ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Autoras:

ALEJANDRA MARÍA VALENCIA.

ISABEL CRISTINA MOLINA BALBÍN.

TRABAJO DE GRADO MODIFICADO

Asesor:
BIBIANA CATALINA CANO ARANGO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN - ANTIOQUIA.
2019

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN 3

INTRODUCCIÓN 4

1. 6

1.1. Marco normativo del acoso laboral 10

1.2. El acoso laboral en la jurisprudencia de los órganos colegiados 18

1.2.1. En la Corte Constitucional 18

1.2.2. En la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia 21

1.2.3. En el Consejo de Estado 24

1.2.4. En la Corte Interamericana de Derechos Humanos 26

2. 28

2.1. Ámbito de protección internacional 33

3. 38

3.1. Brechas de género en materia laboral 38

3.1. A partir del marco normativo interno 43

3.2. A partir de la acción de tutela 50

CONCLUSIONES 56

BIBLIOGRAFÍA 58

RESUMEN

El presente trabajo se ocupará del estudio de la equidad de género y la interacción actual con el acoso laboral, en atención a las especiales circunstancias que debe atravesar una mujer en el ámbito profesional que se ve sometida a prácticas reiteradas de discriminación por razones de género, cuando es subvalorada, subutilizada y menospreciada por el simple hecho de ser mujer. En desarrollo de la temática propuesta, se hará una breve reseña histórica sobre el acoso laboral, marco normativo y su desarrollo jurisprudencial, así mismo, se hará una mención sobre el enfoque de género y su protección en las decisiones de los órganos internacionales y nacionales destinados a la defensa de los derechos humanos de las mujeres, en el mismo sentido, se hará un análisis respecto del acoso laboral al que están sometidas las trabajadoras, las diferentes circunstancias en las que se presenta y la propuesta de solución desde la perspectiva contenciosa desde distintos caminos (jurisdicción laboral - Acción de tutela y ley de acoso laboral), analizando la política estatal orientada a su protección y reivindicación, todo lo anterior bajo el enfoque metodológico cualitativo, el cual facilitará el desarrollo de cada uno de los objetivos propuestos en esta investigación, determinando las inequidades laborales a los que se somete la mujer hoy en día, la afectación a sus derechos con el fin de plantear alternativas de solución desde distintas perspectivas.

Palabras clave: Equidad, mujer, brecha de género, acoso, discriminación.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es considerado una situación en la cual un trabajador ve afectado su entorno profesional por diferentes factores que limitan su capacidad y lesionan su calidad de vida, en especial, por situaciones derivadas de las relaciones de poder que se presentan en los lugares de trabajo, propiciadas por superiores, compañeros o incluso inferiores que a través de prácticas afectan la calidad de vida y entorpecen el ambiente laboral (Djamil, 2012).

A su turno, según Onofre (2019) el género es considerado un "conjunto de construcciones sociales y culturales que se dan en torno a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres, y que se usan para distinguir entre lo que se considera como aspectos, actitudes, comportamientos o sentimientos "masculinos" y "femeninos", respectivamente, en una determinada sociedad y en un momento histórico específico" (Onofre, 2019).

Definición que cobra sentido en el ámbito laboral cuando existe una relación contractual entre hombres y mujeres que buscan un propósito común, generalmente asociado con la misionalidad organizacional, en donde según las capacidades, perfiles y funcionalidad se asignan indistintamente funciones.

Esa diferenciación puede, en algunas circunstancias especiales constituir acoso laboral, el cual, partiendo de la construcción legislativa de la Ley 1010 de 2006, se incluyó en la realidad jurídica nacional un marco normativo orientado a prevenir, perseguir y castigar toda forma de maltrato al interior de las relaciones laborales, sin discriminar si el empleador pertenece al sector público o privado.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 se debe entender por 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 del mismo (Senado, 2006).

Denominación que ha sido desarrollada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional la cual en torno al acoso laboral ha señalado:

> La Ley proscribe "todo acto de violencia" contra la libertad física, moral o sexual "toda expresión" injuriosa o ultrajante y "todo comportamiento" tendente a menoscabar la autoestima, el buen nombre o la dignidad, y "toda acción" tendente a obstaculizar la labor. Sin embargo, hace énfasis en que no toda vulneración debe ser prevenida y sancionada por un mismo medio (Sentencia C780, 2007).

Teniendo en cuenta lo anterior, cuando el acoso laboral en los términos ya señalados se presenta en una relación contractual, bajo el matiz de la discriminación por razones de género surge una situación adicional que involucra no solamente aquella relación empleador - trabajador, sino que se presenta como una afrenta a los procesos de reivindicación visibles en los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos y constituye un retroceso en la protección del derecho a la igualdad (OIT, 2009).

Allí surge el problema de investigación, enfocado a determinar las circunstancias que podrían constituir acoso laboral derivado de asuntos de género, visibles en descalificaciones, subutilización, exclusión, comentarios hostiles y humillantes, discriminación, no promoción o asignación de tareas indignas, ultrajes y afirmaciones descalificativas que además de propiciar la inequidad genera una brecha de género y afecta de manera significativa la dignidad humana de la mujer en el contexto laboral.

Para desarrollar dicha temática el presente trabajo consta de tres capítulos, en el primero se realizara una breve reseña sobre el acoso laboral, verificando el marco normativo y su desarrollo jurisprudencial en el contexto colombiano; en el segundo se identifica el ámbito de protección presente en los instrumentos nacionales e internacionales relacionados con la equidad de género, partiendo de las decisiones que se han surtido en los órganos multilaterales que propende por el respecto de los derechos humanos.

Finalmente, se analizarán las circunstancias constitutivas de acoso laboral con enfoque de género, la perspectiva allí derivada y la brecha subsiguiente, lo anterior con el fin de presentar dos posibles propuestas de solución, una ligada al marco normativo colombiano desde distintas perspectivas, y la otra partiendo de la acción constitucional de tutela, estudio desde la metodología cualitativa que contribuye a la realización de cada uno de los objetivos propuestos.

Con esta propuesta se pretende investigar el acoso laboral desde la perspectiva de la equidad de género, y como la discriminación por la especial condición de ser mujer podría constituirse *per se* en una situación de acoso laboral autónoma, partiendo del análisis de los procesos de reivindicación social que han marcado el camino hacia una presencia más activa de las mujeres en las posiciones de poder.

1. EL ACOSO LABORAL UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL.

El acoso laboral es tan antiguo como lo es el trabajar, siempre ha existido en los distintos escenarios y ha vulnerado derechos de los trabajadores en su entorno profesional, aunque hoy es más visible y existe una regulación orientada a su prevención y sanción, estas oprobiosas prácticas continúan y siguen lastimando la vida de quien, en procura de un sustento o una realización profesional, busca una actividad que le permita mejorar su condición de vida.

Lo más desafortunado como lo destaca Martínez (2013) es que "estas conductas provoquen insolidaridad, silencio cómplice o no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo, con sus compañeros de trabajo y/o su jefe o jefes, resaltando la "ventaja competitiva" de estos últimos con respecto a los subordinados, al hacer parte de una relación asimétrica que privilegia, en muchas ocasiones, los intereses de los patronos en desmedro de quienes con su fuerza de trabajo producen los bienes y servicios necesarios para el desarrollo económico y social" (Martínez, 2013).

Esta forma de acoso en el contexto internacional se conoce como (*mobbing*), definido como el "encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo" (Leymann, 2017).

Concepto que guarda relación con lo expresado por Schallenberg (2004) quien "describe un modo de trato entre las personas. Su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona" (Schallenberg, 2004).

Dicha definición en el contexto estudiado afecta con mayor medida a la mujer que por su especial condición es vulnerada en el entorno laboral, problemática resaltada por la OIT quien al respecto ha señalado:

> El acoso laboral en el caso de las mujeres puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido. Por ejemplo, cuando se encuentra bajo el amparo del fuero de maternidad. En estos casos, las mujeres embarazadas son apartadas de sus tareas habituales bajo el pretexto de que su situación de embarazo les impide mantenerse en su puesto habitual. Sin embargo, es frecuente que esta medida no responda al interés de proteger la salud de las mujeres, sino que se trate de una estrategia para aislar a la trabajadora y desvalorizar su trabajo con el fin de provocar su renuncia. En conclusión, hay que señalar que el acoso laboral contra las mujeres está en muchos casos estrechamente vinculado a la violencia de género (OIT, 2018).

Esta clase de comportamientos, generan en el trabajador innumerables afectaciones a nivel laboral que sin duda se traducen en individuos insatisfechos y desmotivados que encontrarán el trabajo como un ambiente lleno de hostilidad, generalmente asociado al sufrimiento por lo cual no tendrán óptimo rendimiento.

La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de *mobbing* sería el abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido a las limitadas posibilidades de movilidad laboral (Martínez, 2013).

Esta forma de vulneración de derechos de los trabajadores se ha convertido en una especie de pandemia mundial, cuyo control, prevención y sanción debe ser una premisa esencial para todos los gobiernos quienes deben propender por garantizar el respeto a la dignidad humana de sus conciudadanos, en especial, porque estos fenómenos pueden afectar el relacionamiento y los factores de producción que contribuyen con la economía y las políticas estatales de inversión social, en palabras de la organización Internacional del Trabajo (OIT):

> La violencia en el lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La

> violencia en el lugar de trabajo – que durante mucho tiempo ha sido una cuestión "olvidada" – ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral (OIT, 2019).

Afectación que se potencia cuando es una mujer la que está siendo víctima de esta clase de acoso, en especial por razones de género, ya que su condición especial se convierte en el eje central de intimidación, cuando se buscan excusas para no promoción, aumento salarial o permanencia, argumentando situaciones como la posibilidad de quedar en embarazo, la ocupación adicional que representa tener hijos, la dificultad de movilidad en caso de traslados o sencillamente la estigmatización intelectual, física o emocional, que a los ojos del acosador la inhibe de poder desempeñar un trabajo en las mismas condiciones que un hombre.

Partiendo de esa premisa, las conductas constitutivas de acoso laboral afectan el clima organizacional y dificultan los procesos de producción, generando incluso costos ocultos que al no ser medibles en los sistemas financieros y contables de las empresas, pasan desapercibidos generando perdidas cuantificables que podrían ser minimizadas si se atacan los factores asociados, en especial, aquellos que están directamente relacionados con la vulneración de derechos, porque traen inmersos caracteres de discriminación.

En palabras de García (2016):

> El acoso laboral o *mobbing* es un comportamiento caracterizado por prácticas de abuso mediante la violencia psicológica, dirigida hacia un empleado por uno o varios trabajadores de una empresa; a través de actos como humillación, falta de reconocimiento, miedo y agresión verbal. A su vez, este fenómeno es propiciado por ambientes hostiles y conflictivos que generan interacciones sociales y relacionales dañinas, afectando la productividad y el

> capital de la organización. Teniendo como resultado consecuencias adversas en la calidad de vida de la víctima, perjudicando su salud física, mental y emocional.

Lo cual afecta en gran medida a las mujeres cuando se incluyen factores asociados al género, teniendo presente que la población femenina accede al empleo en condiciones de mayor temporalidad y precariedad que la masculina. Los varones protagonizan las contrataciones más estables y de mayor duración (indeterminada, indefinida). La precariedad de las condiciones laborales que caracteriza al ámbito de la economía sumergida afecta en mucha mayor medida a las mujeres que a los varones (Mintrabajo, 2006).

Esa dinámica implica la necesidad de reformar la política estatal enfocada a la protección de las mujeres en el ámbito laboral, algunas normas, directivas, instructivos enfocados a esa protección que por lo menos en el papel, reivindican la labor de las mujeres en el sector profesional, adicionalmente, por vía normativa en Colombia se han dado algunos avances desde la perspectiva laboral que han procurado equiparar esa notable inequidad presente tanto en el sector público como en el privado, la Ley 1434 de 2011, Ley 1450 de 2011 (Art, 177), Ley 1468 de 2011, son algunos ejemplos de ello, sin embargo, el panorama no parece tan alentador como lo advierte el Foro Económico Mundial en donde Colombia ocupa el puesto 36 en el ranking de igualdad de género por debajo de Australia. Solo en América Latina, el país ocupa la séptima posición del grupo de 24 que lideran Nicaragua, Bolivia y Barbados (DINERO, 2017).

