

**INFORME FINAL**

**CRITERIOS OBJETIVOS PARA TIPIFICAR LAS MODALIDADES DE ACOSO  
LABORAL QUE CONTEMPLA LA LEY 1010 DE 2006.**

**YEINY ESCOBAR GASCA  
LEIDY MILENA VARGAS OCAMPO**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES  
Programa de Derecho  
Facultad de Ciencias Jurídicas  
Manizales, Octubre de 2015**

**1. TITULO:**

CRITERIOS OBJETIVOS PARA TIPIFICAR LAS MODALIDADES DE ACOSO  
LABORAL QUE CONTEMPLA LA LEY 1010 DE 2006

**2. AUTORAS:**

LEIDY MILENA VARGAS OCAMPO  
YEINY ESCOBAR GASCA

### 3. RESUMEN

El presente estudio denominado “Criterios objetivos para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la Ley 1010 de 2006”, se indagó por uno de los temas de vanguardia en el contexto colombiano, como es el acoso laboral y de reciente surgimiento en el campo jurídico.

El tema reviste novedad, porque con base a los rastreos teóricos y conceptuales en lo concerniente al fenómeno del acoso laboral han predominado los estudios desde la psiquiatría, la psicología y la medicina, pero muy poco explorado desde lo jurídico.

El estudio se enmarco en un paradigma cualitativo, con un enfoque exploratorio descriptivo. La técnica de recolección de información fue la revisión documental con énfasis en lo jurisprudencial.

Entre las principales conclusiones se destaca:

- La realidad jurídica en Colombia en lo que respecta al acoso laboral, denota que la ley 1010 de 2006, nace con un vacío, en cuanto al concepto mismo de acoso laboral; de igual manera no es clara y precisa en lo que respecta a la forma como debe interpretarse, lo que hace que se continúe la vulneración de derechos fundamentales y de re victimización de los acosados.
- El profesional en derecho debe apropiarse de los conceptos y decisiones objetivas emanadas de las Altas Cortes en lo que respecta al acoso laboral, en respuesta a los vacíos que presenta la Ley 1010 de 2006

**PALABRAS CLAVE:** Acoso Laboral, Contrato de Trabajo, Maltrato Laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Inequidad Laboral, Entorpecimiento Laboral, Desprotección Laboral.

#### 4. ABSTRAC

This study entitled "Objective criteria to establish the modalities of bullying as established by Law 1010 of 2006", was investigated by one of the cutting-edge issues in the Colombian context, such as bullying and recent surge in the legal field

The theme is novel, because based on the theoretical and conceptual traces with regard to the phenomenon of bullying have dominated studies from psychiatry, psychology and medicine, but little explored from the legal.

The study was part of a qualitative paradigm, with a descriptive exploratory approach. The data collection technique was the literature review with emphasis on case law.

Among the key findings are highlighted:

- The legal reality in Colombia with respect to workplace harassment, indicates that the 1010 law 2006, born in a vacuum, as the very concept of harassment; likewise it is not clear and precise with regard to how it should be interpreted, which makes the violation of fundamental rights and re victimization of harassment to continue.

- The right to appropriate professional concepts and objective decisions of the High Courts in regard to bullying, in response to the gaps that presents the 1010 Act of 2006

KEY WORDS: Harassment Labor, Employment Contract, Labor Abuse, Pursuit Labor, Employment Discrimination, Inequality Labor, Labor Numbness, lack of labor protection.

## **5. PRESENTACIÓN:**

En el siguiente informe final de investigación denominado “Criterios objetivos para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la Ley 1010 de 2006”, las autoras se han centrado en abordar un tema de vanguardia como es el acoso laboral y de reciente surgimiento en el campo jurídico; para el caso colombiano desde el 2006 se reconoce como problemática con vulneración de derechos, de ahí que la expedición de la Ley 1010, marque un nuevo escenario para el ejercicio profesional el derecho.

El indagar por los criterios para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la Ley 1010 de 2006, se convierte en un tema de investigación que reviste novedad por el énfasis en lo jurídico y por lo poco explorado.

El documento que a continuación se presenta, consta de:

- Resumen/ Palabras clave /Abstract
- Presentación
- Justificación
- Surgimiento del estudio
- Propósitos
- Descripción del estudio
- Formulación del problema
- Marco teórico
- Metodología
- Resultados
- Recursos
- Cronograma
- Conclusiones/ Recomendaciones/Observaciones
- Referente bibliográfico

## 6. JUSTIFICACIÓN

El tema de los criterios objetivos para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la Ley 1010 de 2006, reviste importancia porque da cuenta de una problemática de vanguardia que cada vez más va en aumento como producto de las nuevas formas de relación entre empleadores y empleados que se están dando en el mundo del trabajo.

El llevar a cabo este tipo de estudios permite ahondar en un campo de análisis jurisprudencial que cada vez más debe irse consolidando porque si bien Colombia cuenta con un marco jurídico específico para el tema, aún es incipiente para la complejidad y las diversas formas de manifestación del acoso laboral.

Otro aspecto por resaltar es que el tema del acoso laboral y sus modalidades sobre todo con énfasis en lo jurídico, es novedoso porque al momento no se han adelantado estudios al respecto, prevalecen los de corte psicológico y caracterización de las modalidades del fenómeno.

La aplicabilidad de los resultados son la base para adelantar otras investigaciones relacionadas con el tema, así mismo será un aporte a la consolidación del marco normativo para abordar la problemática.

## **7. SURGIMIENTO DEL ESTUDIO.**

El interés por llevar a cabo este trabajo surgió por el incremento de las denuncias relacionadas por el tema de acoso laboral; a partir de la expedición de la Ley 1010 de 2006 cobra visibilidad una realidad que ha permanecido latente a través del tiempo en las relaciones entre empleador – empleados y entre los mismos compañeros.

El que cobra visibilidad la problemática del acoso laboral, denota que existe una aceptación y aplicabilidad de la norma, aunque no debe perderse de vista que en materia jurisprudencial y en doctrina del derecho, la fundamentación es aún escasa.

Es a partir de lo anterior que surgió la inquietud por llevar a cabo la investigación relacionada con los criterios objetivos para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la ley 1010 de 2006.

## **8. PROPÓSITOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer los criterios objetivos para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la Ley 1010 de 2006

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar el alcance del concepto de acoso laboral en las relaciones del trabajo.
- Conceptuar cada una de las modalidades de acoso laboral que regula la ley 1010 de 2006.
- Definir la línea jurisprudencial en materia de acoso laboral por parte de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado.

## 9. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Como parte de la revisión se encontró una serie de antecedentes que dan cuenta de la problemática del acoso laboral a través del tiempo.

