportar los gestos de lo que la Corte llama “Galantería impropia” ya que genera molestia.

Factores Psicosociales:

La resolución 2646 del 2008 los refiere como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo a través de percepciones y experiencias, que pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral OMS-OIT (Actualidad laboral 216, 2017).

A partir de la ley 1257 de 2008 se penalizo en Colombia el acoso sexual con cárcel de uno a tres años.



Se Constituye en Acoso Laboral		No se Constituye en Acoso Laboral
Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias (esto además puede llegar a constituirse en un delito de lesiones personales).	1	No es acoso laboral el asumir una determinación firme en la toma de una decisión, siempre que se enmarque dentro del debido respeto.
Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.	2	Se tendrá como una conducta respetuosa, el trato cordial, sin discriminación o señalamiento por credo o color o tendencia política, libre de palabras soeces o hirientes.
Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o incluso en privado.	3	No se tendrá como acoso laboral el llamado de atención que se haga ni la premura exigida para el cumplimiento de una labor encomendada.
Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.	4	No será entonces acoso laboral la exigencia de diligencia y cumplimiento en las labores correspondientes al cumplimiento de su cargo.
Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.	5	No es acoso hacer las denuncias, de manera fundada y seria, sin sospecha de retaliación y en aras de lograr climas laborales adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo (una calificación humillante atenta contra la dignidad de la persona, inclusive si se hace en privado, en este evento, hay lugar a que la víctima pruebe la conducta).	6	No es acoso laboral la contra argumentación de propuestas y la disparidad en las opiniones, de manera fundada, dado que ello redundaría en beneficio de la empresa.
Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; (esta conducta en privado es igual de reprochable, se convierte en un acoso laboral, solo que la víctima deberá probarlo).	7	No dará lugar al acoso laboral una sugerencia generalizada sobre vestuario o incluso privada, si tiene el propósito de propender por el respeto personal y el de la empresa.

Se Constituye en Acoso Laboral		No se Constituye en Acoso Laboral
La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona (Si en algún momento se hace, incluso en privado).	8	No es acoso laboral el emitir un consejo en privado o realizar un estudio psicológico de personalidad, siempre y cuando éste no sea utilizado con fines ventajosos por la empresa o sus representantes.
La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.	9	Encomendar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual no se tendrán como conductas de acoso laboral, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias.
La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.	10	Las jornadas excesivas tienen soporte y fundamento legal como horas extras. Otro tipo de actividad atenta contra el bienestar laboral y contra el bienestar físico.
El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales	11	No será acoso laboral el asignar funciones especiales en consideración a la cualificación del personal, siempre y cuando no se sature laboralmente.
La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.	12	Ante situaciones especiales, por cambio de políticas y planes establecidos en la empresa, puede darse la ocasión de restringir la entrega de materia prima; esto por supuesto tiene una consecuencia lógica de no poderse exigir el cumplimiento de resultados reseñados. Desde esta óptica, no será acoso laboral.
La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos (Un asunto muy diferente será la negativa de permisos para visitas necesarias al médico, pues hacen parte de la integridad física del funcionario y es un derecho irrenunciable).	13	Por necesidades urgentes de la empresa y ante eventuales modificaciones laborales, podrá restringirse de manera transitoria, la concesión de permisos o licencia, así como vacaciones. Hasta allí no se concibe una conducta de acoso laboral.
El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	14	Debe recordarse que los anónimos y mensajes denigrantes pueden configurar un tipo penal de extorsión y o calumnia.

PROCEDIMIENTO LEY DE ACOSO LABORAL		
Procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo		En los RIT Inspector de trabajo del lugar de los hechos
Que puede hacer la victima	Poner en conocimiento	Inspectores municipales de policia Personeros municipales Defensoria del pueblo
Caracteristicas de la denuncia	Por escrito hechos denunciados	
Que hacen quienes reciben la denuncia		Buscar que el empleador active los mecanismos conciliarorios pertinentes

En los reglamentos internos de trabajo de las sociedades: Los reglamentos de trabajo de las sociedades colocaran mecanismos de prevención de las gestiones del acoso laboral y crean una manera interna confidencial, conciliatoria y efectiva para prevalecer las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de las sociedades, donde existan podrán posesionarse con algunas funciones relacionadas con acoso laboral.