1.1. Marco normativo del acoso laboral

Tanto en el derecho interno como en el internacional, existen normas orientadas a la protección de los trabadores, disposiciones que hacen parte del catálogo de derechos

inalienables que contribuyen al libre desarrollo de la personalidad y permiten garantizar como obligación estatal primaria el mínimo vital.

En ese contexto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos instituye en su artículo 23 los derechos y garantías de las personas directamente relacionadas con el trabajo, dicha norma establece:

> *Artículo 23*
> *1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo,* ***a condiciones equitativas*** *y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
> *2. Toda persona tiene derecho,* ***sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual****.*
> *3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una* ***remuneración equitativa y satisfactoria****, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
> *4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.* (ONU, 1948) (subrayado y negrilla fuera de texto).

Nótese como desde ese instrumento internacional se propende por la protección de las personas en condiciones equitativas dando un trato sin ninguna clase de discriminación, aspecto que hace parte del *ius cogens* y por ello, de obligatorio cumplimiento en el derecho interno.

En el mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, señala dentro de su articulado la prohibición de discriminación, indicando:

> *Artículo 26*
> *Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social* (ONU, 1976).

Partiendo de dichos instrumentos, en la Constitución de 1991 se incluyó dentro del catálogo de derechos fundamentales varias normas que protegen además del trabajo, la equidad

como premisa esencial del Estado de derecho, en ese sentido el artículo primero establece la dignidad humana como presupuesto indispensable del relacionamiento entre asociados, entre ellos y el Estado, dicha norma establece:

> *Artículo 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada 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* (Senado, 1991).

Partiendo de esa premisa normativa, el respeto por la dignidad humana es parte fundamental del Estado y de la protección de todos los ciudadanos en especial, en temas inherentes a la protección igualitaria en torno al trato y las oportunidades, pieza central de la relación laboral en cualquier organización de índole público o privado, toda vez que permite el pleno goce de las garantías y el trato enfocado al libre desarrollo de su expectativa de vida.

De la misma manera, se encuentra el artículo 13 que contiene el derecho a la igualdad, esta norma constitucional establece:

> *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* (Senado, 1991).

Obligación que implica darle el mismo tratamiento a hombres y mujeres en todos los contextos de la sociedad, en especial en el ámbito laboral, en ese sentido Correa (1998) señaló:

> En Colombia no existen ni siquiera las condiciones materiales mínimas que equiparen a las personas por lo bajo, debido a la enorme diferencia entre clases sociales. Ya que el 2% de la población posee más del 90% de la riqueza nacional. El 45% de los colombianos vive por debajo de los niveles de pobreza, que en una población de 40 millones de habitantes arroja 18 millones de pobres. Es indudable que la consagración del derecho a la igualdad en la Constitución de 1991 es uno de los cambios más significativos para nuestra democracia. El derecho a la igualdad no es simplemente uno más dentro del conjunto de derechos que

> conforman la Carta de Derechos. Su consagración también implica un cambio de prioridades a nivel constitucional. A diferencia de lo que ocurría con la Constitución de 1886 que estaba inspirada en la protección a la libertad individual dentro del orden, la Constitución de 1991 está inspirada en el logro de la igualdad real. La igualdad no sólo es un derecho sino también un valor o un principio. La igualdad atraviesa toda la Constitución y obliga a todo el Estado y a la sociedad civil. Ello le confiere a la igualdad el más alto rango jurídico (Correa, 1998, pág. 97).

Asimismo, en la Constitución Política se encuentra el artículo 25 que contiene el derecho al trabajo, norma que dispone:

> Artículo 25. 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.

Derecho fundamental que impone como una obligación para el Estado la necesidad de proteger a los asociados para que tengan un trabajo en condiciones dignas y justas. Dignas porque permiten el acceso a un trabajo en condiciones óptimas, llenas de beneficios equitativos, y justas porque compilan garantías además de la posibilidad de acceder a un trabajo en condiciones igualitarias y la prohibición de discriminación en el entendido de darle igual tratamiento por una misma actividad o desempeño.

En ese contexto, el legislador ha contemplado normas orientadas a la prevención y sanción del acoso laboral, normas estatuidas en el código sustantivo del trabajo en donde la primera de ellas dispone:

Art 57-5 Es obligación del empleador "Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos".

El concepto de dignidad laboral que se encuentra presente de una u otra manera en la historia de la humanidad, en palabras de Mendizábal (2012): "es un concepto de carácter jurídico que existe en el derecho positivo y que se encuentra íntimamente ligado al movimiento para la defensa de los derechos humanos que tuvimos y seguimos teniendo

presente hoy en día. La dignidad es un concepto que nos muestra el reconocimiento de una naturaleza específica por el simple hecho de ser seres humanos y que por lo tanto merecemos respecto a cada una de nuestros derechos" (Mendizábal, 2012).

Aspecto del que no está ausente el derecho al trabajo en condiciones igualitarias, esto es, con las mismas garantías y prerrogativas, aspectos propios de una relación laboral que permite que tanto hombres como mujeres puedan tener las mismas oportunidades en cuanto a ascensos, reconocimientos, remuneración económica, y demás aspectos propios de la obligación contractual estatuida en la ley y que persiste en el tiempo hasta el día de hoy.

Asimismo, la ley sustantiva laboral señala dentro de las prohibiciones para los empleadores:

Art 59-9 Está prohibido al empleador "Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad"

Normativa que está en la misma dirección de la obligación antes citada, y que permite obligar dentro de un contrato de trabajo a que se incluyan tanto en los reglamentos internos como en las políticas de convivencia directrices que propenden por el respecto de la dignidad de los trabajadores y premian el acceso en condiciones igualitarias a todos ellos sin distingo de raza credo o religión.

Además de lo anterior, el código sustantivo del trabajo en su artículo 10 establece como principio general que:

"Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley".

Este apartado corresponde al artículo 10 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950 esta norma señalaba:

"Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley".

Como se observa la redacción del nuevo texto, tiene su génesis en la Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

En materia de función pública, la ley disciplinaria que pese a la reforma introducida recientemente (Ley 1952 de 2019) continua vigente hasta junio de 2020 (Ley 743 de 2002), también establece en su articulado una serie de numerales que previenen y castigan el acoso laboral como forma de relacionamiento entre empleadores y trabajadores del sector púbico, en ese sentido como lo señala Martínez (2013) se pueden destacar:

> Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público: "Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas". El artículo 34-8, contempla como deber del servidor público: "Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio". El artículo 35-2 y 7, consagra como prohibiciones al servidor público: "Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes". "Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos" (Martínez, 2013, pág. 5).

Aspectos que permiten dentro del marco funcional sancionar a los servidores públicos que propicien, toleren o generen prácticas dirigidas a vulnerar los derechos de sus superiores, compañeros o subalternos, en especial mediante actos de discriminación por razones de género, todo ello como preludio de la ley 1010 de 2006 cuya naturaleza está orientada

directamente a la prevención, sanción y tratamiento del acoso laboral en el sector público y privado.

Dicha norma tiene por 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*" (Senado, 2006).

Creando bienes jurídicos particulares que surgen de la relación contractual en una organización de naturaleza púbica o privada, "*el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa*" se convierten en los ejes centrales de la protección estatal por vía legislativa.

En esta norma, el legislador en el artículo 2 construye algunos conceptos que vale la pena traer a colación en virtud a su relación directa con el contexto mismo del objeto de estudio:

- ✓ Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (Senado, 2006).

Esta forma de maltrato según Masías (2011), "se refiere a conductas y actitudes específicas y voluntariamente dirigidas hacia una o varias personas con el objetivo de generar malestar, insatisfacción o daño. Puede darse de un superior a un subordinado o entre pares, aunque esto es menos frecuente" (Masías, 2011), prácticas que incluyen "sistemáticas expresiones, ofensivas o soeces referidas a la persona y/o tareas realizadas. Postergación en promociones

y/o ascensos. Sistemático retaceo de elementos y/o útiles para hacer las tareas, desde negar el uso del teléfono a no disponer de un lugar fijo de trabajo (Masías, 2011, pág. 65).

- ✓ Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Senado, 2006).

Concepto del cual vale la pena destacar lo atiente al género, mismo que es definido por la Corte Constitucional al señalar:

> El concepto género es una creación social que frecuentemente se contrasta con el término "sexo", que se refiere más bien, a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, en este sentido, resulta erróneo identificar o asimilar la palabra género con sexo. El género es una noción explicativa de las relaciones entre los seres humanos más amplia, mientras que la segunda categoría, da cuenta exclusivamente a las diferencias biológicas y fisiológicas entre mujeres y hombres. Asimismo, género no es igual a "mujer" o a "hombre", pues engloba también los roles socio-culturales que se asignan a cada uno de los sexos en la sociedad por el hecho de nacer con atributos femeninos o masculinos (Sentencia C862, 2012).

El cual en el contexto de la relación laboral implica como lo señala el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de protección "para abarcar no solo las características fisiológicas sino también la creación social de estereotipos, prejuicios y funciones basadas en el género que han dificultado el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales en igualdad de condiciones. De este modo, constituirían discriminación la negativa a contratar a una mujer porque pueda quedar embarazada o asignar predominantemente empleos de bajo nivel o a tiempo parcial a mujeres por considerar, de forma estereotipada, que no están dispuestas a consagrarse a su trabajo como se consagraría un hombre" (ONU, 2009).

Desde esa perspectiva, la ley de acoso laboral además de consagrar como agravante la reiteración de la conducta (art. 4 -a) incluye como conducta constitutiva de acoso, 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 (art. 7 – b), aspectos que serán desarrollados más adelante.

1.2. El acoso laboral en la jurisprudencia de los órganos colegiados

En reiteradas oportunidades, los distintos órganos colegiados de orden nacional (Corte Constitucional – Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y Consejo de Estado), o internacional (Corte Interamericana de Derechos Humanos) han delineado algunos aspectos en virtud de sus competencias, relacionados con el acoso laboral y sus implicaciones en la afectación de los derechos fundamentales.

En ese sentido, se ha construido una línea jurisprudencial enfocada a la prevención y sanción de conductas constitutivas de acoso en el entorno profesional, buscando la reivindicación de las personas más vulnerables que por distintas razones, en especial las de género, han sido vulnerados por los superiores o compañeros y en menor medida por inferiores en el desempeño de sus funciones dentro de una organización estatal o privada.

Partiendo de esa premisa a continuación, se hará un recorrido por algunos de los pronunciamientos de las cortes, sobre el acoso laboral y su relación directa con la igualdad y el respeto por la dignidad humana, todo bajo el enfoque de la equidad de género.

1.2.1. En la Corte Constitucional

La Corte Constitucional (en adelante la Corte), ha definido desde su creación en 1991 una línea jurisprudencial enfocada al respeto por la dignidad humana y su relacionamiento con distintas actividades estatales, todo por la condición inalienable del ser humano y su rol en el contrato social, bajo esa premisa, se ha señalado que la dignidad humana implica:

> (…) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, [a] la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano. Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que este no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones de vida correspondientes a la dignidad intrínseca del ser humano. Ha tratado entonces del derecho a la vida digna, y se ha referido al sustrato mínimo de condiciones materiales de existencia, acordes con el merecimiento humano, llamándolo mínimo vital de subsistencia (Sentencia T211, 2004).

Ello enfocado al ambiente laboral, implica la igualdad de trato entre los conciudadanos y la necesidad de protección reforzada para los más vulnerables, en el caso objeto de estudio la mujer que históricamente se ha hecho merecedora de una reivindicación por los factores de discriminación que padeció y que desafortunadamente aun padece.