Los países pioneros en estudiar el acoso laboral fueron Noruega y Suecia. En el año 1984, Heinz Leymann, adelanta estudios sobre el acoso moral en el trabajo, a partir de enfoques clínicos de la psicología (epistemológico, organizacional, administrativo).

A partir de las investigaciones realizadas por Leymann, Suecia es el primer país de la Unión Europea, en expedir una legislación para prevenir el acoso moral en el trabajo. Posteriormente Francia, en el 2002, en la ley de modernización social incluye unas disposiciones normativas relacionadas con el acoso moral. Por la misma época, Bélgica expide la Ley del 12 de junio de 2002, que regula la violencia psicológica en los sitios de trabajo.

Por su parte Argentina, como primer país latinoamericano, en diciembre de 2003, expide la Ley 13168, que contiene un marco jurídico con miras a prevenir, controlar, sancionar, y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública.

La Unión Europea, produce un instrumento sobre al acoso moral en el trabajo, contemplado en la resolución 2001/2339. Así mismo cuenta con la directiva 89/391 del Consejo, del 12 de junio de 1989, concerniente a la aplicación de medidas para promover el mejoramiento de la seguridad y la salud de los trabajadores. De igual forma en la directiva 2000/78, en su artículo 2, numeral 3, señala: “el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil,

degradante, humillante u ofensivo” (Parlamento Europeo, sin fecha, directiva 2000/78).

En Colombia, es oportuno mencionar que el acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos, aunque la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo del trabajo, el Código Penal, pronunciamientos de la Corte Constitucional, han dado lineamientos y directrices respecto de los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana, ninguno de ellos da cuenta de una norma explícita sobre el tema.

Ya para el año 2004, a través del proyecto de ley No. 88, se plantea la ley de acoso laboral, la cual es aprobada y promulgada el 23 de enero de 2006 a través de la Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Como se evidencia, en Colombia el acoso laboral es un tema de reciente data, jurídicamente hablando, porque como problemática ha existido desde tiempos remotos; pero ha sido de interés en cuanto a producción de conocimiento del campo de los psicólogos, quienes como pioneros en el estudio de la problemática, determinaron que hay diversas formas de maltrato en las relaciones laborales afectando la salud mental de los trabajadores.

Las circunstancias que pueden generar acciones de acoso laboral son de diversa índole, desde un mecanismo para manipular a los trabajadores en procura de un mayor rendimiento, inducirlos a renunciar sin tener que pagar indemnización, por la negativa de una mujer ante insinuaciones de tipo sexual por parte de sus compañeros de trabajo ya sean superiores, iguales e inferiores.

Son otras manifestaciones de la problemática, el escarmiento público a los trabajadores como manifestación de poder por parte de los jefes. Asuntos como la edad, educación, idioma, costumbres, orientación sexual, creencias religiosas, convicciones políticas, pueden llegar a convertirse en situaciones para desencadenar acoso laboral.

Algunas de las formas manifiestas de la problemática son el incremento de funciones, saturación laboral, desestabilización psicológica, lo que trae como consecuencia la falta de rendimiento, baja productividad, comisión de errores, ausentismo, entre otros, que a la postre se convierten en facilitadores para la coacción por parte del empleador para que la víctima acepte renunciar a derechos reconocidos y tutelados legalmente.

Con base en lo anterior y dado que desde lo jurídico hay poca jurisprudencia al respecto y escasa doctrina del derecho, se propuso la siguiente pregunta de investigación.

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los criterios objetivos para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la ley 1010 de 2006?

## 10. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1: Generalidades del Concepto de Acoso Laboral. Corresponde a un tipo violencia psicológica que se presenta en el lugar de trabajo. Por ende se cataloga como:

El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador (Piñuel, 2001, p. 15).

Entre las principales causas generadoras de acoso laboral se tiene, de acuerdo a lo expuesto por Iñaki Piñuel:

El acoso laboral se puede dar por envidia o celos profesionales.

Por la resistencia a la manipulación exhibida por la víctima

Un espíritu crítico de la víctima frente al grupo dominante

Independencia de la víctima frente al grupo dominante.

Por rechazo del agresor a alguna característica personal o profesional que distingue a la víctima de la “mayoría silenciosa”

Por ocurrir en la víctima circunstancias que en opinión del agresor la convierten en el vehículo perfecto para manifestar a los demás (masa silenciosa) su poder y capacidad de amedrentamiento (2001, p. 31).

En la mayoría de las causas referidas, subyacen conductas de inseguridad e incapacidad por parte del agresor, de ahí que recurra a estrategias de opresión para expresar y obtener la ejecución de acciones en procura de un beneficio personal. Ello se complementa con lo expresado por Rodríguez Cubillo, al dar

cuenta del perfil del agresor en el acoso laboral, “con una profunda alteración de la personalidad. Son sujetos que carecen de norma moral interna; que no dudan en eliminar a un posible opositor (...) son sujetos que suelen rodearse de personas mediocres o sumisas” (2008, p. 22).

Una de las mayores dificultades en materia de acoso laboral es lo alusivo a las evidencias, porque se trata de una violencia que es invisible, por lo que la víctima se puede llegar a sentir confundida.

Son características del acoso laboral las siguientes:

- Conductas de hostigamiento. Son observables por personas y son verificables. Las repercusiones en la víctima no son observables pero sí los hechos que conllevan a las mismas. Estas conductas son progresivas y por ello pocas veces llaman a la solidaridad de las personas que rodean a la víctima, diferente en casos de violencia física que la prueba es fehaciente y sí puede generar apoyo de otras personas.

Los hostigamientos generan problemas psicosomáticos a mediano y largo plazo, que la mayoría de veces se confunde con estrés laboral o con situaciones conflictivas ajenas a la empresa, por lo que se reduce a un fenómeno sin evidencia, sin responsabilidad y con efectos que perduran en el tiempo (Leymann, 1996, p. 65).

- Conducta repetitiva. El que la conducta de hostigamiento perdure en el tiempo, hace que la persona se sumerja en la indefensión, aumentando el efecto psicológico, que es la finalidad del acosador. La situación estresora en la víctima llega hasta tal punto que termina por abandonar el lugar de trabajo.

- Consecuencias a largo plazo. El acoso termina por convertirse en un riesgo laboral, psicosocial que se configura a lo largo del tiempo. Piñuel descarta que sea una enfermedad y enfatiza que es un riesgo laboral porque...

La persona se expone a riesgos de ser dañado en sus relaciones laborales, de familia y sociales así que se manifiesta no solo en la esfera laboral, pues genera daños colaterales como quiebra de la capacidad de resistencia y estrés postraumático así como problemas familiares y el alcoholismo (Piñuel, 2001, p. 72).

Con base en lo anterior, el acoso laboral termina por afectar los diferentes contextos en los cuales se desenvuelve la persona, lo que hace que se convierta en un fenómeno psicosocial de magnitudes considerables.