El trabajador que ha sido víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación permanente de acoso. El requerimiento deberá dirigirse por escrito y allí se narrarán los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos ya que el trabajador es el que tiene la carga de la prueba. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos amenazará preventivamente al patrón para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre los compañeros de trabajo dentro de una sociedad.

El trabajador que se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las particularidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá pedir la mediación de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Por su parte el manual del inspector consagra dentro de las funciones del Inspector y relacionadas con el tema en mención lo siguiente:

Saber sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y amenazar preventivamente al patrón para dar aplicación a los mecanismos de prevención de acoso laboral.

Procedimiento: El interventor de trabajo de conformidad con el inciso 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 entra en el procedimiento preventivo y correctivo de acoso laboral cuando la víctima coloca en su conocimiento la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso. Esto es, una situación frecuente, clara.

La diligencia del interventor es preventiva y correctiva, la capacidad sancionatoria del artículo 10 en unión con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 no es del interventor, sino de la jurisdicción ordinaria laboral en el caso de trabajadores particulares y tratándose de servidores públicos del Ministerio Público o las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura.

A continuación, también anexamos el estadístico de conminaciones de las inspecciones de trabajo:

**CONCILIACIONES LEY 1010
2021**

DT	Conminación a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo	Acuerdo Total	Acuerdo Parcial	No hay Acuerdo
ATLANTICO	38	0	0	0
ANTIOQUIA	88	8	0	18
AMAZONAS	0	0	0	0
ARAUCA	0	0	0	0
BARRANCABERMEJA	0	7	0	10
BOGOTÁ	758	3	0	66
BOLIVAR	0	0	0	0
BOYACA	3	4	0	1
CALDAS	4	4	0	18
CAQUETA	0	0	0	0
CASANARE	2	0	0	0
CAUCA	2	1	0	0
CESAR	2	7	0	11
CHOCO	0	0	0	0
CORDOBA	0	0	0	0
CUNDINAMARCA	1	5	4	6
GUAINIA	1	0	0	0
GUAJIRA	0	0	0	0
GUAVIARE	0	0	0	0
HUILA	0	0	0	0
MAGDALENA	16	0	0	0
META	1	0	0	0
NARIÑO	0	0	0	0
NTE_SANTANDER	0	0	0	1
PUTUMAYO	0	0	0	0
QUINDIO	1	0	0	2
RISARALDA	0	4	0	5
SANTANDER	0	1	0	2
SAN_ANDRES	0	0	0	0
SUCRE	0	0	0	0
TOLIMA	77	4	0	2
URABA	0	0	0	0
VALLE	0	2	0	0
UNIDAD	0	0	0	0
VAUPES	0	2	0	1
VICHADA	0	0	0	0
BUENAVENTURA	0	0	0	0

CONCLUSIONES

La protección a los trabajadores colombianos se ampara bajo la ley 1010 de 2006(Acoso Laboral), la cual garantiza protección total ante cualquier suceso que se presente en contra de un trabajador en forma horizontal o vertical según sea el caso particular.

Las apreciaciones y consideraciones se toman de la corte constitucional y del consejo de estado, así mismo del significado de acoso laboral de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, los empleadores y empresas deben implementar un reglamento interno de trabajo el cual debe ser ejecutado en paralelo junto con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, quien debe designar un comité de convivencia a donde deben llegar todas las inconformidades que se presenten por parte de los trabajadores, de esta forma iniciar un debido proceso que finalmente llegaría a la Jurisdicción y así garantizar que todos los tipos de acoso laboral puedan ser atendidos y que el trabajador se sienta protegido por la empresa y por la ley.

REFERENCIAS (BIBLIOGRÁFICAS)

Ceballos, R. (2009). *responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral*. Cali: Universidad del Valle.

CONSTITUCIONAL, C. (17 de NOVIEMBRO de 2022). *CORTE CONSTITUCIONAL*.

Obtenido de www.corteconstitucional.gov.co:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria>

De Miguel, V. (1994). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Madrid: Perspectivas.

Edwin Arturo Ortega, J. A. (2016). *EL ACOSO LABORAL Y SU REGULACION EN LINEA JURISPRUDENCIAL CON PRECEDENTES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DURANTE LOS AÑOS 2006 A 2016*. POPAYAN: CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA.