En especial, porque el derecho al trabajo tiene íntima relación con la dignidad humana que excluye incluso la posibilidad de atenuación por vínculos familiares al respecto ha señalado:

> Si la protección de la dignidad en el trabajo debe ser igual para todas las personas, dicha protección no puede ser menor cuando exista un vínculo familiar entre el acosador y la víctima dado que éste no aminora el respeto debido entre los miembros de la familia. La garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidad, la integridad física y moral e inclusive la libertad sexual, entre miembros de la familia que se encuentren en un mismo ámbito laboral. Así, esta condición atenuante es una medida que atenta directamente contra la igual protección de la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral (Sentencia C898, 2006).

Lo cual se hace más evidente en el enfoque de género porque en el se presenta la figura de la indefensión y la subordinación, según la cual "la subordinación es la sujeción a la orden, mando o dominio de alguien, que se asimila a la potestad que, derivada de la ley o de una relación contractual entre las partes, conlleva una situación jurídica de dependencia. Ahora bien, en lo que respecta al estado de indefensión, la Corte la ha definido como la ausencia

de opciones jurídicas o de hecho del particular que demanda por vía de tutela, para defenderse de una agresión injusta por parte del demandado" (Sentencia T293, 2017).

Dejando claro que el ámbito de protección y con ello la competencia de la ley de acoso laboral, tiene su aplicación en el sector público y privado, en especial por el lenguaje empleado de carácter general e incluyente, ello permite la protección del trabajador sin importar la clase de vinculación contractual o la calidad de su empleador, en palabras de la Corte:

> En el contexto general de la Ley 1010 de 2006 se parte de que la prevención, corrección y sanción de las conductas de acoso laboral se dan en el ámbito de cualquier relación de trabajo, bien sea ésta pública o privada, verbal o escrita. Por tanto, una conclusión contraria a partir de uno sólo de los artículos de la ley, como lo plantean los actores a partir del artículo 9º acusado, únicamente podría tener sustento en una referencia específica en ese sentido o en una expresión que necesaria e inequívocamente conllevara la imposibilidad de hacer exigible la ley en todos los ámbitos de las relaciones laborales. Por otra parte, la Corte observa que el legislador utilizó en diferentes apartes de la Ley 1010 de 2006 un lenguaje general y amplio (no restrictivo ni excluyente), que en el contexto de cada artículo y de la ley, bien puede llegar a aplicarse al sector público o privado, o tener un sentido especial que determina su verdadero significado (Sentencia C282, 2007) .

En especial por el contexto de discriminación en la relación contractual permanece vigente en cualquier sector productivo, en ese sentido, a manera de ejemplo la igualdad salarial según la cual "los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría" (Dinero, 2012), implica que "tanto hombres como mujeres tendrán garantizada la igualdad salarial y la retribución salarial. Los mecanismos fijados en esta Ley permitirán que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado. También establece los lineamientos generales que permiten erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral" (Dinero, 2012).

Teniendo claro que en un escenario de discriminación la igualdad permite darle un trato equitativo a cada ciudadano teniendo presente su especial condición y su posición en torno a la reivindicación social, a la luz de lo señalado por la Corte:

> A partir de la cláusula de igualdad también surge la prohibición de discriminación, es decir, el trato diferente y perjudicial que se da a una persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras. Las mujeres como grupo han sido tradicionalmente discriminadas en todas las esferas sociales, -económicas, políticas, laborales y educativas- para lo cual existen diversos instrumentos internacionales y nacionales que establecen diferentes protecciones en cada uno de esos ámbitos. En este contexto, se ha reconocido que cualquier tipo de violencia contra la mujer es una forma de discriminación, aunque no se limite a ella (Sentencia T238, 2018).

Fenómenos sociales que están incluidos en todos los procesos y condicionamientos sociales, donde la igualdad de trato tiene una directa relación con la dignidad humana y los derechos fundamentales de las personas sin importar ninguna condición especial, esa protección permite desarrollar su personalidad teniendo en cuenta su fuero interno sin ninguna limitación distinta a la que la misma normatividad le impone, y que guarda relación con el respeto por las reglas de grupo.

Derecho que llega a la relación laboral y permite potenciar las inmensas calidades personales y profesionales que han caracterizado a la mujer desde su invaluable aporte en la sociedad, mismo que no ha sido reconocido con suficiencia y que en un contexto agreste y falocentrico impide el cabal disfrute de las condiciones necesarias para su reivindicación y para el respeto por sus derechos y garantías ampliamente reconocidas en esta corporación.

1.2.2. En la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (en adelante Sala Laboral) la Ley 1010 de 2016 pretendió generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la discriminación. En ese

sentido el objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1°, consiste en "definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u 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" (Sala Laboral, 2017).

Teniendo en cuenta dicha denominación y objeto extractado de la ley, cobra especial importancia la sentencia de la Sala Laboral (17063) del 5 de julio de 2017, que pese a tener más de un año, no ha sido difundida o conocida en el ámbito laboral decisión que otorga fundamentos esenciales de lo que es el acoso laboral y el contexto de protección en el escenario colombiano.

En esa decisión se indica que, "aun cuando puedan existir situaciones que generen estrés laboral, producto de las condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, siempre será indispensable "la intención de destruir" o el "objetivo premeditado" de la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente a un trabajador. Éste sería unos de los grandes aportes de la sentencia, ya que se involucran elementos del derecho penal, pues para que exista acoso laboral debe probarse la intencionalidad de quien presuntamente incurre en este tipo de actos" (Caicedo, 2018).

Frente al acoso laboral con enfoque sexual, al determinar que, pese a su gravedad, ha señalado que "tal fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad, los derechos y libertades sexuales y los derechos económicos" (Sala Laboral, 2018).

A juicio de la Sala de Casación Laboral, "todo ello contribuye a perpetuar la subordinación de la mujer en la sociedad, pues el acoso u hostigamiento sexual es un hecho real que las afecta en mayor proporción y produce efectos: (i) en la víctima, en tanto la ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, al punto que puede limitar su desarrollo profesional e incluso, perder su trabajo; (ii) en las empresas, toda vez que mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, pues ante un clima laboral negativo aumenta el ausentismo por enfermedad, el abandono de los puestos de trabajo y la disminución en la calidad del mismo, y (iii) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género" (Sala Laboral, 2018).

El pronunciamiento se produjo al ratificar la absolución de una empresa de la ciudad de Bucaramanga que despidió, por justa causa, a quien fuera uno de sus gerentes, cuyos comportamientos de acoso sexual laboral produjeron una situación de angustia o miedo en mujeres trabajadoras de la compañía.

La sentencia de la Sala Laboral destaca que "cuando un asunto de este talante es puesto en manos de la justicia, al juez le corresponde propender por el equilibrio entre los géneros y el respeto por los grupos poblacionales que históricamente han sido segregados, como las mujeres trabajadoras" (Sala Laboral, 2018).

En ese contexto la Sala recuerda que "la protección de las mujeres en el escenario laboral no solo se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico interno, sino en diversos instrumentos internacionales que lo ratifican y desempeñan un importante papel en la consolidación de los derechos de aquellas y promueven la aplicación de leyes desde una perspectiva de género" (Sala Laboral, 2018).

Discurso reivindicador que no puede desconocerse en el ámbito laboral, en especial por parte de los empleadores que en algunos casos utilizan las relaciones de poder como herramientas victimizadoras, la ley de acoso en ese contexto se esgrime como un instrumento que permite a la mujer buscar el resarcimiento de perjuicios, ya que por el despido directo o indirecto o por las prácticas reiteradas de acoso propiciadas, auspiciadas o toleradas por los empleadores que en desarrollo y con ocasión de una relación contractual no toman las medidas necesarias para proteger a las mujeres cuyo aporte en la organización es y siempre ha sido determinante para el desarrollo de la razón social y por supuesto de los procesos productivos del Estado.

1.2.3. En el Consejo de Estado

En una decisión, que permite ejemplificar las situaciones de acoso que debe estar una mujer en el contexto laboral de una entidad pública, se hizo evidente en el radicado 25000-23-15-000-2010-01304-01 donde la Sección Cuarta del Consejo de Estado al resolver la impugnación interpuesta por el Subdirector de Talento Humano del Ministerio de Transporte contra el fallo de tutela del 16 de junio de 2010, proferido por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, señaló:

> (…) existen serios indicios de que la actora, desde el año 2000, año en que ingresó a laborar en el Ministerio de Transporte, ha sido víctima de acoso por parte de sus superiores… ha sido objeto de investigaciones en varios procesos disciplinarios, archivados por falta de pruebas; ha sido trasladada numerosas veces de cargo, algunas por solicitud propia y otras por gestión de sus superiores y, en algunos casos, no le han sido entregadas herramientas de trabajo (Radicado 25000-23-15-000-2010-01304-01, 2010).

Además de lo anterior, las funciones que le han sido asignadas no corresponden a la naturaleza del cargo para el que fue incorporada, esto es Profesional Especializado Código 2028, Grado 13, ese fue el elemento más fuerte que consideró el consejo que constituía acoso, además a la actora le fueron asignadas las funciones de atención al público, incluso

telefónicamente, y de avalúo de carros, las que manifiesta no debería desempeñar, la primera porque tiene una discapacidad auditiva del 65% en cada oído y, la segunda, porque esa no es una función para la profesión que ostenta: Abogada.

En ese contexto el Consejo señaló;

> (…) que el empeño reiterado de parte de sus superiores en el sentido de que la actora absuelva consultas al público vía telefónica es una actitud que desconoce y burla la discapacidad y vulnera la dignidad y la salud de la actora. Para la Sala resulta claro que las funciones que la actora desempeñaba en el Grupo de Información y Asesoría Especializada en materia de Tránsito y Transporte se limitaban a brindar información de acuerdo con los lineamientos fijados por la Oficina Asesora Jurídica y a atender consultas de público, lo que se asemeja más a una labor de otro perfil, por lo que resultan desaprovechadas ampliamente las calidades y la experiencia de la accionante. Se advierte de todo el acervo, que, en efecto, la actora no tiene funciones propias de su formación y experiencia y que ha sido objeto de varias y repetidas conductas que le impiden desarrollarse como profesional en la rama de la Abogacía, o del Derecho (Radicado 25000-23-15-000-2010-01304-01, 2010).

Circunstancias en las que se hace evidente la afectación al derecho a la dignidad humana en su actividad profesional, en especial porque se ubican situaciones que limitan, lesionan y vulneran su entorno profesional por su condición de discapacidad que fuera utilizada como una herramienta para mostrar un rendimiento laboral inadecuado.

En ese sentido, el Consejo de Estado como órgano de cierre en lo administrativo ha señalado que lo precedente para lograr la reparación en un contexto de acoso es la acción de reparación directa, al respecto ha señalado:

> (…) dadas las particularidades del acoso laboral, específicamente, el que, como lo define la Ley 1010 de 2006, se trate de una conducta persistente "encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia" (artículo 2) y el que se presente en el seno mismo de la entidad ante la cual habría que hacer la reclamación, resulta apenas comprensible que, a falta de una prescripción legal que las obligara a agotar dicha vía antes de acudir a la jurisdicción, las víctimas recurran a la acción de reparación directa con el objeto de ser indemnizados por todos los daños que el susodicho acoso laboral haya podido causarles (Radicado 73001233100020080010-01, 2018).

Herramienta indispensable con la cual se pueden dirimir situaciones como la presentada en el Ministerio de Transporte donde esta funcionaria fue sometida a prácticas constitutivas de acoso por parte de los superiores vinculados en la relación contractual.

En esencia el Consejo de Estado en sus decisiones mantiene los criterios esbozados por la Corte Constitucional y delimita la posibilidad de actuación cuando se presenta este tipo de vulneración, atacable por vía de tutela en situaciones especiales como el caso de una mujer en estado de embarazo o frente a funcionarios que requieren una protección reforzada por su condición de salud, o vulnerabilidad.