CAPÍTULO 2: Modalidades de acoso laboral. Hacen parte del acoso laboral, el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

- Maltrato laboral. Corresponde a los comportamientos tendientes a desacreditar al trabajador frente a la empresa y frente a sí mismo. En la Ley 1010 de 2006 se define como:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral (Ley 1010 de 2006).

- Persecución laboral. En el marco de la Ley 1010 de 2006, se define como:

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

Se resalta de esta modalidad de acoso laboral la persecución pero con un solo fin, la salida del trabajador. Son acciones que conducen a que se dé este tipo de acoso, la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios en el horario.

- Discriminación laboral. Para el caso del contexto laboral, se define como:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que crezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1010 de 2006).

En materia de discriminación en el contexto laboral, responde a situaciones observables.

- Entorpecimiento laboral. La Ley 1010 del 2006 la define como:

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

En esta modalidad se ubican aquellos comportamientos considerados como de omisión, porque si bien el acosador no ejerce una presión directa sobre la víctima, su acoso lo manifiesta a través de obstáculos para el desempeño de la actividad laboral. Con esta forma de actuación la peor parte la lleva la empresa porque el ocultar información acarrear graves consecuencias en lo personal como en la organización.

- Inequidad laboral. Se define como “asignación de funciones a menosprecio del trabajador” (Ley 1010 de 2006). En esta modalidad de acoso se presenta una ubicación laboral del empleado en cargos inferiores a los que están capacitados, o en su defecto asignarle actividades imposibles de realizar.

- Desprotección laboral. Se define como “Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador” (Ley 1010 de 2006).

La desprotección corresponde al incumplimiento de las normas relacionadas con los riesgos laborales y salud ocupacional, lo que puede llegar a convertirse en un delito de tipo penal, por la exposición del empleado a lesiones personales o en el peor de los casos intento de homicidio preterintencional por descuido en el pago de las obligaciones por parte del empleador.

### CAPÍTULO 3: Marco Legal Colombiano

- Constitución Política de Colombia. Como soporte legal al desarrollo de la presente propuesta de investigación, se referencian los siguientes artículos de la Carta Política.

Artículo 1º. “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”. Para el caso de las situaciones de acoso laboral hay una vulneración total a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Constitución Política de Colombia, 1991).

De igual forma como se manifestó para el contenido del artículo 1º de la Constitución, los actos agresivos que hacen parte del acoso laboral, van en contravía de lo dispuesto en el artículo mencionado.

Artículo 15. “Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”. El acoso laboral por ser una forma manifiesta de violencia psicológica en esencia, vulnera el buen nombre y la intimidad de la persona, porque es someter a la presión o a la burla pública a un empleado con el objetivo de hacerlo desistir de alguna actividad o al cargo mismo.

Artículo 21. “se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección”. En consonancia con lo expuesto en los anteriores

artículos éste de igual manera tiene pleno cumplimiento en el marco del acoso laboral.

Por su parte el artículo 25, hace referencia al derecho al trabajo: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. En síntesis este artículo garantiza los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

- Ley 1010 de 2006. El contenido de la norma se centra en sancionar lo concerniente al acoso laboral. Algunos de sus principales fundamentos son:

Objeto. Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa (Ley 1010 de 2006, artículo 1º).

Vale la pena mencionar que el contenido de la Ley no es aplicable a las relaciones civiles y/o comerciales, es decir contratos por prestación de servicios, ni tampoco en aplicable en la contratación administrativa.

Por su parte el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, define el acoso laboral como:

Se entenderá el acoso laboral 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.

Entre las modalidades de acoso que señala la norma, se tiene: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral (Ley 1010 de 2006, artículo 2º).

Entre las conductas atenuantes y agravantes la ley en mención señala:

El haber observado buena conducta anterior, obrar en Estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o Estado de ira e intenso dolor, intentar disminuir las consecuencias una vez realizada la conducta, ante provocación o desafío por parte del superior, o cualquier circunstancia análoga a las anteriores (Artículo 3).

Entre circunstancias agravantes señala:

La reiteración de la conducta, concurrencia de causales, realizar la conducta por motivo abyecto o fútil, mediante precio o recompensa remuneratoria, mediante ocultamiento, o a través del abuso de una posición dominante, bien por su rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad (Artículo 4).

Entre las conductas que no son catalogadas como acoso laboral, son aquellas encaminadas a mantener la disciplina, la lealtad, la fidelidad a la organización, acorde a lo estipulado en el contrato laboral, reglamentos internos del trabajo, como bien lo señala el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

## **11. METODOLOGÍA**

### **10.1 Tipo de Investigación**

La investigación se enmarca en un tipo de investigación cualitativo. De ahí que privilegie la lectura inductiva de la realidad del acoso laboral, desde los criterios objetivos para tipificar las modalidades de acoso laboral que contempla la ley 1010 de 2006.

### **10.2 Enfoque**

El enfoque es teórico, con énfasis en una perspectiva exploratoria – descriptiva. Exploratoria porque es un campo de conocimiento poco indagado hasta el momento desde lo jurisprudencial. Descriptivo porque tendrá como base los planteamientos expuestos en la Ley 1010 de 2006, así como los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado.

### **10.3 Método**

Inductivo, porque la investigación es de corte cualitativo y además porque el proceso de recolección de información y análisis parte de los contenidos normativos referidos al tema de las modalidades del acoso laboral y los criterios objetivos para tipificarlas.

### **10.4 Población**

Más que población o muestra, corresponde a la unidad de análisis que para el caso sería la Ley 1010 de 2006 y las disposiciones legales que en torno a las modalidades de acoso laboral se han planteado.

### **10.5 Técnica de Recolección de Información**

La técnica de recolección de información para este caso es la revisión documental, con énfasis en lo jurisprudencial.

### **10.6 Fuentes de Información**

Para la construcción conceptual de cada uno de los capítulos del proyecto de investigación donde se evidencien los criterios objetivos en cada una de las modalidades que constituyen acoso laboral, se trabajará con dos fuentes de información a saber:

Fuentes de información primarias: Corresponde a la información que se recolectará de manera directamente a través de la revisión de la línea jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado.

Fuentes de información secundarias: Son aquellas de donde el investigador recoge información de estudios previos, literatura, estadísticas ya existentes, previo planteamiento del objeto de estudio; para este caso la revisión de las estadísticas por parte del Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la Nación en investigaciones de acoso laboral.

### **10.7 Análisis de información**

Se realizará con base a los lineamientos de la investigación cualitativa, por ende se hará desde la hermenéutica jurídica.

## **11 RESULTADOS**

El presente capítulo da cuenta de los resultados obtenidos a través de la recolección y análisis de información. Es de anotar que la exposición de los hallazgos se hará con base a los objetivos propuestos.

