

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



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Fundada en 1951

UNIVERSIDAD GRAN COLOMBIA

ESPECIALIZACION EN DERECHO DEL TRABAJO

BOGOTA, D.C
DICIEMBRE DE 2022

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

EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA (MOBBING)



ESPECIALISTAS:

Olga Lucia Acosta Cifuentes

Yaira Jasbleidy Garnica

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema

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.



ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Pregunta de investigación

Pregunta de investigación

Como pregunta investigativa planteamos. ¿Qué conductas constituyen “¿Acoso laboral en Colombia”, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006?

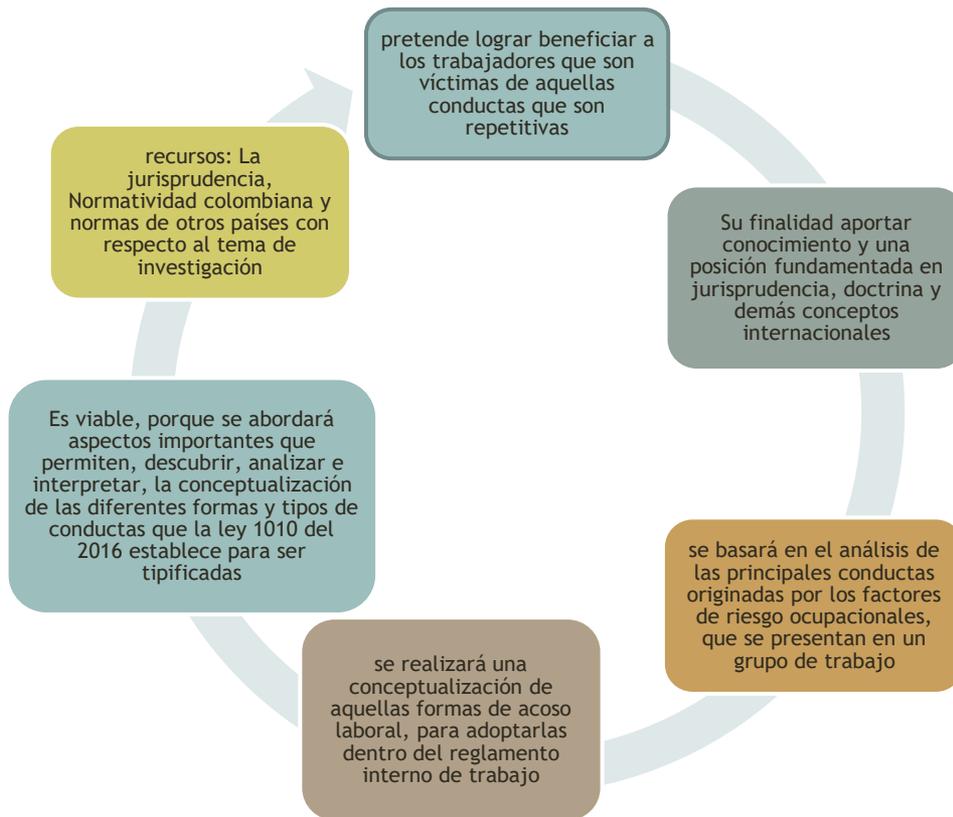
Hipótesis

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.