También plantea la acción de reparación directa como un mecanismo adecuado ante la negativa de respuesta por parte de la entidad, respuesta que se convierte en una acto administrativo atacable por vía contenciosa ante los jueces respectivos, en ese sentido, la ley de acoso laboral si bien fija un procedimiento especial, el mismo no excluye la posibilidad de acudir por esta vía como respuesta al perjuicio irremediable causado por un despido directo o propiciado por un entorno de acoso en la entidad pública donde se presta el servicio.

1.2.4. En la Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte Interamericana de Derechos humanos (en adelante la Corte Interamericana), prioriza el respeto por la dignidad humana como una materialización de todas las garantías a las que tiene derecho un ser humano dentro de las cuales no puede excluirse el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y respeto.

En ese sentido, ha señalado que el trabajo es una forma de materialización de los derechos y las garantías de las personas que, a través de una práctica profesional o empírica, buscan

el libre desarrollo de su personalidad y la expectativa de conseguir un futuro mejor para su propio interés o el de sus familiares, en ese contexto ha señalado:

> En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares (CIDH, 2003).

Teniendo presente ese argumento, "la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales. Dichos efectos de la obligación de respeto de los derechos humanos en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores" (CIDH, 2004).

Lo cual no excluye la relación estatal y en ocasiones la aludida discrecionalidad, en atención a que "en cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos. Es importante que la actuación de la administración se encuentre regulada, y ésta no puede invocar el orden público para reducir discrecionalmente las garantías de los administrados. Por ejemplo, no puede la administración dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar a los sancionados la garantía del debido proceso" (CIDH, 2009).

Lo anterior si se tiene en cuenta que "mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad del

empleador para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha garantía se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y la honra de las personas" (CIDH, 2017). Es decir, todas las actuaciones que se presenten en una relación contractual deben respetar los derechos humanos, las normas, procedimientos, incluso los estímulos y reproches deben respetar la igualdad de oportunidades y la no discriminación como premisa esencial.

2. LA EQUIDAD DE GÉNERO, CONCEPTO Y ÁMBITO DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL.

La equidad de género es un concepto que recoge los aspectos más notorios dentro de una sociedad que busca equiparar en todos los ámbitos especialmente en el laboral a la mujer con el hombre, proceso que surge como una necesaria reivindicación frente a la minimización propia de una sociedad patriarcal y falocentrista que ve al sexo masculino desde posiciones de poder, de fuerza, mientras resta el potencial de la mujer relegando su aporte dentro del contrato social a posiciones secundarias dirigidas a la reproducción y a la mano de obra no pagada en el ámbito doméstico (Saltzman, 1992).

Partiendo de esa premisa, la equidad de género busca fortalecer el papel de la mujer en la sociedad asignándole roles cada día más representativos en el ámbito laboral para minimizar esa brecha injusta que por siglos limitó la capacidad de la mujer y la vulneró en sus derechos y garantías.

Problemática que resalta la Corte al detallar lo que se conoce como discriminación por sexo en el contexto del análisis del principio de igualdad al señalar que:

> El sexo es el primer motivo de discriminación que el artículo 13 constitucional prohíbe. La situación de desventaja que en múltiples campos han padecido las mujeres durante largo tiempo, se halla ligada a la existencia de un vasto movimiento feminista, a las repercusiones que los reclamos de liberación producen, incluso en el ámbito constitucional, y a la consecuente proyección de esa lucha en el campo de la igualdad formal y sustancial. La incidencia de este particular tipo de discriminación en las relaciones sociales es amplia, porque el grupo discriminado comprende por lo menos a la mitad del conglomerado humano, y se encuentra en permanente contacto con los restantes miembros de la sociedad ubicados en posición privilegiada. Además, las consecuencias de la diferenciación injustificada por razón de sexo se extienden a insospechados espacios, lo que da cuenta de la naturaleza velada o encubierta de un sinnúmero de prácticas inequitativas que trascienden las manifestaciones más comunes de la discriminación (Sentencia C410, 1994).

Premisa que surge desde la perspectiva de la discriminación laboral según la cual la mujer ha sido relegada a "la realización de labores productivas secundarias y mal remuneradas; el monopolio del trabajo doméstico, asumido con exclusividad y sin el apoyo indispensable; la escasa valoración social y el desconocimiento de las labores de ama de casa que no son consideradas trabajo, la inexistencia de tiempo libre ligada a una jornada laboral larga y el impacto negativo de estos factores sobre la salud física y mental de la mujer, son elementos de juicio que explican por qué los papeles que la tradición ha asignado a cada uno de los sexos se erigen en el obstáculo de mayor peso que las mujeres encuentran en el camino hacia la igualdad sustancial" (Sentencia C410, 1994).

Basado es esa diatriba, es dable asegurar como lo dispone la jurisprudencia que existen trazos de discriminación que vulneran a la mujer y limitan la posibilidad de sobresalir en sociedad elementos que al tenor de la Corte:

> (…) ayudan a comprender que, a más de las diferencias biológicas inmutables entre los miembros de uno y otro sexo, en especial la relativa a la maternidad que es un proceso natural, existen otras de índole social que configuran discriminaciones basadas en el sexo; en conclusión, mujeres y hombres conforman grupos cuya condición es distinta, pues es un hecho incontrovertible que nuestra sociedad deslinda con claridad los papeles y funciones que cumplen unas y otros (Sentencia C410, 1994).

En ese contexto, surge la equidad de género como un discurso cada día más empoderado que privilegia la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres, limitando las brechas existentes en el ámbito social, generando un proceso necesario de redención del género femenino en los procesos productivos, para el caso concreto en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Estado debe enfilar sus esfuerzos en procura de la protección reforzada de la mujer partiendo del derecho universal de la igualdad, teniendo en cuenta cuatro ejes trasversales desarrollados por el ministerio de trabajo a partir de la política pública (Mintrabajo, 2019).

El primero de ellos denominado igualdad y no discriminación, parte de la premisa que la ley no establece distinciones ni taras en relación con personas de las mismas características, según ese concepto la igualdad presente en el artículo 13 Constitucional parte de diversos enfoques, en palabras de la Corte:

> (…) i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras (Sentencia T030, 2017).

Respecto de la discriminación, señala dos formas de ella, directa e indirecta, en cuanto a la primera "se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, entre otras" (Sentencia T030, 2017), ambiente que se hace evidente cuando se minimiza a la mujer por el hecho de serlo ante situaciones relevantes y representativas presentes en las relaciones contractuales.

En cuanto a la segunda, "es indirecta cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos" (Sentencia T030, 2017), lo que redunda en el ámbito laboral cuando se aplican políticas de promoción partiendo de criterios de valoración subjetivos, excluyentes que limitan el potencial de la mujer e incluyen factores de valoración ajenos a la realidad vivencial de una sociedad equitativa.

El segundo eje trasversal de la política pública en materia de equidad de género se denomina interculturalidad, partiendo de la existencia de un enfoque cultural propio, autóctono, que se erige desde los mismos orígenes indígenas y que influencian las formas actuales de pensamiento pero, desde una perspectiva ligada a los necesarios procesos de transformación y de generación de conciencia en las nuevas generaciones (Touraine, 1998).

Bajo ese manto, la idea de la interculturalidad preserva las tradiciones propias de las culturas ancestrales, pero dando a la mujer el rol representativo que se ha ganado, destacando su papel como heroína de la vida cotidiana y otorgando el lugar que merece en los diversos fenómenos sociales, económicos y por supuesto laborales.

El tercer eje se denomina autonomía y empoderamiento, en palabras de García (2003):

> Cuando se habla de empoderamiento se hace referencia a la autonomía en la toma de decisiones, la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones, englobando estos conceptos a nivel personal y colectivo. Este principio busca que las mujeres actúen con libertad de movimiento y de acción sobre sus propias vidas, para tener una mejor estabilidad emocional, laboral, económica, educativa, para poder enfrentar las situaciones a las que se tienen que enfrentar a diario con mayor firmeza (García, 2003).

El Estado debe propender por el acceso igualitario al mercado laboral y la represión de prácticas discriminatorias que afecten los derechos de las mujeres que buscan

reivindicación social, en palabras de la Corte: “las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resulta una de las principales metas de la igualdad de género, ya que son aspectos laborales como el acceso, promoción, capacitación, determinación de la remuneración, despido, etc., en donde se presentan algunos de los mayores obstáculos en el objetivo de alcanzar una igualdad material. Así lo ha manifestado en ocasiones anteriores la Corte, que es absolutamente consciente que con la consagración de la protección constitucional no se acaba un problema de larga historia y profundo raigambre en la sociedad colombiana” (Sentencia T247, 2010).

El cuarto eje de la política pública con equidad de género que impacta directamente el ámbito laboral es la sostenibilidad, señalando que esos lineamientos tengan sustento en el tiempo, garantizado los recursos necesarios para la financiación, el soporte técnico indispensable para la difusión, partiendo del apoyo institucional utilizando el recurso humano necesario para garantizar que dicha política tenga los efectos esperados e impacte los fenómenos de inequidad que han caracterizado el trato hacia las mujeres.

En ese sentido, la Comisión Económica para América Latica y el Caribe (CEPAL), ha diseñado un proyecto sobre igualdad de género y desarrollo sostenible: “desafíos de la Agenda 2030”, dicho proyecto como se destaca en el informe ejecutivo “contribuye a visibilizar la importancia de la perspectiva de género en todos los Objetivos de la Agenda 2030 y que el cumplimiento de los mismos atienda las necesidades de las mujeres en su diversidad, promoviendo el trabajo intersectorial en el Estado y la producción de información oficial sobre las desigualdades entre hombres y mujeres. El proyecto tiene como objetivo brindar a los países nuevas herramientas para favorecer el diálogo entre los sectores y trabajar en el diseño de políticas públicas con enfoque de género desde su

génesis, incorporando la interlocución con la sociedad civil organizada y el sector privado" (CEPAL, 2018).

Todo lo anterior, teniendo claro el papel representativo de la mujer y su lucha reiterada por la reivindicación, proceso que involucra al Estado como garante del respeto por la dignidad humana de las asociadas, cómplice en algunos casos de la vulneración de derechos y actor fundamental en la construcción de una política que permita resarcir el daño causado y enfocar los esfuerzos para una participación más activa, sin ninguna clase de discriminación por su especial condición, teniendo claro el principio de igualdad y su naturaleza ya señalada y los distintos escenarios futuristas donde se debe hacer notar a la mujer como participe directa de las decisiones de los distintos ejes gubernamentales, resaltando el empoderamiento y las nuevas generaciones que tienen un enfoque distinto respecto de muchos fenómenos sociales, y viven el mundo con una cosmovisión diferente.

2.1. Ámbito de protección internacional

Desde la perspectiva internacional, existen instrumentos que propenden por la equidad de género y la protección de la mujer como necesidad indispensable de equiparación en la humanidad, estas normas, algunas que hacen parte del derecho consuetudinario y otras del *soft low (*derecho suave[1]), permiten darles plena vigencia a los derechos fundamentales y contribuyen a la toma de decisiones en materia laboral como sustento indispensable para restablecer el daño causado en torno al acoso laboral.

[1] Normas de carácter internacional que si bien no tiene fuerza vinculante para los estado *per se* cobran vida a través de las decisiones de los operadores judiciales.

Partiendo de esa premisa, a continuación se enunciarán algunos de esos instrumentos a fin de entender el necesario proceso de evolución que ha tenido la reivindicación de género en el contexto internacional.

Se inicia el recorrido por la Declaración de los Derechos de la Mujer. *Olympe de Gouges*, año 1789, es uno de los primeros documentos históricos que propone la emancipación femenina en el sentido de la igualdad de derechos o la equiparación jurídica y legal de las mujeres en relación a los varones (Legouve, 1860, pág. 454).