### **11.1 Alcance del concepto de acoso laboral en las relaciones laborales**

Para tener un acercamiento al concepto de acoso laboral, se hace oportuno contextualizar la génesis misma de la definición desde lo que han expuesto algunos estudiosos del tema.

El punto de partida del término se remonta a la década de los 60', cuando el etólogo Konrad Lorenz hace referencia al concepto de mobbing, entendido como "el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte" (Lorenz, 1965).

Si bien el término Mobbing surge en el marco de estudios de comportamiento animal, se ha adaptado a las formas de relación de lo humano, de ahí que la expresión hubiese prevalecido desde la década de los 60' y actualmente se aplica a los escenarios de acoso laboral; fenómeno que cobra visibilidad en la segunda mitad del Siglo XX, con las investigaciones llevadas a cabo por el sueco Heinz Leymman quién detectó comportamientos hostiles en el ámbito laboral por lo que se interesó en abordarlos desde el campo de la psicología y la psiquiatría.

Como resultado de sus estudios, Heinz Leymman, elabora su propia definición, así: "Comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y activamente mantenido en ella, durante largo tiempo y de manera frecuente" (Leymman, 1990, 119).

Continuando en la misma línea de búsqueda literaria para la conceptualización del acoso laboral, se hace oportuno hacer mención de Hirigoyen, la autora habla de acoso moral, el cual lo define como:

(...)cualquiermanifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (Hirigoyen, 1999, p. 43).

El mérito de los estudios de Hirigoyen, radica en que sirvieron de base para impulsar las leyes en Francia y Bélgica que sancionan el acoso moral en el mundo del trabajo (Díaz, 2007, p. 87). Así las cosas, el estudio en mención se consolida como el primer antecedente histórico que da cuenta de la necesidad de crear normas para contrarrestar el acoso laboral en occidente; incluso en Colombia fue retomado como sustento de las ponencias cuando se debatía el proyecto de ley, que terminó con la expedición de la Ley 1010 de 2006.

Otro autor de innegable importancia es Iñaki Piñuel, quien hace referencia al acoso psicológico en el trabajo, definiéndolo como:

(...) continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro y otros, que se comportan con la persona cruelmente con el objeto de lograr su aniquilamiento o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador (Piñuel, 2001, p. 98).

Como se evidencia el recuento hecho hasta aquí da cuenta de conceptos desde el campo de lo psicológico y psiquiátrico; desde lo jurídico se debe resaltar

los aportes de la jurista Viviana Laura Díaz al afirmar que el acoso laboral es una “sofisticada forma de persecución u hostigamiento que un trabajador sufre en su lugar de trabajo” (Díaz, 2007, p. 8).

En Colombia, el concepto de acoso laboral, empieza a tener relevancia cuando se le da importancia al tema de la dignidad humana “como presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías contempladas en la Constitución” (Naranjo Mesa, 1993), aunado a las disposiciones jurídicas de protección a los derechos de los trabajadores a unas condiciones dignas, decentes y justas para desarrollar sus labores. Lo anterior en respuesta a unas condiciones contextuales, donde el auge de (...)

(...) Las relaciones socioeconómicas regidas por el productivismo, entendido este de acuerdo con los lineamientos dados por Anthony Giddens (1998) como ethosen el cual el trabajo autónomo y los mecanismos de desarrollo económico sustituyeron el crecimiento personal y la meta de una vida feliz en armonía con los demás (UrrestaTascón, 2013, p. 395).

Aunado a lo afirmado en el párrafo, muchas personas empezaron a dar a conocer conductas correspondientes al acoso laboral en todas sus modalidades, por lo que se hizo necesario recurrir a la acción de tutela como mecanismo para hacer valer sus derechos fundamentales.

Continuando con el énfasis en lo jurídico, se hace oportuno citar a Molina Navarrete, cuando señala respecto del acoso laboral, que:

Desde una perspectiva jurídica general, esta forma de violencia “moral” constituye un ataque frontal a los fundamentos o ejes basilares del sistema normativo de cualquier sociedad civilizada, de alcance demoledor, material y simbólicamente, pues como sintetizara el mayor especialista mundial, Heinz

Leymman, a la vista de estas conductas parecería que “el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal (Molina Navarrete, 2003).

De igual manera, enfatiza Molina, que “tanto los fundamentos del sistema jurídico como del orden socio laboral, se basan por imperativo constitucional, en el respeto a la dignidad de la persona y en el respeto a los derechos que le son inherentes” (Molina Navarrete, 2003); por tanto el acoso moral, como lo denomina el autor, representa una carga que debe ser resuelta por vía jurídica si en verdad se habla de un estado garantista de derechos.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico colombiano para el acoso laboral, inicialmente el objeto de ley se planteó como:

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje sobre la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privado o público o de un contrato de prestación de servicios personales (Celis Gutiérrez, 2004).

Como se observa el sustento hecho por el representante a la Cámara, que sirvieron de base para la formulación de la Ley 1010 de 2006, se basó en las premisas de la necesidad latente de garantizar un trabajo en condiciones dignas; la protección a las personas dentro del ámbito de desarrollo de sus labores, ya sean trabajadores privados u oficiales e, incluso, contratistas de servicios profesionales en entidades públicas, con relación a los comportamientos asumidos por sus superiores, compañeros de trabajo y subalternos que menoscaben la dignidad humana y afecten la salud de quien los padece; así mismo combatir

actitudes que han sido culturalmente aceptadas como parte de un poder subordinante mal entendido (Cepeda Espinosa, 2006).

Es de anotar que en la Ley aprobada, se delimita los escenarios laborales en lo privado y lo público, pero deja de lado la posibilidad de incluir cualquier otro tipo de vinculación en la cual, de igual manera se preste un servicio personal, “aunque no se descarte la firme intención de hacer efectivo el principio constitucional de consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política que obliga a propender por condiciones dignas y justas para la ejecución del trabajo” (UrrestaTascón, 2013, p. 401).

En suma, el concepto de acoso laboral que acuña la ley 1010 de 2006, incluye:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).

Podría afirmarse que el concepto en mención se ajusta, o mejor, da cuenta en términos generales, de las conceptualizaciones desde el campo médico, psicológico y jurídico, que en el devenir de los tiempos se fue consolidando. Sin embargo, prevalece un vacío, porque también deberían incluirse (...)

Conductas que pretendan generar una desmejora en la calidad o cantidad de las labores prestadas por el trabajador, al punto que permita la configuración de “justas” causas para despedirlo. En este sentido se estaría frente a una

conducta con sujeto pasivo calificado, pues no aplicaría en aquellos casos en los que la víctima sea el empleador (UrrestaTascón, 2013, p. 401).