ESTADO, C. D. (17 de 11 de 2022). *CONSEJO DE ESTADO*. Obtenido de

<https://www.consejodeestado.gov.co>:

[https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/biblioteca/libros/2022/providencias/104_25000-23-41-000-2014-01359-01\(AC\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/biblioteca/libros/2022/providencias/104_25000-23-41-000-2014-01359-01(AC).pdf)

Gomez, D. (2021). *LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY 1010 DE 2006 A PARTIR DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Y EL DERECHO COMPARADO*. Bogotá: Universidad Externado.

Morales, M. (2016). Aproximaciones al acoso laboral desde la legislación comparada. *boletín mexicano de derecho comparado*, 147, 71- 98.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>

Motta, F. (2007). *El acoso laboral en Colombia*. VIA IURIS. Organización Panamericana de Salud. (s.f). *La dignidad humana*. Obtenido de DELLS:

<https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-dignidad->

ANEXO

DESARROLLO JURISPRUDENCIAL QUE HA PRESENTADO EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA A TRAVÉS DE LOS AÑOS CON EL FIN DE MITIGAR EL ACOSO LABORAL.

Partiendo del Análisis de acuerdo a la Corte Constitucional a continuación se relacionarán diferentes sentencias desarrollando en resumen ficha jurisprudencial, de cada una de ellas y posteriormente seguiremos con el Análisis en resumen a través de los años del Consejo de Estado.

C-738 2006, C-898 2006, C-078 2007, C-282 2007, C-780 2007, C-960 2007, SL 194 2021.

Resumen SL 194 2021.

Magistrado OMAR DE JESUS RESTREPO Sentencia SL194 de 2021 radica 76590 2 de febrero de 2021.

Objeto de una acción de tutela esta ha generado varias polémicas, esas conductas de acoso no llegan a la sede de casación porque generalmente se tratan en procesos especiales los que están reglados en la ley 1010, pero excepcionalmente, aunque no se trata de un caso de la ley 1010 tiene incidencia lo que sucede después de ello por eso se convierte en un proceso ordinario dependiendo del interés jurídico para recurrir puede ir a hacer objeto de la casación.

Una Señora en el año 2013 solicito que se declarara su despido ineficaz por haberse producido a los 6 meses siguientes a la presentación de una demanda que ella le coloco a los dirigentes de la empresa por acoso laboral.

La dignidad es algo con lo que no podemos jugar, los empleadores cerca de los años 70 80 había actuaciones de ellos y los trabajadores se callaban.

La Sra. pidió el reintegro trabajo en una empresa antioqueña 26 oct 2009 directora de talento humano y directora jurídica de la empresa, desempeño el puesto bien pero en determinado momento empezó a sentir que la acosaron porque su trabajo no era el correcto y le solicitaron la renuncia y ella dijo que no, le empezaron a quitar funciones a que se sintiera mal a atentar contra la dignidad humana.

Ella radico la demanda y en primera instancia diciendo que no había acoso y en segunda que si el tribunal dijo que si y coloco una multa y fue a dar al consejo super judicatura.

En cierta ocasión antes de despedirla art 64 CST como lo pueden hacer los empleadores día despidieron y el día que le pidieron la renuncia, el día que la despidieron ella dijo sepa que estoy protegida por 6 meses porque le coloque una demanda y tengo fuero. El dijo que no lo habían notificado, termino con una sentencia que había acoso laboral. El empleador se quedo tranquilo porque no estaba notificado formalmente no esta protegida la protección no la da un formalismo la protección la da el hecho de ser acosado y finalmente ser condenado por acoso laboral.

Le empresa dijo cuando recibió la demanda y cuando la contestación se opuso aceptada el vínculo, pero preciso que de lo demandante y la justicia consideraron como acoso laboral no lo era que era una simple negociación para no dañarle su hoja de vida. Finalmente, el juez dijo que no había reintegro, el tribunal en segunda considero que no había lugar al reintegro y se pronunció frente a la eficacia del despido luego de dejar establecido que la demandante no inicio un trámite preventivo no podía considerar el reintegro, es decir para el tribunal era necesario condición necesario que hubiera iniciado los tramites administrativos de acoso laboral, la Sra. se pronunció y

ataco en casación violación art 11 ley 1010 2006, indicó que para que el reintegro procediera era que la terminación unilateral del contrato fuera entre los 6 meses siguientes a la petición del acoso no a la notificación de sentencia 2010 radicado 36115. Llega proceso a la corte y hubo discusión en la sala y se fue a la sala siguiente se discutió el proceso por dos meses aproximadamente.