Este documento se realiza en honor a la escritora y heroína francesa por quien lleva ese nombre, que reivindicó la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el marco de la Revolución Francesa, por lo que es considerada una precursora del moderno feminismo (Biografias y vidas, 2019).

Posteriormente, se encuentra la Declaración Internacional de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1948. Ratificada por la ley 16 de 1972. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona" (ONU, 1948). Según lo señalado por Pons (1993): "Garantiza la igualdad ante la ley y la protección por igual para todas las personas, incluso en contra de la discriminación. El enfoque basado en derechos precisa del enfoque de género, pues éste permite entre otras cosas, profundizar en las causas profundas del incumplimiento de derechos y del irrespeto a uno de los principios claves de los derechos humanos, el de igualdad y no discriminación (Pons , 1993).

A su turno se encuentra la Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer elaborada en el seno de la Organización de Estados Americanos –OEA-

en el Año 1948, misma que fuera aprobada en la Conferencia Internacional Americana celebrada en 1948, establece para las partes contratantes, que el derecho al voto y a ser electora para un cargo nacional no deberá negarse o restringirse por razones de sexo.

Convenio sobre igualdad de remuneración (No.100). Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Año: 1951. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, como una herramienta que permite garantizar para la mujer un estatus donde a trabajo igual salario igual, preludio del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Año: 1966. Ratificado en Colombia por la ley 74 de 1968. Artículo 3. Que señala "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto" dentro de los cuales está el respecto por la igualdad de género como premisa esencial de protección ante la discriminación.

En 1975 en México se lleva a cabo la Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer, declarando ese año como el "Año Internacional de la Mujer". Los objetivos de esta conferencia fueron: 1) La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género; 2) La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo; en palabras de Aguiar (2007) este instrumento propició "una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial. En el plan de acción se estableció un mínimo de metas, para alcanzarlas en 1980, que se centraban en garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de

la familia. Sin embargo, no se refirió explícitamente a la violencia contra la mujer" (Aguiar, 2007, pág. 191).

Acto seguido, aparece la Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW) creada en el seno de Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1979, ratificada en Colombia por la ley 51 de 1981.

Este instrumento está basado en la igualdad del hombre y la mujer, a partir de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. En su artículo 12, se estipula que los Estados Partes deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito de la atención médica, con el fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, "el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia". El artículo 16 señala que los Estados Partes se comprometen a asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, "los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos (Alcaldía de Medellín, 2019).

En el mismo sentido, aparece la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas del año 1993, que fuera adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1993, su importancia fundamental radica en que por primera vez en un instrumento internacional se reconoce "que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales" y se hace una firme condena a todas las formas de violencia física, sexual y

psicológica, lo cual es fundamental en este último aspecto para reprimir cualquier forma de acoso en contra de la mujer dentro del cual está por supuesto el laboral.

Tal vez uno de los instrumentos más importantes en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) creada por Organización de estados Americanos (OEA) en el año 1994. Celebrada en Belém do Pará, Brasil, ratificada en Colombia por la Ley 248 de 1995. En ella, se reconoce el ejercicio pleno y libre de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y la protección a esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos (Alcaldía de Medellín, 2019).

En el año 1999, aparece el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, este fue adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4, en el cual se recuerda la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ("la Convención"), en la que los Estados Partes en ella condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer. Reafirmando su decisión de asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades (Alcaldía de Medellín, 2019).

Finalmente, vale la pena destacar dos Resoluciones la 66/130 de 2011 y la 2122 de la Organización de las Naciones Unidas. En ellas se destaca que "la participación política de las mujeres, en las mismas condiciones que los hombres y en todos los niveles de toma de

decisiones, es esencial para lograr la igualdad, el desarrollo sostenible, la paz y la democracia", e insta a los Estados miembros a eliminar leyes, regulaciones y prácticas que impiden o restringen la participación de las mujeres en política. Asimismo, subraya la importancia de asegurar una participación plena e igualitaria de las mujeres en todas las fases de los procesos electorales, prestando especial atención a la seguridad de las mujeres antes y durante las elecciones (Alcaldía de Medellín, 2019).

Esta normatividad internacional, permite entender la dinámica de la protección de la mujer y la importancia que esta ha tenido en la agenda de los Estados parte, los instrumentos contribuyen a eliminar esa brecha histórica que se ha creado en detrimento de la dignidad de la mujer como ser humano equiparable en todos los aspectos de la vida social, económica y cultural con el hombre, tiene fuerza vinculante a partir de las decisiones que se puedan tomar en el seno de los despachos judiciales cuando se pretenda reivindicar a la mujer por temas de género y junto con el marco normativo nacional del cual se hará mención en el siguiente acápite, se presentan como la propuesta de solución a la problemática del acoso en el contexto laboral y permiten sustentar jurídicamente cualquier pretensión desde los distintos caminos o vías disponibles para reclamar los derechos.

3. ENFOQUES DE SOLUCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA Y NORMATIVA, HACIA UNA DISMINUCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

Como se ha analizado, el acoso laboral con enfoque de género implica el reconocimiento de fenómenos de discriminación aun presentes en nuestra realidad, mismos que limitan el proceso reivindicatorio de la mujer y menoscaban su dignidad humana, desnaturalizando el

precepto vigente desde la misma Carta Magna a partir del modelo de Estado elegido por los colombianos en 1991, la dignidad humana.

Para resarcir los perjuicios que pueden surgir de estas modalidades, se hace necesario verificar las circunstancias constitutivas de acoso que constituyen brechas de género en material laboral, lo anterior previo al análisis final de dos mecanismos a través de los cuales se podría lograr resarcir los perjuicios derivados de dicha afectación, la ley de acoso laboral con las normas posteriores que las complementan y la tutela como respuesta inmediata para evitar un perjuicio irremediable.

Frente a este último mecanismo (acción de tutela), es claro señalar que la Corte Constitucional ha desarrollado una tesis jurisprudencial en el sentido de señalar que "la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas" (Sentencia, T882, 2006), señalando inicialmente que la acción de tutela procede solo cuando se trata de servidores públicos, por cuanto la víctima solo cuenta con la ley disciplinaria y ésta *prima facie* no constituye un mecanismo eficaz, en ese sentido ha señalado:

> (…) cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Así las cosas, 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 en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral (Sentencia, T882, 2006).

Caso diferente ocurre en el sector privado, la Corte estima que la acción de tutela resulta, "en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una

audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada" (Sentencia, T882, 2006).

Dice la Corte que para el caso del sector público, el legislador no previó la puesta en marcha de medidas preventivas, como sí su sucede en el ámbito privado. Que no sólo la vía disciplinaria no es tan rápida como la tutela, sino que, además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador o, al menos, la imposición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta.

Este mismo argumento lo desarrollo el Consejo de Estado al señalar que, el mencionado mecanismo no tiene efectos frente a particulares como, por ejemplo, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales cuando éstas se nieguen a practicar exámenes médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional (estrés laboral). Entonces, al igual que la Corte Constitucional, el Consejo de Estado 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 (Consejo de Estado, Radicado 01304-01, 2010).

Por ello, a continuación se analizan las dos posibilidades para las trabajadoras del sector público y privado; unas, las del sector privado, pueden acudir al juez laboral para lograr el restablecimiento de sus perjuicios y las otras, del sector público, acudir a la acción de tutela como respuesta inmediata a su afectación, la cual en una y otra posibilidad está reservada al juez como garante del respecto de los derechos humanos en un Estado de derecho.

3.1. Brechas de género en materia laboral

La perspectiva de género, como lo señala Chaves (2004) "se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género" (Chávez, 2004).

Es decir, todas las medidas que adopta el Estado afines con la disminución de la brecha existente entre el hombre y la mujer que se evidencia en los distintos relacionamientos en especial, en aquellos donde aparecen fenómenos de poder derivados del aspecto económico, social, familiar, personal incluso judicial.

Esto último, porque "juzgar con perspectiva de género es recibir la causa y analizar si en ella se vislumbran situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a dilucidar la prueba y valorarla de forma diferente, lo que implica aplicar justicia no con rostro de mujer ni con rostro de hombre, sino con rostro humano" (Ámbito jurídico, 2018).

Teniendo claro como lo señala la Unicef que la "perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación con los varones, pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria que excluye" (UNICEF, 2017, pág. 34).

Circunstancias que develan la necesidad desde el estado de disminuir la brecha laboral existente y que se representa en múltiples factores, los cuales incluso limitan el libre desarrollo de la personalidad y desencadenan en violencia intrafamiliar por dependencia económica.

Algunos factores como lo destaca Torres (2019), directora del programa equipares, pueden describirse de la siguiente manera:

Menos acceso al empleo: La participación laboral de los hombres supera a la de mujer.

Brecha salarial. La remuneración de las mujeres es inferior a la de los hombres cuando realizan los mismos trabajos.

Trabajo informal. Cerca de la mitad de las mujeres que trabajan lo hacen desde la informalidad.

Jornadas laborales completas. La no renegociación del trabajo del hogar y cuidado de personas vulnerables en la familia crea dobles y triples jornadas en especial para las mujeres, y débil vinculo de los hombres a la familia.

Segregación laboral: El concepto de trabajo masculino y femenino en los sectores productivos limita el desarrollo económico.

Los sesgos de género en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal crean barreras invisibles para que las mujeres accedan a las opciones de promoción y desarrollo profesional en sus empresas.

Todos estos aspectos, hacen evidente la victimización constante que sufre la mujer por el solo hecho de serlo, algunas de ellas víctimas de acoso laboral que sufren de angustia, miedo a la estigmatización propia de sociedades machistas que ven las actitudes de los hombres como justificadas por su sola condición, sienten temor por la presión social que se deriva de las relaciones de poder en el entorno profesional y ven limitada su capacidad de

disenso por la dificultad probatoria toda vez que le corresponde a ella misma demostrar las circundadas constitutivas de acoso.

Como lo destaca Pose (2018): “el principal problema al que se enfrenta el trabajador acosado es el de acreditar los hechos y conductas que constituyen el acoso, ya que uno de los rasgos característicos del acoso es que se lleva a cabo con la apariencia de una absoluta normalidad y sin prácticamente nunca dejar rastro por escrito” (Pose, 2018).

Lo que se hace más notorio en situaciones que involucran además del acoso laboral el acoso sexual, componente adicional que se suma a la ecuación y que generalmente por su naturaleza no deja ningún tipo de evidencia diferente a la palabra de la mujer que se ve victimizada cuando al no acceder a las pretensiones de su empleador, no tiene otra alternativa que renunciar o resulta despedida.

Su capacidad, su idoneidad, su profesionalismo pasan a un segundo plano cuando se ve sometida al acoso contante por parte de un superior que tiene claramente disimiles pretensiones y desdibuja su esfuerzo por salir adelante en otra clase de relacionamientos que afectan los procesos reivindicatorios y amplían la brecha existente en las distintas relaciones de poder.

Circunstancias que se extiende al entorno familiar cuando existe una dependencia económica, la cual caracteriza muchos de los núcleos familiares del país, en especial porque el trabajo que realiza la mujer es invisibilizado, no remunerado, carente de alguna clase de protección estatal lo que deriva en la precarización de la vejez.

Situación que destaca Rodríguez (2005) al señalar que “el trabajo doméstico y las cargas propias de un hogar aún son desequilibradas y apartadas de aquella sociedad justa e

igualitaria en oportunidades que se desea para todos los que la conforman" (Rodríguez, 2005), a la mujer le corresponde asumir su rol de ama de casa incluso cuando aporta económicamente al grupo familiar, debe disponer de su tiempo de descanso para atender las necesidades básicas del hogar sí que se evidencie una compensación adicional.