Pero un obstáculo mayor que se presenta en la definición de acoso laboral contemplada en la ley, está referido a la necesidad de la demostración de las conductas a las que hace referencia la norma, porque el acosador en aras de dañar a la víctima se vale de estrategias elaboradas y sutiles, lo que se convierte en un inconveniente al momento de aplicar el control que en sí denota la ley.

Partiendo de la base que la primera intención del acosador es menoscabar la autoestima de la víctima, influencia que se ejerce en el campo de la psiquis y de las emociones, las acciones que se emprenden para lograr el cometido son casi imperceptibles en ocasiones hasta para el mismo hostigado, pero que sin lugar a dudas trae repercusiones en la vida personal, familiar y laboral; lo que se asemeja a un crimen perfecto.

Así las cosas, en situaciones de acoso laboral se requieren de análisis particulares con la suficiente argumentación jurídica que posibilite la ponderación de principios para resolver casos difíciles. Por ende “la forma de probar y determinar la existencia o no de conductas efectivamente hostiles en el ámbito del trabajo, las cuales deberán valorarse desde la óptica del acosado” (UrrestaTascón, 2013, p. 404).

Con el vacío de la ley 1010 de 2006 y de continuar interpretándose la norma de manera restrictiva, la vulneración de derechos fundamentales y de re victimizar a los acosados seguirá en incremento considerable.

## 11.2 Modalidades de acoso laboral

Con base en lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, están legalmente establecidas las siguientes modalidades de acoso laboral.

- Maltrato laboral. Entendido como todo acto de violencia, física, verbal, psicológica, que lleve a cabo el empleador contra el trabajador, o por parte de quienes participen en una relación laboral.
  
- Persecución Laboral. Conductas arbitrarias tendientes a generar en el empleado desmotivación, con el fin último de motivar su renuncia.
  
- Discriminación laboral. Trato diferencial y excluyente que se tiene hacia un trabajador, por razones de raza, género, credo religioso, costumbres, creencias, origen familiar, entre otros.
  
- Entorpecimiento laboral. Acciones por parte del empleador u otra persona que haga parte de las relaciones laborales, cuyo objetivo es obstaculizar de manera intencional el cumplimiento de las actividades del empleado.
  
- Inequidad laboral. Saturación o disminución de actividades como forma manifiesta de subvaloración por el trabajador.
  
- Desprotección laboral. Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad física y psicológica del empleado; así como la seguridad del mismo.

El proceso de victimización es sistematizado por Leymman (1990) en cuatro fases:

Fase uno: Incidente crítico original: El conflicto es el estado activador del acoso. Se desarrolla en un tiempo muy corto.

Fase dos. Mobbing y estigmatización. Se identifican acciones cuya finalidad es causar daño, de forma sistemática.

Fase Tres. Administración de personal. Cuando los administrativos se enteran, suelen asumir prejuicios en contra de la víctima y se atribuye el problema a sus características personales. Como solución buscan liberarse de ella, se le persigue, desprestigia y culpabiliza.

Fase Cuatro. Expulsión. La víctima intenta defenderse, por ello y las secuelas del acoso, se agrava su situación. Finalmente abandona su trabajo y busca ayuda médica y psicológica (Leymman, 1990, 126).

Piñuel, describe como parte del proceso de victimización lo que él denominó “la espiral del mobbing en cinco fases, incorporando una fase adicional: la solicitud de ayuda especializada externa y de diagnóstico incorrecto” (Piñuel, 2008, p. 87).

Es de vital importancia conocer el proceso de victimización por parte de empleadores, empleados y abogados, porque en esa medida se pueden detectar a tiempo conductas de acoso laboral para prevenirlas o contrarrestarlas a tiempo; en el campo del derecho, se cuenta con un seriado de acontecimientos de los cuales se dan los argumentos jurídicos probatorios.

### 11.3 Línea Jurisprudencial en materia de acoso laboral por parte de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado

El levantamiento de la línea jurisprudencial en lo que respecta al acoso laboral, da cuenta de un devenir histórico de reciente data en Colombia, así las cosas se encontró que:

<b>CORTE CONSTITUCIONAL</b>
<p>Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquier de las siguientes conductas (...)</p> <p>Sentencia C – 780 de 2007 Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto</p>
<p>Problema Jurídico.</p> <p>Las demandantes manifiestan que hay una violación a los derechos de igualdad, dignidad, intimidad personal y familiar y al derecho al trabajo justo y digno, ellas argumentan que la exigencia de que las conductas que configuran acoso laboral requieran ser desplegadas de manera pública, es abiertamente atentatoria del derecho a la igualdad, por cuanto establece una diferenciación injustificada entre las actuaciones acaecidas en privado, que serán de más frecuente ocurrencia, y aquellas que tengan lugar en público.</p>
<p>Consideración.</p> <p>Son condiciones para decretar acoso laboral: violación de los derechos de igualdad, intimidad personal y familiar, derecho al trabajo justo y digno.</p> <p>Así mismo la ocurrencia debe ser repetida y pública, de algunas de las conductas expuestas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.</p>
<p>Condiciones de inferioridad (...) Conductas atenuantes Sentencia C- 078 de 2007 Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño</p>

<p>Problema Jurídico.</p> <p>Es demandado el literal e del art. 3 de la ley 1010 de 2006 toda vez que este expresa lo siguiente: "e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización".</p>
<p>Consideración.</p> <p>En materia de acoso laboral, la expresión "inferioridad" del literal e del artículo 3º de la Ley 1010 de 2006, se debe asumir como aspecto discriminatorio y de vulneración al derecho a la dignidad de las personas o grupos poblacionales específicos.</p>
<p>Traslado de lugar de trabajo Sentencia T-048 de 2013 Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño</p>
<p>Problema Jurídico.</p> <p>El trabajador considera que está siendo acosado laboralmente por el cambio de sitio para desempeñar actividades laborales, y que el nuevo sitio de trabajo afecta su salud, por lo que aduce que esta decisión por parte del empleador es persecución laboral.</p>
<p>Consideración.</p> <p>La sentencia considera y concluye que no se han vulnerado los derechos del trabajador por lo tanto el cambio de sitio de trabajo no es acoso laboral, esto con la facultad que reviste al empleador sobre el iusvariandi.</p> <p>En el entendido de que el empleador puede variar el sitio de trabajo entre otras estas deben estar basadas sobre algunas reglas que no vulneren y desmejoren las condiciones del trabajador, por lo que deben existir los motivos por los cuales decidió hacer el cambio por cierto trabajador y no por alguno de los demás</p>

Fuente: Cuadro diseñado por las autoras. Texto Revisión documental.

Para la Corte Constitucional, la línea jurisprudencial alusiva al concepto de acoso laboral versa en torno a la vulneración de los derechos fundamentales tales como la dignidad, la igualdad, la honra y la intimidad, entre otros derechos.