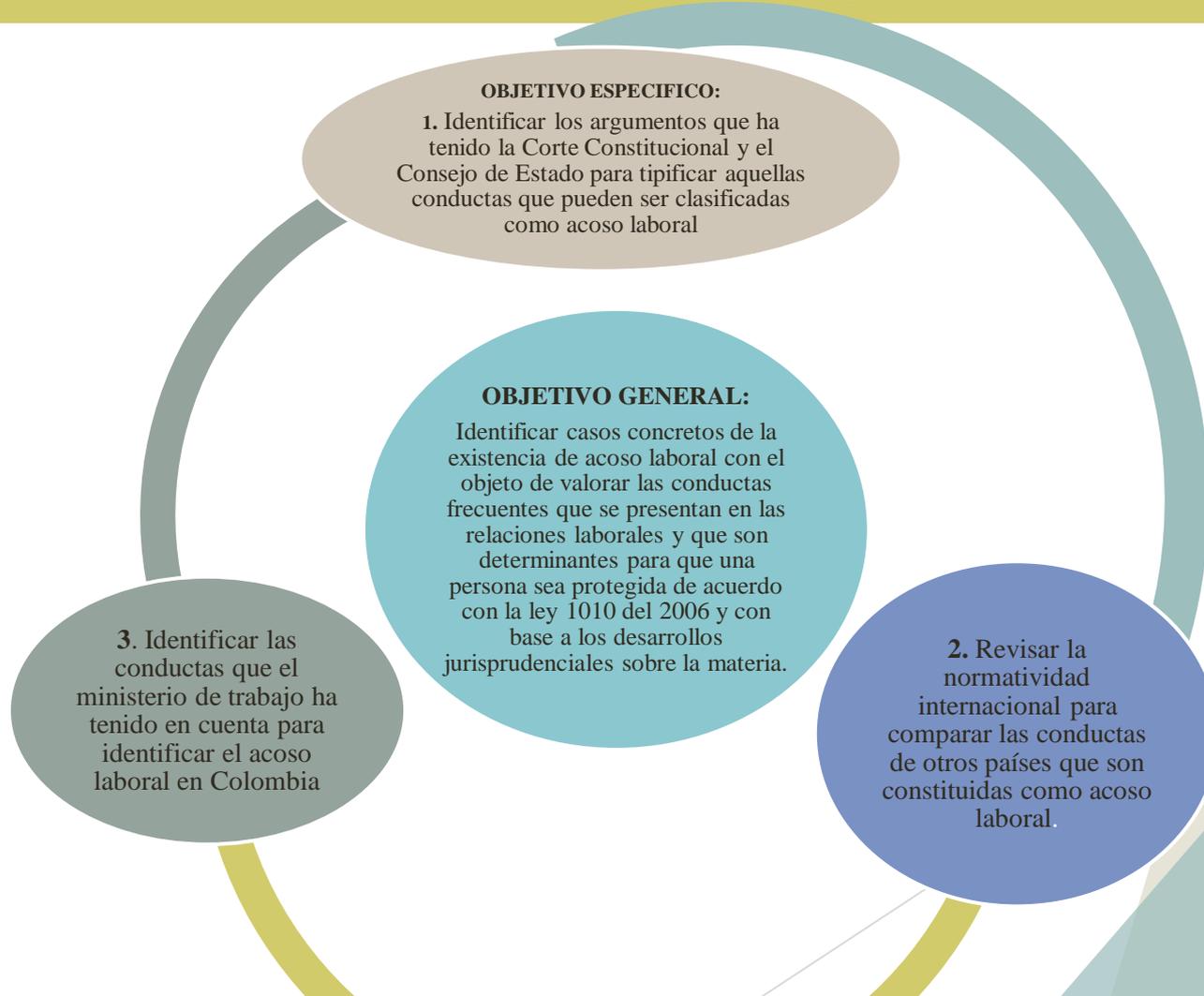
ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación



ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivos de la Investigación





MARCOS DE REFERENCIA MARCO CONCEPTUAL



MARCOS DE REFERENCIA MARCO TEÓRICO



ORGANIZACIÓN
PANAMERICANA DE
SALUD S.F.



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.

MOTTA C (2007) P.5



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.

VILLAMIZAR (2012)



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.



MARCOS DE REFERENCIA MARCO JURIDICO

Colombia

Constitución Política de Colombia de 1991: Artículo 1, 13, 25, 93.