Según un informe presentado por (Instituto Nacional de Estadísticas y censos de Argentina) INDEC (2017):

> (…) sostiene que las mujeres invierten 6 horas por día en el cuidado de las personas dentro del hogar, mientras que los hombres sólo lo hacen 3,8 horas al día. Asimismo, el 86,7% de las mujeres llevan a cabo trabajo doméstico no remunerado, y sólo el 50% de hombres realizan tales funciones en el hogar. De igual forma, 9 de cada 10 mujeres cumplen estas tareas mientras que 4 de cada 10 hombres no realizan ninguna de ellas. A nivel general, el Indec informa que el 76% del trabajo doméstico no remunerado es realizado por las mujeres.

Aspecto del cual no es ajena Colombia por cuándo como lo señala el DANE en el periodo 2016-2017, a nivel nacional, las mujeres dedicaron 1 hora y 5 minutos más que los hombres a actividades de suministro de alimentos. Así mismo, en promedio, las mujeres colombianas dedican más del doble del tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado del hogar y la comunidad. Esto se puede ver a nivel nacional y para todas las regiones, las mujeres de los centros poblados y rural disperso dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres y mujeres de las cabeceras municipales y las mujeres de 19 a 28 años dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado (DANE, 2018).

Lo cual es solo una muestra de la dificultad manifiesta que se hace evidente en la brecha laboral en Colombia, que aún no ha podido ser zanjada pese a los esfuerzos del Estado por crear políticas y regulaciones normativas más proclives a las mujeres.

Aun, en muchos entornos sociales las mujeres continúan siendo estigmatizadas por su sola condición y particularidad, fenómenos propios de su genética resultan olvidados en los reglamentos internos de trabajo, para muchas mujeres el ciclo menstrual es una absoluta tortura, el dolor, la incomodidad, la molestia que esto genera no es medido por ningún indicador y no constituye ningún beneficio adicional para quien debe soportar ese fenómeno mensual, ni siquiera se le otorgan algunas horas libres para atenderse y muchas veces ni siquiera los médicos generan incapacidad médica.

Adicionalmente, la dificultad adicional que conlleva la consecución de un trabajo digno por la notoria estigmatización por razones de género, la cual se hace visible cuando se obliga a efectuarse pruebas de embarazo, exámenes adicionales que no deberían existir si se tiene en cuenta que esta es una función natural y bajo ninguna circunstancia debería constituir un requisito para poder desempeñar una función en cualquier organización, ello de entrada constituye una vulneración a la igualdad y limita la posibilidad de acceso para aquellas mueres cabezas de familia que tiene también derechos.

La presencia de esa clase de requisitos discriminatorios y la aquiescencia o tolerancia estatal, constituye un ejemplo de violencia institucional dirigida a la mujer, desnaturaliza el concepto de dignidad humana y hace evidente el incumplimiento gubernativo de los instrumentos que se han erigido en la humanidad para la protección de la mujer víctima histórica de una sociedad donde el hombre claramente continua manejando los hilos del poder y generando las políticas públicas de protección para las mueres lo cual es un contrasentido.

Con el fin de otorgar herramientas para garantizar la protección de la mujer, a continuación se presentan dos propuestas que pretenden reducir de alguna manera esa brecha laboral ya

señalada, una desde la perspectiva normativa y otra desde la perspectiva constitucional a través de la acción de tutela como mecanismo ideal para la protección de derechos fundamentales.

3.2. A partir del marco normativo interno

El acoso laboral como se ha destacado, constituye una vulneración a los derechos de los trabajadores en sus sitios de trabajo, para solucionar esa temática, el legislador creó la Ley 1010 de 2006, cuyo objetivo es "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" (Senado, 2006).

Dicha norma describe el acoso laboral en su artículo segundo como: "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" (Senado, 2006).

Pese a la existencia de la norma ya citada, según cifras del Ministerio del Trabajo, en el primer semestre de 2018 se reportaron 1.406 casos de acoso laboral, cifra que muestra un incremento del más del 50% si se tiene en cuenta que en el mismo periodo del año anterior (2017) se presentaron 803, sin contar aquellos que por temor a la pérdida del empleo no se denuncian, Bogotá es la región del país con más reportes por esta conducta, entre enero y

junio se presentaron 972 casos, le siguen Valle (109), Bolívar (61), Antioquía (48), Atlántico (31), Tolima y Risaralda (26) y Caldas 25 (Unilibre, 2019).

Situación que permite evidenciar la poca efectividad que ha tenido la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, cuyo objeto era adoptar normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Dando dentro del artículo 12 de la misma ley órdenes concretas a las entidades del Estado, para el caso que nos ocupa al Ministerio del Trabajo a quien le correspondía:

> Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral. El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:
> 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
> 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
> 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.
> Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:
> 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.
> 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.
> 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.

En ese panorama, como lo expuso la Escuela Nacional Sindical en el 10º Informe Nacional de Trabajo Decente, publicado en noviembre del 2017, "la inequidad en el trabajo, la discriminación y la división sexual del trabajo son la mayor expresión las desigualdades de

género en la sociedad. Las brechas de género económicas, sociales, culturales y simbólicas derivadas de esta situación, ponen a las mujeres en clara desventaja frente a los hombres en el acceso, la promoción y la permanencia en el mundo laboral" (AIL, 2019).

En el mismo sentido, en el informe se destaca que "en 2016 el salario mensual promedio de las mujeres fue $854.328, es decir, sólo el 81,3% de lo que obtienen los hombres en promedio. Lo preocupante es que esta discriminación ha aumentado, en 2008 era un poco menor. Aquel año las mujeres recibieron el 82,1% del ingreso promedio de los hombres. Y otro dato significativo: en 2015 solo el 2,7% de las mujeres vinculadas al mundo laboral ocupaban cargos directivos" (AIL, 2019).

Según la CEPAL (2013) "en la región el 22,8% de las mujeres menores de 30 años supera a los hombres de su mismo segmento de edad en términos de logros educativos y tienen 13 años o más de educación, mientras solo el 16,2% de los hombres lo han logrado; aun así, las brechas de acceso al mercado del trabajo perviven".

Para el DANE (2017), en "Colombia la Tasa Global de Participación (TGP), que mide el número de personas económicamente activas en relación a las personas en edad de trabajar, fue de 54,4% para las mujeres, mientras que para los hombres fue de 74,8%. Una diferencia de 20 puntos que expresa las dificultades de las mujeres para llegar al mundo laboral, relacionadas con obstáculos como los roles de cuidado en el hogar asignados culturalmente".

Según la misma entidad, "para el año 2016 la diferencia de ingresos salariales entre hombres y mujeres fue de 19 puntos, es decir, las mujeres ganaron el 81% del salario de los hombres. En promedio el salario de los hombres fue de 1.051.359 pesos y el de las mujeres

de 854.328 pesos. Esto, a pesar de la mayor formación de las mujeres, que para el mismo año registró un promedio de 9.6 años de formación y para los hombres de 8.5. En el año 2016, el 50 % de los egresados en estudios técnicos, tecnológicos y universitarios eran mujeres. Así mismo, en el nivel de maestría la participación de la población femenina supera el 50%. En los estudios de doctorado se registra una participación del 41% de mujeres".

Cifras que demuestran un panorama desalentador, por cuanto van en aumento pese incluso a la existencia de la ley de equidad laboral (Ley 1496 de 2011) cuyo objetivo como se desprende del artículo primero es "garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral" (Senado, 2011).

Esta Ley señala que "todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías" (Art 2), y sanciona incluso con multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa que promueva, tolere o permita estas prácticas discriminatorias (Art. 4 parágrafo 3).

Además de estas inequidades que afectan a las mujeres trabajadoras, a las cuales se le otorga un salario inferior al merecido también se le "sobrecarga de trabajo o se reducen plazos para que ejecute las tareas", adicionalmente se tiende a destruir su reputación personal o profesional, también se pone en su contra a sus compañeras y compañeros de

trabajo, ello ocasiona que viva en constante tensión y pueda llegar a cometer errores. En fin, se pretende minar la autoestima y confianza en sí misma (Gómez, 2011).

Para solventar lo anterior existe la Ley 1010 de 2006 (Art. 10), la cual trae dentro de las sanciones a quien incurra en este tipo de prácticas:

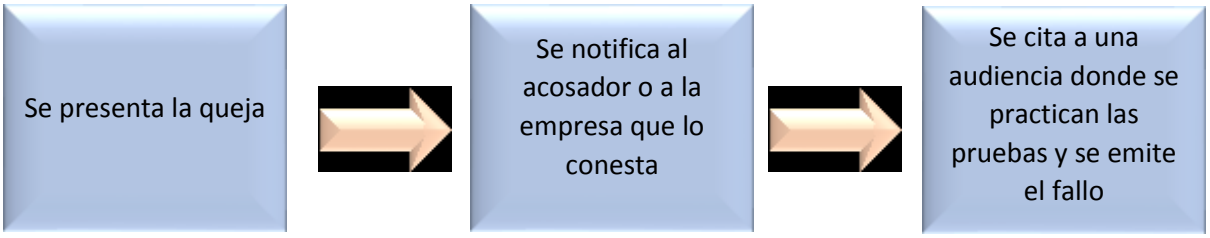
- ✓ Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- ✓ Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- ✓ Sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- ✓ Obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
- ✓ Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- ✓ Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Sanciones que involucran efectos económicos y laborales que pueden ser incrementados si se trata de una discriminación como la aquí analizada, por cuanto la mujer como se ha destacado requiere de una protección reforzada por parte del Estado.

La imposición de la sanción en caso de los servidores públicos le corresponde a la procuraduría y/o a las oficinas de control disciplinario de las entidades del Estado donde se presenta el fenómeno, utilizando para tal fin el procedimiento establecido en la ley

disciplinaria, tratándose de una falta gravísima que conlleva a la separación absoluta de la entidad y a la subsiguiente inhabilidad.

En el caso de las empresas privadas, le corresponde la competencia al juez laboral, partiendo de un procedimiento sumario expedito como el descrito a continuación:



Previo a este procedimiento la mujer trabajadora, ya sea del sector público o privado deberá acudir ante el comité de convivencia laboral de la empresa el cual le deberá dar tratamiento respectivo.

Dicho comité o a falta de este la Autoridad laboral, le dará un tratamiento confidencial a la queja, procederán a citar y escuchar a las partes involucradas, y de ser posible, se buscarán acuerdos y se formulará un plan de mejoramiento para reconstruir la convivencia laboral. Si el comité de convivencia no dio solución al problema, la mujer podrá acudir ante el Inspector de Trabajo, a quien se le presentará copia de la solicitud o queja enviada al comité de convivencia de la empresa. Si en su municipio no hay inspector del trabajo, podrá acudir y poner en conocimiento la situación en la inspección de policía o Defensoría del Pueblo. A falta de las anteriores autoridades, podrá acudir al personero municipal (Acoso, 2019).

Este comité de convivencia según el Ministerio de trabajo, "es el órgano al que le corresponde velar por la prevención de las situaciones que configuren acoso laboral en las compañías, está conformado por representantes del empleador y trabajador. El número de representantes varía de acuerdo con la cantidad de trabajadores que tenga la empresa respectiva. Sin embargo, el número de representantes de los trabajadores y del empleador puede ser mayor al dispuesto en la ley, si así lo establece la organización interna de la compañía" (Ámbito Jurídico, 2018).

No obstante, no tiene funciones sancionatorias, meramente preventivas y su efectividad depende del grado de aceptación, prestigio e imparcialidad que tenga en la organización, su función y activación no impide que la mujer víctima de acoso laboral acuda ante otra autoridad judicial o administrativa de conformidad con el procedimiento ya descrito. En síntesis, la mujer cuenta desde la perspectiva normativa con una amplia gana de normas orientadas a la sanción de conductas discriminativas, incluso desde la esfera penal (Art. 134A agravado por el 134C de la Ley 599 de 2000), no obstante, los fenómenos persisten.