Efectivamente la corte considero que la conducta de a l sucedió dentro de los 6 meses sin importar que la Sra. hubiera notificado a la empresa o no. La norma dice podrá iniciarlo quiere decir que puedo o no hacerlo. Esa ley hoy en día podrá ser revaluada porque el convenio 190 de 2006 que entra a regir a partir del 21 de junio y puede ser utilizado en el bloque de constitucionalidad hace muchos cambios a la ley la hace más aplicable. Finalmente, la corte quebró la sentencia y en sede de instancia analizo las pruebas aportadas al proceso y considero que si existía el acoso laboral y había que ordenar el reintegro a esta trabajadora.

Fichas en resumen Consejo de Estado copiado taxativamente de la página web del Consejo de Estado <https://www.consejodeestado.gov.co/>

<https://relatoria.consejodeestado.gov.co:8080/TitulacionRelatoria/BuscadorProvidenciasTituladas.aspx>.

Ficha Jurisprudencial Sentencia mayo de 2017

FICHA JURISPRUDENCIAL CE
SENTENCIA MAYO 2017
TEMAS ESPECIFICOS
Derecho al Debido proceso, Acción de Tutela, Derechos del trabajador, terminación del Contrato de trabajo, derechos de la mujer, mujer, Acoso laboral, piloto, conducta de acoso laboral, discriminación sexual, perspectiva de genero, sujetos participes del acoso laboral.
PATRONES FACTICOS
Discriminación Laboral por Género, Acoso Labora, Discriminación Laboral a mujer copiloto, calificación insatisfactoria.
ANALISIS JURIDICO
Discriminación Laboral -Género.

Ficha Jurisprudencial Sentencia marzo de 2012

FICHA JURISPRUDENCIAL CE
SENTENCIA MARZO 2012
TEMAS ESPECIFICOS
Derecho a la seguridad social, derecho a la estabilidad reforzada del trabajador, principio de estabilidad laboral, enfermedad profesional, reintegro laboral, despido del trabajador, protección a persona en circunstancia de debilidad manifiesta, acoso laboral, trabajador enfermo, conducta de acoso laboral, sujetos del acoso laboral, modalidades de acoso laboral, sujeto pasivo del acoso laboral, despido indirecto.
PATRONES FACTICOS
Acoso laboral, Acoso laboral por enfermedad profesional, discriminación laboral por enfermedad.
ANALISIS JURIDICO
Discriminación Laboral enfermedad.

Ficha Jurisprudencial Sentencia marzo de 2012

FICHA JURISPRUDENCIAL CE
SENTENCIA MARZO 2008
TEMAS ESPECIFICOS
Deerecho al trabajo, principio de estabilidad laboral, derecho a la salud, persona con vih, acoso laboral, discriminación laboral, trabajador en misión, persecución laboral.
PATRONES FACTICOS
Trabajador enfermo, trabajador con VIH, despido por tener VIH, Acoso laboral a trabajador temporal.
ANALISIS JURIDICO
Discriminación laboral - enfermedad.

Ficha Jurisprudencial Sentencia noviembre de 2007

FICHA JURISPRUDENCIAL CE
SENTENCIA NOVIEMBRE 2007
TEMAS ESPECIFICOS
Trabajadora embarazada, terminación del contrato de trabajo a mujere embarazada, contrato de trabajo, acoso laboral, conducta agravante de acoso laboral, tramite de las quejas de acoso laboral, funciones del ministerio de la protección social.
PATRONES FACTICOS
Trabajador enfermo, trabajador con VIH, despido por tener VIH, Acoso laboral a trabajador temporal.
ANALISIS JURIDICO
Discriminación laboral - enfermedad.

Ficha Jurisprudencial Sentencia septiembre de 2007

FICHA JURISPRUDENCIAL CE
SENTENCIA SEPTIEMBRE 2007
TEMAS ESPECIFICOS
Contrato de trabajo, derecho al trabajo, carga de la prueba, principios constitucionales, derecho a la igualdad, acoso laboral, medidas de prevención al acoso laboral.
PATRONES FACTICOS
Persecución laboral en público, hostigamiento laboral.
ANALISIS JURIDICO
Acreditación acoso laboral-Constitucionalidad.