Código sustantivo del trabajo

Decreto Ley 3743 de 1950 Artículo 46

Decreto 2663 de 1950

Ley 1010 de 2006

Internacional

Declaración universal de los Derechos Humanos

Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales

OIT Organización internacional de trabajo



Metodología de la Investigación



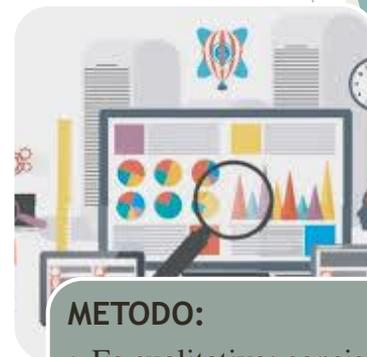
TIPO DE INVESTIGACION:

La investigación es descriptiva, ya que se busca describir y analizar los documentos como varios ejemplares, repositorios, lecturas de periódicos etc.



ENFOQUE:

- Es jurídico por lo que se ocupa del estudio de principios, doctrina, jurisprudencia.



METODO:

- Es cualitativo: consiste en mostrar la información escrita en la legislación y jurisprudencia, e instituciones que regulan la norma.

Metodología de la Investigación

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 haya 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.

- ▶ **En este capítulo resaltamos los argumentos, los fallos que han tenido las altas cortes con respecto al Acoso laboral en Colombia, tomamos de referencia algunos autores juristas que tienen significados del Acoso Laboral o Mobbing.**
- ▶ **De acuerdo a los conceptos de las altas cortes y a los diferentes fallos podemos evidenciar con mas claridad las conductas tipificadas como acoso laboral, basándonos en la Ley 1010 2006 para poder tomar cuales son las conductas que evidencian Acoso y cuales conductas no tipifican Acoso laboral.**
- ▶ **En conclusión de allí se desprenden elementos claros del Acoso laboral en Colombia.**

CAPITULO III NORMATIVIDAD INTERNACIONAL SOBRE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Como primera medida tomamos los significados de algunos términos generales sobre comportamientos relacionados con violencia laboral.
- Por otra parte tomamos la importancia que cada entidad internacional tiene sobre el tema de acoso laboral.





CAPITULO IV

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

En este capítulo tomamos de referencia gestiones del Ministerio de trabajo ha tenido sobre el acoso laboral en Colombia, ha analizado bastante el tema del acoso laboral o Mobbing, ha tomado iniciativa sobre el tema y ha tenido 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.

Que conductas toma el ministerio de trabajo en el momento que el trabajador efectúa la denuncia.

Cual es el procedimiento para efectuar denuncias ante esta entidad.



ANEXO

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

Corte Constitucional

C-738 2006, C-898 2006, C-078 2007, C-282 2007, C-780 2007, C-960 2007

SL 194 2021 Sala laboral del tribunal superior del Distrito judicial de Medellín.

Consejo de Estado

FICHA JURISPRUDENCIAL CE	FICHA JURISPRUDENCIAL CE	FICHA JURISPRUDENCIAL CE
SENTENCIA MAYO 2017	SENTENCIA MARZO 2012	SENTENCIA MARZO 2008
TEMAS ESPECIFICOS	TEMAS ESPECIFICOS	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.	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.	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	PATRONES FACTICOS	PATRONES FACTICOS
Discriminación Laboral por Género, Acoso Labora, Discriminación Laboral a mujer copiloto, calificación insatisfactoria.	Acoso laboral, Acoso laboral por enfermedad profesional, discriminación laboral por enfermedad.	Trabajador enfermo, trabajador con VIH, despido por tener VIH, Acoso laboral a trabajador temporal.
ANALISIS JURIDICO	ANALISIS JURIDICO	ANALISIS JURIDICO
Discriminación Laboral -Género.	Discriminación Laboral enfermedad.	Discriminación laboral - enfermedad.



ANEXO

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

Consejo de Estado

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 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.



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.



Bibliografía

- 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. Organizacion Panamericana de Salud. (s.f). *La dignidad humana*. Obtenido de DELLS: <https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-dignidad->



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Fundada en 1951



MUCHAS GRACIAS