Lapostura de la Corte Constitucional se centra en garantizar a los empleados un trato igualitario sin discriminación alguna en su lugar de trabajo. Empero dicha protección queda limitada porque al momento de demostrar el acoso laboral, se centra en el cumplimiento de los criterios de repetición de la ocurrencia y lo público de las conductas; por lo que se centra más en las causas generadoras del acoso laboral, más no en las consecuencias que trae para el empleado.

Como dato adicional, hay otras limitantes de la Ley 1010 de 2006, una de ellas es que proteger determinadas formas de trabajo, como son aquellos que suscitan una relación de subordinación, excluyendo los contratos de prestación de servicios, contrato de aprendizaje, trabajadores asociados a una cooperativa, en los cuales no existe vínculo laboral por lo tanto no se considera que sea aplicable a la ley.

Otro asunto es que la Corte da viabilidad a la tutela únicamente a los servidores públicos, lo que de nuevo excluye a otros trabajadores de la posibilidad de hacer valer sus derechos constitucionales y laborales, en lo que respecta a evitar las conductas en implicaciones del acoso laboral.

A continuación se hará referencia a los pronunciamientos por parte del Consejo de Estado, en lo que respecta al acoso laboral.

<b>CONSEJO DE ESTADO</b>
No. de radicado 2016389 11001 – 03 – 25- 000 – 2012 – 00301 – 001131 – 12 Sentencia
Fecha: Julio 4 de 2013.
Consejera Ponente. Bertha Lucía Ramírez de Páez

Síntesis del fallo.

“Se demostró en sede administrativa que la demandante no solo vulneró disposiciones relacionadas con los derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos, contenidas en la Ley 734 de 2002, sino que también desconoció lo previsto en la Ley 1010 de 2006, en tanto que con su proceder acosó laboralmente a sus subalternos”.

En lo que respecta a la Ley 1010 de 2006, a la demandante se aplican los siguientes artículos:

Artículo 6º, así: “Sujetos y Ámbito de Aplicación de la Ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: (...) – Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública (...)”

El artículo 2º, definición de acoso laboral “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia al mismo (...)”.

Agrega la disposición en cita que ese comportamiento admite modalidades como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral.

No. de radicado 2010667 41001-23-31-000-1998-01061-02 0469-11

Sentencia de abril 19 de 2012.

Sección Segunda.

Consejero Ponente. Gustavo Eduardo Gómez Arangúren

Síntesis del fallo.

“Observa la Sala, que las motivaciones expuestas por el actor en su escrito de renuncia, encuentran su sustento en las pruebas documentales y testimoniales allegadas al proceso, de donde se colige que fue objeto de acoso laboral por parte del Jefe de Departamento de Planeación del Municipio de Neiva, quien se dedicó a crearle un ambiente de trabajo hostil, consistente en ordenar que la

correspondencia y todas las actuaciones realizadas por aquel, fueran revisadas por otros funcionarios en aras de buscar indicios o pruebas de su supuesta corrupción, en entregarle memorandos por sus ausencias al trabajo en horas laborales, cuando lo manifestado por los testigos, da cuenta que evidentemente el ejercicio del cargo que desempeñaba, requería ausentarse de la oficina y especialmente, en suspenderle las funciones que desempeñaba como Jefe de la Sección de Interventoría y Control de Garantía del Departamento de Planeación Municipal, a partir del 2 de junio de 1998, aduciendo deslealtad en la confianza depositada por aquel y señalando que en el desarrollo de sus funciones, “posiblemente” se estaban pretermitiendo actuaciones necesarias dentro de los trámites correspondientes.

Así, las declaraciones de los señores Rojas Uribe, Correa Polanía, López Daza y Pérez Morales, coinciden en afirmar que dentro del tedioso ambiente de trabajo en el que se encontraba el actor, llegó un momento en el jefe de planeación le ordenó a las arquitectas Corredor y Pérez, la revisión de todas las actuaciones realizadas por aquel, tratando de encontrar presuntas irregularidades en su actuar y aun así, pese a no encontrarse ninguna, el jefe de planeación procedió a retirarle sus funciones, tal y como lo manifestó la última declarante.

Ahora bien, si efectivamente el Jefe del Departamento de Planeación del municipio demandado consideraba que la conducta del actor denotaba deslealtad y que en el desarrollo de sus funciones posiblemente habían ciertas irregularidades, ha debido acudir ante los organismos o dependencias competentes con el fin de investigar las supuestas faltas cometidas por éste y no actuar de la manera como revelan las pruebas que lo hizo y menos argumentar en esta instancia, que era éste quien debió acudir ante las aludidas autoridades y alegar el acoso laboral que decía padecer por parte de su jefe inmediato.

Lo anterior le permite inferir a la Sala, que el servicio al interior de la entidad demandada se mejoró, toda vez que el cargo que desempeñaba el actor de manera idónea y responsable ni siquiera fue proveído, sino que las funciones que éste desempeñaba fueron repartidas a las arquitectas Pérez y Corredor, sin que estas se despojaron de las labores que venían ejerciendo.

Radicado No. 25000-23-15-000-2010-01304-01(AC)

Fecha. Agosto 19 de 2010

Sala de lo Contencioso Administrativo

Sección Cuarta

Consejero Ponente Hugo Fernando Bastidas Bárcenas
<p>Problema Jurídico.</p> <p>Desempeño de funciones que no son acordes con la profesión. Violación del derecho al trabajo en condiciones dignas. Omisión en dotación de herramientas de trabajo. Vulneración de la dignidad y la salud por acoso laboral.</p>
<p>Consideración.</p> <p>Al igual que la Corte Constitucional, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores. Y, por ende, la tutela resulta ser el instrumento idóneo, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se pueda imputar al sujeto activo de la conducta que sanciona la Ley 1010 de 2006.</p>

Fuente: Cuadro diseñado por las autoras. Texto Revisión documental.

Como se observa en los pronunciamientos hechos por el Consejo de Estado en casos de acoso laboral, reitera lo manifiesto por la Corte Constitucional, en lo que respecta a la definición y la necesidad de repetición y evidencia pública de los hechos para ser catalogados como acoso laboral.

Así mismo, señala que la acción de tutela es un mecanismo idóneo para garantizar derechos fundamentales para empleados públicos que han sido víctimas de acoso laboral.

En lo que respecta a los pronunciamientos por parte de la Corte Suprema de Justicia, no se encontraron sentencias específicas sobre acoso laboral, ello tiene sustento en lo expuesto por Garzón Landínez, cuando señala:

La Corte Suprema de Justicia, ante la falta de claridad jurídica en el procedimiento que se debe llevar a cabo en casos de acoso laboral y ante la

poca conveniencia de establecerlo como un procedimiento independiente por la baja protección que otorga a los trabajadores en materia de indemnizaciones y la poca efectividad del fuero (2011, p. 122).

Empero, se darán a conocer algunos fallos emitidos por la Corte Suprema de Justicia, por procesos adelantados por Jueces de Tutela.

<b>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA</b>
Sentencia de septiembre 21 de 2007. Magistrado Ponente Sigifredo Espinosa
Problema Jurídico.  Tutela interpuesta por un servidor público, quien dice que entre sus funciones se encontraban las de cargar con cosas pesadas, a partir de lo cual sufrió una escoliosis y se le recomendó no realizar esfuerzos físicos, por lo que la entidad lo cambió a un puesto más sedentario ante lo cual también presentó queja el trabajador por la exagerada quietud en la que permaneció. Tras su enfermedad, alegaba que se le aumentó la carga de trabajo por lo que dice, sufrió de acoso laboral. Sin embargo, el actor no logró evidenciar la situación toda vez que la entidad y la ARP estaban otorgándole los tratamientos pertinentes. Tampoco alegó algún perjuicio moral o psicológico por lo que se evidencia que la situación en la que se encontraba no era más que una incomodidad
Consideración.  La sentencia concluye que no se intentaron otros medios de defensa judicial y que la tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar en los eventos de acoso laboral.  Linea: El asunto se ebe tramitar por la J O L
Sentencia del 9 de junio de 2008 Magistrado Ponente Francisco Javier Ricaurte

<p>Problema Jurídico</p> <p>Caso de un servidor público que, por su trabajo como coordinador administrativo del DAS consideraba que, al negarle la institución llevar su arma de dotación fuera del horario de trabajo, se estaba constituyendo acoso laboral toda vez que lo exponía a peligros a su salida del trabajo</p>
<p>Consideración.</p> <p>No se encontró evidencia de acoso laboral, ni de discriminación.</p> <p>Se evidencia el errado concepto que se tiene de acoso laboral toda vez que el cumplimiento de la ley no puede responder a necesidades individuales que pretenden mayores prerrogativas so pena de considerar víctimas de acoso laboral a quienes alegan la excepción.</p> <p>Linea:</p>
<p style="text-align: center;">Sentencia del 5 de agosto de 2008</p> <p style="text-align: center;">Magistrado Ponente Jaime ArrublaDussan</p>
<p>Problema Jurídico.</p> <p>Una persona perteneciente a la comunidad raizal del Archipiélago de San Andrés denuncia a su superior jerárquico por hacer comentarios xenófobos y racistas así como de hacerle padecer insultos por pertenecer a dicha comunidad.</p>
<p>Consideración.</p> <p>La Corte no falló a favor del demandante porque no se demostraron los hechos ni se demostraron consecuencias en la víctima. A ello se suma que los compañeros no testificaron, lo que queda como un caso aislado, lo que no constituye acoso porque no se cumple con la condición de conducta pública, como lo plantea la Ley 1010 de 2006 en el artículo 7º.</p>
<p style="text-align: center;">Sentencia del 13 de agosto de 2008</p> <p style="text-align: center;">Magistrado Ponente William Namén Vargas</p>

<p>Problema Jurídico.</p> <p>Un trabajador de una lavandería argumenta que, tras los maltratos sufridos de parte de su superior jerárquico, se vio obligado a renunciar, sin que explique en qué consistían dichos actos.</p> <p>Acto seguido, explica los procedimientos a los que ha acudido y que no le han resultado eficaces para resolver su caso, tales como ir a la Procuraduría donde a la fecha de los hechos de la demanda aún se esperaba nueva fecha para la audiencia de conciliación.</p>
<p>Consideración.</p> <p>La Corte Suprema de Justicia, no resuelve el caso a favor del demandante por la pobreza en la descripción de los hechos y la deficiente fundamentación jurídica.</p>
<p>Sentencia de marzo 18 de 2009</p> <p>Magistrado Ponente Jaime Alberto ArrublaPaucar</p>
<p>Problema Jurídico</p> <p>Demanda instaurada por una abogada del sector público quien alega ser víctima de acoso laboral por los constantes traslados que sufrió durante su trabajo y quien finalmente fue asignada para atender público y entregar documentos de identidad.</p>
<p>Consideración.</p> <p>En este caso la Corte falló en contra de las pretensiones de la demandante toda vez que no encontró probado que los traslados obedecieran a conductas de acoso sino que hacían parte del iusvariandi, potestad del empleador.</p>

Fuente: Cuadro diseñado por las autoras. Texto Revisión documental.

Como se evidencia en los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, referidos por sede de tutela, todos sin excepción fueron fallados en contra del demandante, por dos razones en especial.

La primera de ellas porque la Corte Suprema de Justicia contrario a lo expuesto por la Corte Constitucional considera que la tutela no es el mecanismo idóneo para ser aplicado en los casos de acoso laboral, en procura de garantizar derechos fundamentales, ello como consecuencia a la falta de claridad en el concepto de acoso laboral y por el énfasis en las causas más no en las consecuencias que trae dicha conducta sobre el empleado.

La segunda razón va de la mano de la anterior, en el entendido que empleados y empleadores no tienen claridad acerca de lo que es en sí el acoso laboral y las modalidades del mismo, por lo que se quedan cortos los argumentos al momento de demandar derechos fundamentales en el ámbito de lo laboral.

## **12 RECURSOS**

Para el desarrollo de la investigación se requiere de los siguientes recursos:

- Talento Humano: Las dos investigadoras
- Equipos de cómputo
- Material bibliográfico
- Papelería en general

### 13 CRONOGRAMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Analizar estado del arte sobre el tema objeto de estudio	x	X						
Elaboración de Anteproyecto		X	x	X				
Presentación de Anteproyecto				X				
Construcción Conceptual del Proyecto de Investigación				X	x			
Elaboración de los capítulos de la Investigación					x	x	x	
Presentación del proyecto de Investigación							x	
Sustentación								x

## 14 CONCLUSIONES/ RECOMENDACIONES/ OBSERVACIONES

Como reflexiones de cierre, se plantea lo siguiente:

- Para que una conducta sea catalogada como acoso laboral, debe ser reiterada y pública, por ende aquellas manifestaciones que vulneren los derechos fundamentales de la persona y que se lleven a cabo de forma esporádica y privada, no tienen respaldo jurídico alguno, por lo que no pueden ser demostradas ni alegadas en el marco del derecho.
- La realidad jurídica en Colombia en lo que respecta al acoso laboral, denota que la ley 1010 de 2006, nace con un vacío, en cuanto al concepto mismo de acoso laboral, porque resulta ser excluyente de algunas formas de contratación; de igual manera no es clara y precisa en lo que respecta a la forma como debe interpretarse, lo que hace que se continúe la vulneración de derechos fundamentales y de re-victimización de los acosados.
- Los pronunciamientos hechos por el Consejo de Estado en casos de acoso laboral, reitera lo manifiesto por la Corte Constitucional, en lo que respecta a la definición y la necesidad de repetición y evidencia pública de los hechos para ser catalogados como acoso laboral. Así mismo, señala que la acción de tutela es un mecanismo idóneo para garantizar derechos fundamentales para empleados públicos que han sido víctimas de acoso laboral.
- Por su parte la Corte Suprema de Justicia contrario a lo expuesto por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, considera que la tutela no es el mecanismo idóneo para ser aplicado en los casos de acoso laboral, en procura de garantizar derechos fundamentales, ello como consecuencia a la falta de claridad en el concepto de acoso laboral y por el énfasis en las

causas más no en las consecuencias que trae dicha conducta sobre el empleado.