Para López (2015) "la ineficacia de la Ley de acoso laboral está asociada a la no configuración del acoso como un problema social y jurídico. En este sentido, las víctimas son seres anónimos para la opinión pública, los medios de comunicación y sus mismos compañeros; su condición de vulnerabilidad, de desprotección e indefensión dificulta la construcción de vínculos de solidaridad y apoyo colectivo. Además, en un mundo globalizado, en donde todo vale en pos de la competitividad y la productividad, los medios de comunicación y el Estado no tienen el interés de restar opacidad al fenómeno" (López, 2015).

Adicionalmente, si la mujer quiere obtener la reparación de los daños causados por los actos de acoso laboral con enfoque de género y la imposición de sanciones o multas al responsable, deberá presentar demanda ante el juez laboral del último lugar donde trabajó, o del domicilio del demandado, según se escoja. Según lo señala Garzón & Cuyana (2013), cuando el valor de lo que se reclama en la demanda judicial supera los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes se deberá contar con la asesoría de un abogado. Si el valor es menor, podrá presentar la demanda sin la necesidad de uno.

Al momento de realizar la demanda la mujer deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

> El juez a quien se dirige.
> Nombre completo, número de cédula o documento de identificación, dirección de las partes, y del abogado, en caso de requerir de sus servicios.
> Relato de los hechos de forma similar a como se debe realizar frente al comité de convivencia o el inspector de trabajo.
> Manifestación de lo que se solicita. Por ejemplo, que se impongan multas y/o sanciones a las que haya lugar.
> Indicar el valor de lo que se reclama en la demanda (conocido como cuantía).
> Las pruebas que se anexan o se solicitan. Por ejemplo, que se escuche a un compañero de trabajo como testigo de los hechos.
> Las normas que sustentan la demanda, cuando se presenta a través de abogado (Garzón & Cuyana, 2013, pág. 38).

Bajo esa premisa, la ley de acoso laboral permite a la mujer acudir a diversas entidades para lograr equiparar cualquier situación discriminatoria de la que sea víctima por su género, le permite obtener el resarcimiento de los daños causados y poner en evidencia situaciones que afectan su fuero interno, su calidad de vida en el sitio de trabajo y por supuesto su dignidad humana, es una forma limitada a la congestión judicial y aunque es su espíritu se pregonaba su inmediatez los procesos son realmente demorados y derivan en procesos ordinarios para obtener la indemnización respectiva (Muttis, 2019), lo que deriva en la utilización de la tutela como otra alternativa para resarcir el posible perjuicio irremediable en los eventos de las trabajadoras del Estado.

3.3. A partir de la acción de tutela

La acción de tutela es un mecanismo de carácter constitucional, facilita a los ciudadanos en general acudir ante un juez con el fin de que en forma expedita ampare un derecho fundamental o conexo que considera vulnerado, en palabras de Charry (2002): "permite la materialización de las disposiciones superiores en casos particulares y concretos, la interpretación de la norma fundamental y la construcción de espacios jurídicos antes inexistentes" (Charry, 2002).

Partiendo de esa premisa, en materia de acoso laboral la mujer que labora en el sector público y considere vulnerado un derecho fundamental o conexo al caso que la motiva, puede acudir ante el juez de tutela para que este ampare sus derechos cuando de la afectación se presuma un perjuicio irremediable (Navarro, 2007).

Como ya se indicó, con posterioridad a la ley de acoso laboral, la Corte consideró que ese mecanismo solo era procedente para los empleados del sector público, en la medida que la ley disciplinaria es de carácter administrativo y no judicial con lo cual su aplicación no era del todo efectiva.

Tesis que parte de la posibilidad de acudir al juez laboral como lo señala la ley 1010 de 2006, pero que desconocía la realidad judicial colombiana, en donde los procesos se encuentran represados para la carga laboral excesiva (Restrepo, 2009), con lo cual los tiempos previstos en dicha norma no se cumplen en detrimento de la afectación del trabajador, situación que se potencia cuando la víctima resulta ser una mujer y su situación tiene un enfoque de género.

Para superar dichos perjuicios, la Corte ha señalado que no obstante su posición en el sentido de privilegiar al sector público sobre el privado frente al mecanismo a emplear, en el acoso laboral se pueden presentar situaciones que ponen en riesgo la dignidad humana, el derecho al trabajo e incluso al mínimo vital que deben ser protegidos a efectos de evitar un perjuicio irremediable, siempre que confluyan en la situación fáctica por lo menos los siguientes elementos:

i) Asimetría de las partes; (ii) Intención de dañar; (iii) Causación de un daño y (iv) Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión (Sentencia T472, 2017).

Partiendo de la demostración al juez de tutela de un perjuicio irremediable, entendido este desde dos dimensiones, una relacionada con la calidad del sujeto que lo invoca, en ese sentido ha señalado:

> La jurisprudencia constitucional ha contemplado que la evaluación de los factores mencionados no es unívoca, sino que debe consultarse la entidad y/o las condiciones particulares de los sujetos involucrados. Quiere esto decir que cuando en el caso concreto se está ante personas que, por sus circunstancias específicas, se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta; o cuando se trata de personas pertenecientes a grupos que la Constitución les reconoce especial protección constitucional, como sucede con los niños y niñas, los adultos mayores o las personas en situación de discapacidad, el escrutinio de los requisitos antes anotados debe ser atenuado en cada caso concreto. Esto bajo el raciocinio que la inminencia del perjuicio en esos eventos es, per se, más intensa y con consecuencias más lesivas en términos de garantía de derechos fundamentales, debido a que las características del sujeto concernido lo hacen más vulnerable a tales sucesos (Sentencia T956, 2013).

Es decir, el grado de vulnerabilidad de la persona que pretende hacer reconocer el derecho, para el caso que nos ocupa mujeres gestantes víctimas de acoso laboral por su condición de gravidez a efecto de procurar su renuncia, o la madre cabeza de familia que debe asumir la responsabilidad y cuidado de su núcleo familiar y por su condiciones y calidad es menospreciada en el sitio de trabajo, sometida a matoneo reiterado o incluso a situaciones de discriminación, constituyen ejemplos en donde la tutela se erige como un mecanismo

esencial para evitar el perjuicio irremediable y con ello la vulneración del derecho humano propio y de los terceros que dependen directamente de esta mujer para obtener su mínimo vital.

En esos casos ha dicho la Corte por ejemplo "que la variación de las condiciones laborales de una trabajadora que vulneren o amenacen las garantías constitucionales protegidas a través de la estabilidad laboral reforzada deben ser consideradas contrarias a la constitución y por consiguiente objetos de tutela" (Sentencia T138, 2015).

Protección que las ampara sobre todo tipo de situaciones, en ese sentido "las denuncias son de toda índole: mujeres que no son tenidas en cuenta para procesos de selección; otras que en estado de embarazo son relegadas de funciones o, por el contrario, se les asignan muchos más; o aquellas que son retiradas de su trabajo luego de haberse cumplido la licencia de maternidad, que en el caso colombiano contempla 14 semanas luego del nacimiento, entre otro tipo de quejas" (El Tiempo, 2019).

Algunas situaciones a manera de ejemplo visible en (El Tiempo, 2019):

> *"Me hicieron la vida a cuadros, me cambiaron de oficina, me enviaron a un hueco y me pusieron a órdenes de un jefe que todos los días me gritaba e insultaba", con esta frase Luz Nelly Suárez resume el drama que vivió en una empresa de mensajería.*
>
> *Tuvo amenaza de aborto, preeclampsia y su hijo nació con síndrome Hellp. Los problemas continuaron cuando debía tomar su hora de lactancia. "Me la dieron, pero cuando iba a salir siempre me ponían más trabajo", cuenta. Al final, no aguantó la presión y renunció.*
>
> *Un caso similar vivió Andrea Sanabria quien asegura que en su empresa le reprochaban su ausencia cuando estuvo en su periodo de licencia. "Me decían que había estado tres meses por fuera disfrutando mi lactancia y el día que renuncié me dijeron que era una desagradecida y que, así como no había planificado mi bebé, no había planificado mi renuncia", relata.*
>
> *"Fue el día más humillante de mi vida, salí por la puerta de atrás cuando di todo por la empresa porque me gusta hacer las cosas bien y porque me sentía en deuda. Aprendí la lección y ahora sé que no es una deuda, es mi derecho ser madre", agrega.*
>
> *Andrea del Pilar Castro tuvo que soportar tener que trasladarse a dos sedes durante sus jornadas laborales. "Se les ocurrió que debía estar medio día en una oficina en la carrera 11*

con calle 86 y que al medio día debía irme a la oficina principal ubicada en la calle 24 con carrera Séptima (obviamente debía tomar bus o TransMilenio y en las horas pico era terrible para mí con esa barriga)", señala.

En todas estas situaciones se hace evidente el acoso laboral por su género, por su especial condición de madre gestante, para ellas la tutela se erige como el mecanismo eficaz a efectos de impedir un perjuicio grave para ella o el que está por nacer.

La segunda dimensión del perjuicio irremediable, ligado al análisis de inminencia, urgencia, gravedad e impostergabilidad de la tutela efectivamente comprobados, donde el juez debe verificar si ante la existencia de otro medio de defensa judicial, éste es eficaz e idóneo (Sentencia T318, 2017).

Al respecto ha señalado la Corte que "para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura, como la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales" (Sentencia T508, 2012).

Aspectos que se superan cuando la mujer víctima esgrime argumentos de género, en atención a que la afectación le impide desarrollar su actividad laboral de manera digna, la protección reforzada y los derechos históricamente adquiridos, son elementos más que adecuados para sustentar la urgencia pretendida, de esa manera se activa la tutela como mecanismos idóneo y expedito de protección de un derecho vulnerado en el contexto laboral.

Su reconocimiento está ligado a los compromisos adquiridos por Colombia en el contexto internacional, donde de manera reiterada se ha proscrito cualquier forma de discriminación por razón del género, la tutela para restablecer los daños causados se convierte en un mecanismo ideal para proteger los derechos de la mujer que lucha diariamente por la reivindicación laboral y por poner freno definitivo a todas esas taras que vulneran su desarrollo profesional y limitan su capacidad.

El juez constitucional deberá analizar el caso concreto, ponderar los derechos vulnerados y poner remedio a través de su decisión a la situación que afecta o vulnera a la mujer en el contexto laboral, poniendo freno al acoso por razones de género, dando a través de su decisiones un mensaje contundente a la sociedad sobre la necesidad de evitar este tipo de prácticas que sin duda constituyen un retroceso y una afectación a la honra y dignidad de un ser humano que desde siempre ha luchado por equiparar las cargas desiguales que la historia y el hombre le ha impuesto.

De lo anterior se debe señalar entonces que la acción de tutela por regla general procede para proteger los derechos de las trabajadoras del sector público que son víctimas de acoso laboral con enfoque de género, por cuanto el legislador previó la ley disciplinaria como mecanismo ideal y está por su naturaleza no contiene medidas cautelares definidas para proteger el derecho en las situaciones ya aludidas.

En caso de las trabajadoras del sector privado, cuentan con la posibilidad de demandar ante un juez laboral, fijando medidas cautelares y reivindicativas dentro de la actuación ordinaria, la tutela en esos casos solo procede cuando se trate de perjuicios irremediables y condiciones de inferioridad y vulnerabilidad manifiesta, situaciones extremas ante las

cuales la tutela se erige como remedio extremo ante la afectación presente en cada uno de los aspectos propios de la realidad laboral que se vive en un país como Colombia.

CONCLUSIONES

El acoso laboral es una oprobiosa práctica presente en las empresas del sector público y privado, que vulnera los derechos de los trabajadores quienes son sometidos a situaciones de matoneo y discriminación por superiores, compañeros e incluso inferiores.

Cuando esta forma de vulneración involucra a una mujer por el hecho de serlo, se le agrega un ingrediente especial que históricamente se ha denominado enfoque de género, el cual requiere de un tratamiento especial, diferenciado y reforzado, por cuanto su protección redunda en procesos reivindicatorios necesarios, ante la desigualdad manifiesta al que ha sido sometida la mujer en la sociedad.