- La presente investigación es de importancia mayúscula, dado que se aborda desde lo jurídico de una manera coherente el planteamiento del problema, los objetivos y el desarrollo del trabajo, en un tema que desde los referentes teóricos – conceptuales, predominan los énfasis en lo psicológico y médico, pero con escasa producción en derecho, lo que convierte a dicho fenómeno en un campo expedito para ser explorado desde lo jurídico con mayor amplitud. De esta manera, se contribuye a la academia con una producción jurídica en el tema de acoso laboral.
- Para contrarrestar la problemática del acoso laboral debe existir una corresponsabilidad no sólo desde el Estado a partir de la formulación de políticas, planes y normas, sino de las organizaciones también, de tal manera que posibilite mecanismos de cooperación para lograr sincronía entre las acciones del legislador y las formas de seguimiento y control en los escenarios cotidianos laborales.

## 15 BIBLIOGRAFÍA

ArrublaDussan, Jaime. (MP). 2008. Sentencia del 5 de agosto de 2008. Corte Suprema de Justicia.

ArrublaPaucar, Jaime Alberto. (MP). 2009. Sentencia de marzo 18 de 2009. Corte Suprema de Justicia.

Bastidas Bárcenas, Hugo Fernando. (CP). Sentencia de agosto 19 de 2010. No. de radicado 25000-23-15-000-2010-01304-01(AC). Consejo de Estado. Bogotá D.C.

Campos Barrera, Andrés Felipe; Tayake Sierra, Juan Carlos. 2013. Protección, prevención y sanción del acoso laboral en Colombia. Análisis de la Ley 1010 de 2006. Universidad de San Buenaventura. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Coordinación Centro de Estudios de Derecho. Programa de Derecho. Santiago de Cali.

Celis Gutiérrez, Carlos Augusto. 2004. Ponencia proyecto 088 de 2004. Cámara de Representantes del Congreso de Colombia. Gacetas del Congreso No. 671 y 803. Bogotá. D.C.

Cepeda Espinosa, Manuel José. (MP). 2006. Sentencia C – 898 de noviembre 1 de 2006. Corte Constitucional.

Cepeda Espinosa, Manuel José (MP). 2007. Sentencia C – 960 de noviembre 14 de 2007. Corte Constitucional.

Congreso de Colombia. 2006. Ley 1010 de enero 23 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y

otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Bogotá D.C. Diario Oficial 46.160

Constitución Política de Colombia. 1991.

Córdoba Triviño, Jaime (MP). 2007. Sentencia C – 078 de febrero 7 de 2007. Corte Constitucional

Díaz, Viviana Laura. 2007. Acoso Laboral. ¿Un flagelo negociable?. Buenos Aires. Quorum.

Espinosa, Sigifredo (MP). 2007. Sentencia del 21 de septiembre de 2007. Corte Suprema de Justicia.

Garzón Landínez, Tary Cuyana. 2011. Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Facultad de Jurisprudencia. Bogotá. D.C

Gómez Arangúren, Gustavo Eduardo. (CP). 2012. Sentencia de abril 19 de 2012. No. de radicado 2010667 41001-23-31-000-1998-01061-02 0469-11. Consejo de Estado. Bogotá D.C

Hirigoyen, Marie – France. 1999. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. España. Paidós Ibérica.

Leymann, Heinz. 1984. Acoso moral en el trabajo. Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo. Suecia.

Leymman, Heinz. 1990. Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo. En: ViolenceandVictims. Vol. 5 No. 2. Recuperado de: <http://www.psiquiatria.com/documentos/psicologia/7815/> . Consultado en agosto de 2015.

Leymann, Heinz. 1996. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral en el trabajo. En: European journal of work and organizational psychology.

Lorenz, Konrad.1965. Consideraciones sobre las conductas animal y humana. Barcelona. Plaza &Janés.

Molina Navarrete, Cristóbal. 2003. Violencia moral. En: Conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos. Mobbing Opinión. Boletín de noticias sobre acoso psicológico. Recuperado de [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_610.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml). Consultado en agosto de 2015.

Motta Cárdenas, Fernando. 2008. El Acoso Laboral en Colombia. En: Área Jurídica. No. 4. ISSN 19095759.

Namen Vargas, William. (MP). 2008. Sentencia del 13 de agosto de 2008. Corte Suprema de Justicia.

Naranjo Mesa, Vladimir. (MP). 1993. Sentencia T – 124 de 1993. Corte Constitucional. Bogotá D.C.

Parlamento Europeo. Sin fecha. Resolución 2001/2339. Directiva 89/391. Directiva 2000/78.

Piñuel, Iñaki. 2001. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España. Editorial Sal Terrae. ISBN – 10: 8429314105. ISBN – 13: 978 – 8429314106.

Piñuel, Iñaki. 2008. Mobbing. Estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo. Barcelona. España. Gestión 2000.

Ramírez de Páez, Bertha Lucía. (CP). 2013. Sentencia de julio 4 de 2013. No. De radicado 2016389 11001 – 03 – 25- 000 – 2012 – 00301 – 001131 – 12. Consejo de Estado. Bogotá D.C

Reyes Guerra, Natalie. 2011. Alcances de la presunción en el proceso por acoso laboral en Colombia. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política.

Ricaurte, Francisco Javier. (MP). 2008. Sentencia del 9 de junio de 2008. Corte Suprema de Justicia.

Rodríguez Cubillo, Carlos. 2008. Tratamiento Jurídico del Mobbing. Primera Edición. Madrid. Universitaria Ramón Areces.

Sierra Porto, Humberto Antonio (MP). 2007. Sentencia C- 780 de septiembre 26 de 2007. Corte Constitucional.

Tafur Galvis, Álvaro (MP). 2007. Sentencia C – 282 de abril 18 de 2007. Corte Constitucional.

UrruescaTascón, Mónica María. 2013. Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. En: Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Vol. 3. No. 118. Medellín. ISSN 0120- 3886.