Fenómenos propiciadores por la brecha laboral existente en la sociedad, limitan la posibilidad de que una mujer pueda acceder a un trabajo y a una remuneración en las mismas condiciones que un hombre, su sola condición se convierte en muchos casos en una barrera insalvable que empieza incluso desde el momento mismo de la entrevista de trabajo cuando se le pregunta por su condición familiar, estado civil o su estado de gravidez.

Desigualdad que se hace evidente incluso en las relaciones familiares donde la mujer aporta la mayor parte de su tiempo y esfuerzo en procura de su familia, trabajo no remunerado ni compensado, incluso es estigmatizado por la sociedad y el Estado que no tiene una política pública orientada y dirigida por ejemplo, a garantizar la vejez de aquellas mujeres que durante toda su vida se dedicaron de manera exclusiva a cuidar a sus hijos desde el hogar, o por la escasa formación o su tiempo limitado tuvieron que desempeñarse en actividades económicas no reconocidas formalmente (costura, ventas en tiendas familiares, trabajo

doméstico), que le impidieron cotizar para una pensión, lo que la convierte en una adulta mayor precarizada.

Para proteger los derechos de la mujer en ese contexto, existe una ley de acoso aboral que potenciada por el marco normativo diseñado para su protección permiten atender la dinámica propia de la vulneración y garantizar los derechos a través de sanciones que involucra lo laboral, lo judicial lo disciplinario e incluso lo penal.

No obstante, cuando la ley se torna insuficiente, la tutela se erige como el mecanismo más adecuado para garantizar los derechos de la mujer en procura de evitar un perjuicio irremediable, mecanismo más expedito que permite minimizar las consecuencias del acoso y poner un remedio ante un perjuicio que puede derivar de decisiones que vulneran los derechos fundamentales de la mujer, su dignidad humana y todos aquellos aspectos que se relacionan de manera directa o indirecta con esa situación discriminatoria y que se convierte en un mensaje necesario a la sociedad para reprimir, minimizar y evitar este tipo de prácticas.

BIBLIOGRAFÍA

Acoso. (16 de abril de 2019). Obtenido de https://www.legalapp.gov.co/temadejusticia/acoso_laboral

Aguiar, M. (2007). *Sociedad de la información, educación para la paz y equidad de género.* Madrid: La combita.

AIL. (14 de Abril de 2019). *Agencia de Información Laboral.* Obtenido de http://ail.ens.org.co/informe-especial/la-ens-presenta-x-informe-trabajo-decente-colombia-2007-2016-desigualdad-deficit-trabajo-digno-decente/

Alcaldía de Medellín. (18 de febrero de 2019). Obtenido de https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_6/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2014/NORMATIVIDADYPOLITICASRELACIONADASMUJERESYDERECHOS.pdf

Ámbito Jurídico. (2018). El Comité de Convivencia Laboral, una competencia limitada, pero trascendental. *Ámbito Juridico.com*. Obtenido de https://www.ambitojuridico.com/noticias/especiales/laboral-y-seguridad-social/el-comite-de-convivencia-laboral-una-competencia

Ámbito jurídico. (2018). Explican qué se debe entender por perspectiva de género en las decisiones judiciales. *Ámbito Juridico.com*. Obtenido de https://www.ambitojuridico.com/noticias/civil/civil-y-familia/explican-que-se-debe-entender-por-perspectiva-de-genero-en-las

Biografias y vidas. (19 de marzo de 2019). Obtenido de https://www.biografiasyvidas.com/biografia/g/gouges.htm

Caicedo, C. (29 de junio de 2018). *asuntos:legales.* Obtenido de https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/carlos-caicedo-hidalgo-557861/el-acoso-laboral-mas-alla-de-la-optica-legal-2744136

CEPAL. (1 de Septiembre de 2018). *Igualdad de género y desarrollo sostenible: desafíos de la Agenda 2030.* Obtenido de https://www.cepal.org/es/proyectos/igualdad-genero-desarrollo-sostenible-desafios-la-agenda-2030

Charry, J. (2002). La acción de tutela. *Credencial Historia*, 5-10. Obtenido de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2674/1/pdf%20LA%20ACCI%C3%93N%20DE%20TUTELA%20EN%20COLOMBIA%20UN%20ESTUDIO%20SOBRE%20SUS%20TRANSFORMACIONES%20JURIDICAS.pdf

Chávez, J. (2004). *Perspectiva de género.* Barcelona: Entsuman.

CIDH, Opinión Consultiva Solicitada por México (Corte Interamericana de Derechos Humanos 17 de Septiembre de 2003). Obtenido de http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/InformeAnual/2011/

Cap%2010%20DDHH%20en%20relacion%20de%20trabajo%20caso%20del%20acoso%20moral.pdf

CIDH, Caso de los Hermanos Gómez Paquiyauri Vs. Perú (Corte Interamericana de los derechos humanos 8 de julio de 2004). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_110_esp.pdf

CIDH, Caso Ricardo Israel Zipper Vs Chile (Corte Interamericana de Derechos Humanos 10 de Noviembre de 2009). Obtenido de https://www.cidh.oas.org/annualrep/2009sp/Chile12470.sp.htm

CIDH, Caso Lagos del Campo Vs. Perú (Corte Interamericana de Derechos Humanos 31 de Agosto de 2017). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Correa, N. (1998). Notas sobre el derecho de igualdad. *Vniversitas 95*. Obtenido de file:///C:/Users/Juzgado%2075IPM/Downloads/365-Texto%20del%20art%C3%ADculo-567-1-10-20121002.pdf

DANE. (2018). *Simulador del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.* Bogotá D.C. Obtenido de https://sitios.dane.gov.co/SimuladorTDCNR/

Dinero. (2012). ABC de la Ley de igualdad salarial. *Dinero.com*. Obtenido de https://www.dinero.com/pais/articulo/abc-ley-igualdad-salarial/143350

DINERO. (11 de febrero de 2017). Inequidad de género en el mundo vuelve a crecer, según Foro Económico. *Dinero*. Obtenido de https://www.dinero.com/internacional/articulo/equidad-de-genero-cayo-en-2017/251952

Djamil, T. (2012). *La protección jurídica del acoso laboral.* México: Fondo Editorial de Nuevo León.

El Tiempo. (18 de abril de 2019). Las formas más comunes de discriminación laboral a embarazadas. *El tiempo.com*. Obtenido de https://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarazadas/16718656/1/index.html

García, B. (2003). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación socio demográfica actual. *Estudios demográficos y urbanos*. Obtenido de https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1162/1155

Gómez, G. (2011). *El acoso psicológico en el trabajo - Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género.* México: Nuevo foco. Obtenido de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ias/Doc_28.pdf

Legouve, E. (1860). *Historia moral de las mujeres.* Valencia: Plus Ultra Ramble del Centro.

Leymann, H. (2017). *Mobbing en El Lugar de Trabajo Como Terrorismo Psicológico.* Buenos Aires: Edwin Mellen Press.

López, C. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, 111-144. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/851/85141031007.pdf

Martínez, E. (2013). EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERIZACIÓN Y REGULACIÓN. *XX Congreso Mundial de derecho del Trabajo y la Seguridad Social.* Bogotá D.C. Obtenido de http://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf

Masías, L. (2011). *Del Maltrato al Éxito laboral.* México: Fundación LAMB.

Mendizábal, G. (2012). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 165-194. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/132236795.pdf

Mintrabajo. (2006). Los Factores de desigualdad de género en el empleo. Bogotá D.C. Obtenido de http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

Mintrabajo. (15 de febrero de 2019). *Equidad Laboral con Enfoque de Género*. Bogotá D.C. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero

Muttis, C. (2019). La efectividad del acoso laboral en Colombia. *Asuntos Legales*. Obtenido de https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/camilo-mutis-2824347/la-efectividad-del-acoso-laboral-en-colombia-2824346

Navarro, F. (2007). *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral.* Bogotá: Thomson-Aranzadi.

OIT. (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (16 de Noviembre de 2018). *Organización Internacional del Trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

OIT. (18 de enero de 2019). *Organización Internacional del Trabajo.* Obtenido de Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud: http://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf

Onofre, V. (12 de marzo de 2019). Glosario de género. Medellín. Obtenido de http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/3.ddt-glosariodegenero.pdf

ONU. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf

ONU. (1976). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Obtenido de https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx

ONU. (2009). La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales. Obtenido de https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8792.pdf

Pons , X. (1993). *La Declaración universal de derechos humanos: comentario artículo por artículo.* Barcelona: Icaria.

Pose, T. (4 de agosto de 2018). *Confilegal.* Obtenido de ¿Por qué es tan difícil probar el acoso laboral o «mobbing»?: https://confilegal.com/20180804-por-que-dificil-probar-mobbing/

Radicado 25000-23-15-000-2010-01304-01 (Consejo de Estado 19 de Agosto de 2010). Obtenido de http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/25000-23-15-000-2010-01304-01(AC).pdf

Radicado 730012331000200800100-01 (Consejo de Estado 18 de Febrero de 2018). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87123

Restrepo, M. (2009). *Dimensión de la congestión en la jurisdicción administrativa: análisis y propuestas de solución.* Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.

Rodríguez, D. (2005). *Debate sobre el trabajo doméstico.* México: Universidad Autónoma de México.

Sala Laboral, 45992 (Corte Suprema de Justicia 5 de julio de 2017). Obtenido de http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic12017/SL17063-2017.pdf

Sala Laboral, 55122 (Corte Suprema de Justicia 31 de enero de 2018). Obtenido de http://www.cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2018/03/08/corte-suprema-rechaza-acoso-sexual-en-el-ambito-laboral/

Saltzman, J. (1992). *Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio.* Madrid: Universidad de Valencia.

Schallenberg, F. (2004). *Te ha tocado.* Valencia: Vergara.

Senado. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá D.C. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Senado. (23 de enero de 2006). Ley 1010. *Ley de Acoso Laboral*. Bogotá D.C. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Senado. (2006). Ley de Acoso Laboral. *Ley 1010*. Bogotá D.C. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Senado. (30 de diciembre de 2011). *Ley 1496*. Bogotá D.C. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html

Sentencia C282 (Corte Constitucional 18 de abril de 2007). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-282-07.htm

Sentencia C410 (Corte Constitucional 15 de Septiembre de 1994). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-410-94.htm

Sentencia C780, 780 (Corte Constitucional 27 de Septiembre de 2007).

Sentencia C862 (Corte Constitucional 25 de Octubre de 2012). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/c-862_1912.html#inicio

Sentencia C898 (Corte Constitucional 1 de noviembre de 2006). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-898-06.htm

Sentencia T030 (Corte Constitucional 24 de enero de 2017). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-030-17.htm

Sentencia T138 (Corte Constitucional 27 de Marzo de 2015). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-138-15.htm

Sentencia T211 (Corte Constitucional 5 de marzo de 2004). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-211-04.htm

Sentencia T238 (Corte Constitucional 26 de junio de 2018). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-239-18.htm

Sentencia T247 (Corte Constitucional 15 de abril de 2010). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-247-10.htm

Sentencia T293 (Corte Constitucional 8 de Mayo de 2017). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-293-17.htm

Sentencia T318 (Corte Constitucional 12 de mayo de 2017). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-318-17.htm

Sentencia T472 (Corte Constitucional 19 de julio de 2017). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-472-17.htm

Sentencia T508 (Corte Constitucional 6 de julio de 2012). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-508-12.htm

Sentencia T882 (Corte Constitucional 26 de octubre de 2006). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm

Sentencia T956 (Corte Constitucional 19 de diciembre de 2013). Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-956-13.htm

Touraine, A. (1998). *¿Podremos vivir juntos?* México: Fondo de cultura económica.

UNICEF. (2017). *Perspectiva de género.* Buenos Aires: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

Unilibre. (16 de marzo de 2019). *Universidad libre de Colombia.* Obtenido de http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia