

# EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Facultad de Derecho  
Universidad Autónoma Latinoamericana



EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Autores

IVONNE DANIELA RUEDA PATIÑO

TATIANA GIRALDO ORTIZ

Diciembre 2022

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana

## **Agradecimientos**

A todos aquellos que nos han acompañado en nuestro crecimiento profesional y a quienes nos han apoyado de manera incondicional.

A Dios, a nuestra familia, amigos cercanos, docentes y, por supuesto a nuestra alma mater, la Universidad Autónoma Latinoamericana.

***RESUMEN***

La población colombiana que se encuentra empleada para el año 2022 asciende a un 87.4%, por lo que se convierte en un factor de relevancia el hecho de implementar medidas de regulación de conductas para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El acoso laboral es un elemento recurrente en el ámbito de trabajo, es por ello qué conocer cuáles son los límites a la aplicabilidad de las normas que rigen las conductas que dan lugar a esta figura dentro de las compañías se convierte en la clave para implementar nuevas alternativas para dar solución a este tipo de conductas.

No obstante lo anterior, el conocimiento de la ley y de las vías alternas que emiten las empresas para la mitigación de este tipo de conductas, no son el único elemento que impide que los trabajadores omitan llevar su situación a instancias mayores; sino el temor o el miedo a recibir represalias o a ser despedidos, los insta a guardar silencio y dejar de lado el apoyo

***ABSTRACT***

The Colombian population that is employed by 2022 amounts to 87.4%, which is why it becomes a relevant factor to implement measures to regulate behaviors for the proper development of labor relations.

Workplace harassment is a recurring element in the workplace, which is why knowing what are the limits to the applicability of the rules that govern the behaviors that give rise to this figure within companies becomes the key to implement new alternatives to solve this type of behavior.

However, the above, the knowledge of the law and the alternative ways that companies issue for the mitigation of this type of behavior, are not the only element that prevents workers from omitting to take their situation to greater instances, but the fear or fear of receiving reprisals or being fired urges them to remain silent and leave aside the legal and business support they could obtain.

legal y empresarial que podrían llegar a obtener.

El covid-19 ha llegado para cambiar muchas de las modalidades de trabajo, así mismo las relaciones laborales y las cargas implementadas en las diferentes funciones, representan un modelo alternativo para que las compañías sigan en pie después de enfrentar una crisis como esta, así pues, se deberán evaluar las condiciones psicosociales que vive el empleado en su espacio de trabajo y se deberán llevar a cabo campañas de concientización que permitan, a los empleados, estar conscientes de lo que realmente significa el acoso laboral, quienes pueden ocasionarlo y quienes pueden sufrirlo y, además, de los conductos regulares que podrán seguir para poder dar solución a su conflicto.

**Palabras clave:** Acoso Laboral, Comité de Convivencia Laboral, Ley 1010 de 2006, responsabilidad, víctima, entorpecimiento laboral, conducta, temor/miedo.

The covid-19 has come to change many of the modalities of work, likewise the labor relations and the loads implemented in the different functions, represent an alternative model for companies to continue standing after facing a crisis like this, therefore, the psychosocial conditions that the employee lives in his workspace must be evaluated and awareness campaigns must be carried out that allow, to employees, to be aware of what workplace harassment really means, who can cause it and who can suffer it and, in addition, of the regular channels that they can follow to be able to solve their conflict.

**Keywords:** Labor Harassment, Labor Coexistence Committee, Law 1010 of 2006, responsibility, victim, labor hindrance, behavior, fear /fear.

Introducción .....	1
ANTECEDENTES DESTACABLES .....	6
1.1.    Los avances en la legislación del acoso laboral.....	9
1.2.    Comités de convivencia laboral .....	14
1.3.    Configuración del acoso laboral desde la figura del teletrabajo en el contexto de la pandemia del COVID-19 .....	18
1.4.    Procedimiento para elaborar la queja por acoso laboral .....	21
2.    EFECTOS Y LIMITACIONES EN LA APLICABILIDAD DE LA LEY 1010 DE 2006...	24
2.1.    Efectos de la aplicación de la ley 1010 de 2006 .....	24
2.1.1.    La responsabilidad .....	24
2.1.2.    El dolo y la culpa .....	26
2.1.3.    Las pruebas .....	28
2.2.    Barreras que se perciben en el manejo y solución del acoso laboral .....	29
3.    REALIDAD LABORAL EN COLOMBIA.....	33
CONCLUSIONES .....	42
BIBLIOGRAFÍA .....	44

## Introducción

El tema por desarrollar a lo largo del presente proyecto de investigación nos adentra en materia laboral, por cuanto se han recopilado elementos claves para el entendimiento de las dificultades que se pueden llegar a presentar a lo largo de las relaciones sociales y laborales.

Se han encontrado algunos puntos de quebrantamiento de las normas y de los supuestos que se presentan para que las vicisitudes que se evidencian dentro de las empresas en cuanto al tema del acoso laboral no se conviertan una constante, sin embargo, tales molestias se hacen cada vez más recurrentes en las relaciones empleador – empleado e incluso entre compañeros (pares o subalternos), pero por percepciones de desinformación legal y conceptual, se omite establecer el proyecto de mejora de los reglamentos internos de trabajo con el objetivo de que se dé fin a los hostigamientos que se presentan a menudo en las empresas.

Para nadie es un secreto que salir adelante es una de las metas que nos proponemos día a día, y para quienes se encuentran en un ámbito laboral hostil y no cuentan con otras opciones de empleo, este objetivo se convierte en una piedra de tropiezo para hacer valer sus derechos, por lo cual, soportar las cargas de una relación laboral con salpicaduras de acoso que avanza a pasos agigantados, no es más que su plan silencioso que agota su vida laboral y, poco a poco, su vida personal.

El acoso laboral no puede seguir siendo un punto de referencia en las relaciones sociolaborales, por el contrario, debe ser el punto de referencia de un cambio de regulación en las condiciones de trabajo.

Nos encontramos en una sociedad en la cual se presenta, con normalidad la posibilidad de tener una posición crítica frente a temas sociales, políticos y culturales, lo cual nos permite crear un concepto personal sobre el marco legal en el que se regulan las relaciones laborales.

En ocasiones, las condiciones socio-laborales se ven permeadas por la dificultad para obtener libertad en el marco laboral, es por ello que algunos empleadores se toman atribuciones

que no les son propias dentro de la relación laboral que maneja con el empleado, permitiendo así que se vean vulneradas las condiciones bajo las cuales se contrató al trabajador y éste, a su vez, no se siente en plenitud para tomar conciencia de lo acontecido, en tanto las concepciones legales, en el marco que nos convoca, le apremian en su edad, condición de salud, entre otras.

Conforme a lo anterior, se hace necesario que se forje un conocimiento pleno entre las partes que integrarán la nueva relación laboral, con el fin de dar a conocer de manera clara y anticipada el escenario sobre el cual se estará rigiendo dicha relación laboral, con el fin de no incurrir en extralimitaciones que permitan que se configure el acoso laboral.

Crear un ambiente laboral sano no es misión propia del empleado y tampoco del empleador, se trata de una tarea constante de cada uno de los involucrados en la “relación laboral”, así pues, se crean garantías de estabilidad para la empresa y garantías de valoración de las capacidades y esfuerzos del trabajador en el área que desempeña su cargo, fomentando un ambiente colaborativo y tranquilo, sin dejar de lado las relaciones humanas, que serán un punto clave para el desarrollo de este proyecto.

Es por lo anterior que la pregunta investigativa no es más que una pequeña concepción de todo lo que podría abarcar la legislación y la doctrina colombiana en cuanto al acoso laboral, por cuanto es un tema que se ha venido tratando desde años atrás y que trae consigo consideraciones de la Corte Constitucional, conceptos por parte del Ministerio del Trabajo, regulaciones por parte del Congreso de la República, entre otros.

Con base en la Ley 1010 de 2006, el presente trabajo se pregunta ¿qué estrategias deberían implementarse, en la actualidad, para la adecuada regulación de las funciones desempeñadas por los empleados y empleadores para el mejoramiento del ambiente de trabajo y la erradicación del acoso laboral en Colombia?

De manera objetiva, se ha podido observar, que la legislación colombiana ha hecho un gran esfuerzo por dirimir las diferencias presentadas en los espacios de trabajo; así las cosas, cuando hablamos de la cesación de todo aquello que es concebido como acoso laboral, necesariamente

debemos incluir los lineamientos legales establecidos en nuestro país, los cuales deberán hacer parte certera de las condiciones en que se desarrolle el objetivo plasmado en el contrato laboral.

Es así como el principal objetivo se centra en evidenciar y registrar, por medio de consultas investigativas, como los son entrevistas y/o encuestas que nos permitan obtener un porcentaje aproximado acerca de lo que se puede llegar a considerarse acoso laboral durante la pandemia del covid-19, Y como se presentó tal situación en las diferentes empresas de diversos campos laborales.

En el desarrollo del presente trabajo se pretende:

- Presentar un marco histórico - legal de los cambios que generó la incursión de la Ley 1010 de 2006 en la legislación colombiana. Evaluar los vacíos que se han presentado en la normatividad vigente, frente al tema del acoso laboral, con el propósito de indicar las afectaciones a los derechos fundamentales como parte de la esencia de los seres humanos.
- Determinar los efectos de la aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las relaciones laborales y las nociones que se han de tener presente para evitar el hostigamiento laboral, con el fin de establecer cuáles son las limitaciones que se pueden manifestar en la aplicación de los criterios aportados por dicha ley para dar manejo a las situaciones presentadas bajo el concepto del acoso laboral.
- Evaluar los resultados del trabajo de campo realizado (entrevistas) sobre el acoso laboral en Colombia y generar un contraste de los hallazgos del mismo, frente a la realidad jurídica plasmada en nuestro ordenamiento; planteando así, alternativas para el mejoramiento de las políticas establecidas para el buen manejo de cada uno de los eventos relacionados con el acoso laboral.

En Colombia, el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos:

“Se entenderá 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” (Ley 1010, 2006, art. 2)

Conforme a lo anteriormente señalado, es evidente que cuando se presentan este tipo de situaciones, los derechos de la persona que está siendo víctima de tales conductas, están siendo vulnerados, lo cual ejercerá presión en la vida diaria de quien padece la carga de tales actos.

Con la introducción de la Ley 1010 de 2006, se han incluido cambios y mejoras en cuanto a los casos en los cuales se presentaban tales inconsistencias, por cuanto nuestro lugar de trabajo se convierte en un segundo hogar para el empleado; en cuanto a ello, se habían establecido algunas estadísticas frente a las diferentes modalidades de acoso laboral presentadas, donde se han evidenciado más de 1.400 casos desde el año 2018 (Universidad Libre de Colombia, 2018), cifra que podría ir en aumento si las condiciones en las relaciones laborales no mejoran.

Todo esto supone una inestabilidad laboral grande y un deterioro del rendimiento comercial de la empresa, por tanto, todos los aspectos previstos, han sido objeto de regulación y estudio de diferentes autoridades, lo cual permite que la carencia de eficacia en los métodos de otrora fueran analizados y transformados para que se desempeñen labores sin atentar contra la integridad de una de las partes.

Es en este punto donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su escrito “*El acoso laboral desde la perspectiva jurisprudencial de la corte constitucional colombiana*” elaborado para el año 2017, ha expuesto que nuestra constitución es considerada norma de normas y por tanto el derecho a trabajar se considera parte del listado consagratorio de los derechos fundamentales por cuanto expone el concepto emitido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-546 del año 1992, donde se evidencia lo siguiente:

“El trabajo, además de ser un derecho fundamental, es un principio fundamental del Estado colombiano [...] es ciertamente un Derecho Humano (artículo 25) pero constituye, al mismo nivel del respeto a la dignidad humana, un principio o elemento fundamental del nuevo orden estatal (artículo 1)” (Sentencia C-546, 1992)

Por lo anterior, es viable considerar que las concepciones legislativas en cuanto al acoso laboral no han sido en vano, han sido estudiadas arduamente para el establecimiento de condiciones provechosas de trabajo y que permitan que los derechos fundamentales de las partes involucradas en tal relación laboral, no se vean afectados.

Cuando hacemos referencia al acoso laboral, también lo podemos encontrar, en el marco legal, como “mobbing”, donde, según la Corte Constitucional, el mobbing es “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.” (Sentencia C-780, 2007)

El acoso laboral (‘mobbing’) ha sido objeto de consideraciones psicológicas que trae consigo estudios que posibilitan el análisis del alcance que tiene el hacer caso omiso de las propuestas de mejora que se han hecho a nivel nacional e internacional en cuanto al ambiente laboral se refiere.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no se ha quedado atrás en sus recomendaciones en cuanto a las relaciones laborales se trata, sin embargo, en cuanto a Colombia, podemos decir que tales apreciaciones no se han aplicado en su totalidad, por cuanto no se había generado una política pública que satisfaga, en su totalidad, las necesidades de la sociedad en materia de trabajo.

¿Cuándo se considera que existe acoso laboral? Es de resaltar que, para la existencia de esta figura, deberá configurarse una relación de subordinación y dependencia contractual, así mismo, deberán presentarse malos tratos verbales, ultraje, sobrecarga de trabajo, discriminación,

hostigamiento con mensajería anónima pero injuriosa. Todo esto va en detrimento de la dignidad humana y de las concepciones de los derechos fundamentales establecidos en nuestra carta magna.

El Ministerio de Trabajo en su Concepto 168766 de septiembre 30 de 2014, hizo una clara alusión a las sanciones que acarrearía el hecho de incurrir en conductas que desprendan alguna de las modalidades del acoso laboral, sin embargo, no se deja atrás el tema que alude a las consecuencias psicológicas que acarrea el hecho de no acatar las normas predispuestas para prevenir o solucionar el inconveniente que hemos venido tratando, y aduce que : “el Ministerio de la protección Social emitió la Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación prevención. intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo” (, ello quiere decir, que el acoso laboral va mucho más allá del simple hecho de una concepción legal, trasciende al marco mental y la estabilidad del trabajador en su panorama personal.

Así, pues, lo que se busca con esta investigación es brindar soluciones a todas aquellas acciones encaminadas a obstaculizar el desarrollo de las actividades asignadas dentro de un marco eminentemente laboral, pero también, la de prevenirlas poniendo en marcha el plan propuesto por la ley 1010 de 2006, en el cual se proyectarla posibilidad de que las empresas adecuen su reglamento interno a la normativa vigente para evitar ese tipo de controversias.

### **ANTECEDENTES DESTACABLES**

En Colombia, el tema del acoso laboral ha sido de gran importancia, generando así la creación de algunas normas que permitan la regulación de comportamientos en el ambiente laboral y de igual manera la sanción de los mismos en los casos de afectación física, psicológica y social, protegiendo, de esta manera, la dignidad del empleado.

El primer gran exponente de los conceptos comportamentales del ser humano frente a las relaciones laborales fue el profesor Heinz Leymann, quien, con sus investigaciones (a partir de los años 80'), dio sentido al termino mobbing, al descubrir que los diferentes comportamientos de

ciertas personas pertenecientes a algunas compañías, afectaron la capacidad de la víctima (en este caso, quien sufre el acoso) para comunicarse, para continuar con sus relaciones sociales, su reputación, su situación laboral y/o su salud física/mental.

Un proceso investigativo presentado en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, dio a conocer que, en el año 2000, el acoso laboral en Colombia fue del 19.8%, frente a lo cual, se obtiene como resultado que el acoso psicológico es el de mayor ocurrencia; así mismo, el 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales, de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo. La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7%, de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral y el acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años, con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de salud y financiero (Martínez y Ramírez, s.f., p.3)

En el año 2004 se presentó el Proyecto de Ley N° 88 ante la Cámara de Representantes en el cual se infiere que Colombia ha sido un país en el cual se han presentado diferentes modalidades de violencia, que se ha visto representada, de manera recurrente, en comportamientos hostiles, humillantes y discriminatorios, los cuales se han visto reflejados en el ámbito laboral.

Conforme a lo anterior, se hace necesario aclarar que los comportamientos descritos en el proyecto de ley no se presentan exclusivamente a nivel jerárquico; también pueden ser ocasionados por compañeros de trabajo pares o subalternos. El acoso laboral se presenta a nivel mundial, no obstante, es conocido bajo diferentes nombres como bullying, acoso moral, violencia laboral y, el más común, mobbing.

No se puede desconocer que, en muchas empresas del sector privado, la presencia de las relaciones laborales, no se ha ajustado a unas líneas de conducta que garanticen el mejoramiento de las relaciones laborales, el clima organizacional y el efecto de la competencia por causa de las aspiraciones personales por ocupar altos cargos. Se decía que "en las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla" (Leymann, 1996, citado en Ayala, 2006, p.8).

Tal aseveración es, quizá, bastante fuerte, y trae consigo la posibilidad de dar a conocer la existencia del acoso en determinadas condiciones laborales, casos en los cuales, los comportamientos representan una alteración en la esencia de quien sufre tales hostigamientos.

Para el 2006 se había constatado, mediante investigaciones realizadas por Carlos Luis Ayala Cáceres que, en Colombia, el acoso laboral había presentado las siguientes cifras: "agresión física: 1.3% trabajadores (golpes, lesión con arma blanca, atraco), agresión verbal 12.8% trabajadores (llamados fuertes de atención, críticas sobre el trabajo, palabras humillantes); amenaza 3.6% a trabajadores (sobre la salud y las finanzas, en la mayoría mujeres), agresión sexual 1.7% trabajadores y acoso psicológico 19.8% a los trabajadores" (Ayala, 2006, p.17)

La presencia de los nuevos doctrinantes refleja el resultado de una serie de observaciones, investigaciones y verificaciones que permitieron que nos dieran a conocer la existencia de distintas modalidades de acoso laboral, es decir, que las agresiones a la integridad física o la libertad física consensual y los bienes de las personas que desempeñaban un trabajo dentro de una compañía también, en algunos casos, trascendía al ultraje verbal, atentado contra los derechos a la intimidad, la integridad moral y el buen nombre.

También se ha podido evidenciar que la persecución laboral, con actuaciones arbitrarias, en algunas ocasiones llevaron a la renuncia del trabajador. Este tipo de persecuciones en el ámbito laboral no solo se presentan por causa de las funciones que se despliegan de las labores asignadas dentro de la compañía, es decir, si bien hay quienes entorpecen el desarrollo normal de las actividades de los trabajadores, simplemente por situaciones de incompatibilidad o búsqueda de mejores cargos; también hay situaciones de hostigamiento que pueden presentarse por cuestiones políticas, credos, orientación sexual, origen, situación económica y social.

Antes de poner en marcha la Ley 1010 de 2006, se establecieron temas de investigación para determinar la presencia de arbitrariedades en los tratos desiguales en las relaciones laborales que se presentan en quienes ostentan un mismo cargo y unas mismas responsabilidades, así mismo, los privilegios con los que pueden contar algunos otros empleados por causa de la conexidad entre pares o entre superiores con personas de menores cargos, permite que las relaciones laborales se

tornen complejas, incluso al punto de dar inicio a los tratos hostiles representativos del acoso laboral.

Es por lo anterior que el Congreso de la Republica se permitió pensar en tomar acciones legislativas que permitieran corregir los actos de iniquidad y desmoralización que se venían presentando de manera concurrente en los sitios de trabajo por cuanto se basaban en actos violentos que actúan de manera negativa sobre la integridad física, la libertad, incluso dando cabida a la injuria, el ultraje, el derecho a la intimidad y el atentar contra el buen nombre, es por esto que se da lugar a la creación de la ley 1010 de 2006.

Un hecho que se presenta con alguna frecuencia, y que se conoce como una de las modalidades presentadas bajo la concepción del acoso laboral, es lo que se conoce como el entorpecimiento laboral. Esta ramificación del acoso laboral presenta características que se orientan a impedir que un trabajador, en cualquier rango, se vea afectado por esta, por el hecho de que se le impide cumplir con eficiencia y eficacia las labores que le fueron asignadas.

### **1.1. Los avances en la legislación del acoso laboral**

La aprobación de la Ley 1010 de 2006, tenía por objeto prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en los hostigamientos, en el marco de las relaciones laborales, de acuerdo con el respeto por la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, teniendo en cuenta la forma cómo se pueden contrarrestar las conductas persistentes indemostrables, ejercidas sobre los trabajadores, por parte de los empleadores, jefes o superiores jerárquico (inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno) y también por sus pares.

Lo que se busca con la ley 1010 de 2006 es que no se consolide la persecución laboral, la discriminación laboral como el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral, y en general, todas aquellas prácticas que atentan contra las adecuadas relaciones laborales en cualquier área de trabajo.

La ley multicitada impone medidas de diversa índole (preventivas y sancionatorias) con el propósito de evitar y castigar el acoso laboral y tratar de comprometer directamente a los empleadores para que ajusten adecuadamente el reglamento interno de las empresas y se pongan en práctica los procedimientos internos (confidenciales y conciliatorios) para identificar, gestionar y solucionar cualquier presencia del acoso laboral.

La ley consagra en su artículo 3° lo que considera como elementos importantes o aspectos significativos para atenuar la responsabilidad del abusador y, en ese caso, tiene que ver fundamentalmente con la intención del mismo que produjo el derecho para aminorar sus efectos, el que no se presenten daños considerables o cuando se presentan situaciones específicas en la persona que realizó el acoso como el hecho de haber sido provocada o, de manera intencional, conducida antes de proceder a la realización de tal conducta; así mismo, en otras ocasiones se tiene en cuenta el estado de la persona acusadora en cuanto a su capacidad, conocimiento, estabilidad mental, etcétera.

En igual medida, el artículo 4° *ibidem* establece que la reiteración del acoso, la presencia de referentes causales, el haber recibido recompensa por acosar, disfrutar del daño, aumentar el mismo produciendo que se afecten así diferentes áreas del comportamiento personal de quien sufre el acoso, entre otras, serán actuaciones que se tendrán como circunstancias agravantes al momento de la configuración del acoso laboral.

Para poder avanzar en la aplicación de la ley 1010 de 2006, era necesario reformar, ampliar y mejorar algunos aspectos fundamentales de la misma y que obligaron al legislador a tomar medidas de adaptabilidad para ajustar la norma a condiciones más apropiadas a la realidad.

Con el resultado de los avances sociales, se hizo necesaria la adecuación de la ley 1010 de 2006 a condiciones más específicas en aquellos aspectos en los cuales algunas personas tuvieron inquietudes y presentaron demandas sobre problemas puntuales para mejorar aspectos de la misma, como es el caso de la demanda contenida en la Sentencia C-960 de 2007, en donde se configuró como demandante a David Alonso Roa Salguero y el magistrado ponente, doctor Manuel José Cepeda Espinosa.

La demanda se centró en el párrafo (parcial) del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006. El demandante, al considerar que se vulneran los artículos 1, 2 y 13 de la Constitución en la medida en que se excluyen a las personas que se encuentran vinculadas tanto en el sector público como privado, mediante un contrato de prestación de servicios, generalmente cumplen horarios en cierta medida y se encuentran sujetos a una real y verdadera coordinación o dependencia, conformando con ello un contexto de relación laboral.

La Corte considera que con "la lectura del artículo se puede establecer el objeto primordial de la norma como es crear herramientas para la protección frente a todo tipo de ultraje contra la dignidad humana" en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas para prevenir, el acoso laboral" (Sentencia C-960, 2007, art.13); en ese sentido se consideró exequible la expresión "la presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales, derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación" (Sentencia C-960, 2007, art.33).

Otro ejemplo importante de cómo se presentaban las demandas para modificar expresiones, palabras o textos en los artículos de la Ley 1010 de 2006, lo constituye lo considerado en la Sentencia C-780 de 2007, dado que acorde con la acción pública establecida en el artículo 241 de la Constitución Política de Colombia, las ciudadanas María Angélica Vega Naizaque y Adriana Patricia Cruz Pérez solicitaron, ante la Corte, la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 7 (parcial) de la Ley 1010 de 2006 "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, el cual determina cuales son las "conductas que constituyen acoso laboral". (Sentencia C-780, 2007)

Además, solicitan que se declare la inexequibilidad de las expresiones "repetida y pública", porque, en su opinión, se están desconociendo los derechos a la igualdad, a la intimidad personal y familiar, al buen nombre, a la honra y al trabajo en condiciones dignas y justas (Sentencia C-780, 2007, art.6).

En términos generales, lo que se pretende es que situaciones de acoso laboral que pueden llegar a considerarse muy comprometedoras, no podrán llegar a ser de conocimiento público, por cuanto se considera que se está violando la privacidad, dado a que se presentan situaciones acaecidas en privado y en ese sentido, quizá, no se toman en cuenta porque no han sido públicas. Es así como se concluye que no se puede esperar a cumplir con el requisito de la publicidad para configurar la conducta del acoso laboral.

La intervención del representante del Departamento Administrativo de la Función Pública dejó en claro que las acusaciones contra la expresión “repetida y pública” del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, deben ser desechadas.

El Ministerio de la Protección Social en persona de María Teresa Gil Cortés, consideró que se debía declarar la exequibilidad de la expresión, porque *“es importante la presencia de un espacio laboral saludable, individual y colectivo y con una cultura y un clima organizacional apropiado y entonces es razonable y recurrente establecer una presunción legal, cuando las conductas descritas tienen ocurrencia bajo criterios de ser repetida y pública”* (Sentencia C-780, 2007, art.8).

Esto da a entender que el propósito de la norma es descubrir la existencia del trabajador acosado y de probar quién es el acosador, lo cual debe tener una connotación de carácter público, pues es indispensable identificar a los acosadores, es decir, que la comunidad laboral se dé cuenta de la presencia de estos elementos (indeseables) que desestabilizan las relaciones laborales y obstaculizan los procesos productivos, procedió entonces a declarar exequible el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

En ese sentido es necesario aclarar que el acoso laboral se configura no por el hecho de ser público sino por el hecho de ser acreditado, según lo establece la norma, si bien, la sentencia C-780 de 2007 indica que “las presunciones relevan de la carga probatoria a los sujetos a favor de quienes operan”, se hace necesario que no se configure una mera presunción de haber cometido un acto legalmente prohibido, sino que exista la acreditación del mismo para poder inferir que tal persona que se entiende como sujeto activo en realidad actuó valiéndose de sus cargos, de su poder

económico, de su poder político y/o de su influencia para causar un detrimento en la vida laboral y demás ámbitos que recubre el acoso laboral para quien se considera la víctima.

Fue indispensable que el Presidente de la República de Colombia, utilizara sus facultades \_Constitucionales para modificar un yerro caligráfico como lo admite la Sentencia C-520 de 1998 emanada por la Honorable Corte Constitucional, debido a que la corrección se ajustó al hecho de que en el artículo 9º párrafo 1º de la Ley 1010 de 2006, hacía referencia a que los "empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación". (Ley 1010, 2006, art.9)

Conforme a lo establecido en la Sentencia C-520/98, se hace

“evidente que a esta Corporación no le corresponde subsanar los errores caligráficos o tipográficos que presenten las leyes que son sometidas a su análisis. Sin embargo, cuando pese a ellos, de la norma se puede deducir la voluntad del legislador, la Corte puede realizar, sin impedimento alguno, el análisis de constitucionalidad que le impuso el Constituyente. En el caso en estudio, es claro que la Corte puede estudiar el inciso acusado, toda vez que conoce la racionalidad del legislador al redactarlo.

Lo anterior no obsta que se haga uso del mecanismo idóneo para enmendar los textos legales cuando ellos presentan errores caligráficos o tipográficos que puedan alterar su sentido real, tal como sucede en el caso en estudio, cual es la publicación de la ley con la corrección del error o la expedición de un decreto que ponga de presente el error y su correspondiente corrección-los cuales no afectan la vigencia y validez de la inicialmente publicada actuaciones que le corresponde ejecutar al Presidente de la República, porque a él está atribuida la función de promulgación de las leyes”. (Sentencia C-520/98, 1998)

Con posterioridad a esta aprobación, en las demás etapas del trámite de la ley se señaló en letras tres meses y en números cuatro (4) meses; finalmente se dejó en tres (3) meses según el Decreto Presidencial 231 de enero 26 de 2006.

En la actualidad, hemos presenciado diversas situaciones que han cambiado los conceptos tradicionales sobre el cumplimiento de las funciones que le son asignadas a un empleado por causa de la función que desempeña dentro de la compañía y una de las razones más evidentes por las cuales se ha modificado la forma de desempeñar sus tareas es lo que avanzó a pasos agigantados y se conoce como COVID-19.

La aparición del Covid-19 sacudió el mundo en muchos sentidos y el aspecto laboral no fue la excepción, para lo cual se tomaron medidas de trabajo remoto, trabajo en casa o teletrabajo. Estas modalidades de trabajo ya eran consideradas una opción para quienes así lo preferían, no obstante, se convirtió en una obligación para muchos empresarios y comerciantes, la web y el escritorio de la casa del empleado eran – ahora - la nueva oficina del trabajador.

En cuanto al tema del acoso laboral, podemos decir que no es un tema que haya desaparecido, sin embargo, su aparición en el ámbito laboral varía por causa de la virtualidad.

## **1.2.Comités de convivencia laboral**

La conciliación se establece como una de las medidas preventivas y correctivas en el caso del acoso laboral para prevenir las conductas reiterativas y arbitrarias en contra de la laboral desarrollado por uno de los integrantes de la compañía; en ese sentido, se establece un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, considerado como un medio alternativo para la solución del conflicto, en el cual, el comité o el grupo designado para cumplir con tal función, deberá propender por ayudar a las partes involucradas en una situación de acoso laboral a dar solución a esta situación, con la presencia de un mediador neutral que haga parte de la compañía, es decir, un empleado interno e institucional que no afecte la integridad de quienes se encuentran en conflicto.

El concepto "conciliador" es considerado como un sinónimo de negociador, pacificador, intercesor, reconciliador, entre otros, es por ello que la conciliación en los centros de convivencia social son de grata importancia para la solución de diferencias internas ya que éste se refiere a uno de los diferentes procedimientos que se suscribió a la institución como mecanismo alternativo de solución de conflictos y por ende como un medio diferencial de la administración de justicia.

En este orden de ideas, la Universidad Nacional de Colombia, mediante la Resolución 1010 del 30 de septiembre de 2013, unificó criterios normativos y procedimentales internos e incremento mecanismos de prevención, incorrección de las conductas que constituyen acoso laboral para la Universidad, utilizando las facultades legales estatutarias. Tienen especial mención los numerales 12 y 18 del artículo 16 del acuerdo 011 de 2005 del Comité Superior, para establecer en concreto el campo de aplicación y las definiciones, la participación de los sujetos activos, los sujetos pasivos y en general de los sujetos, participen del acoso laboral, así como el sistema de vigilancia de algunos factores de riesgo, el autor de riesgo psicosocial, la comunicación selectiva, la escucha activa y las conductas que constituyen acoso laboral, las que no constituyen acoso laboral, conductas extenuantes del acoso laboral y las circunstancias agravantes.

También se recordaron las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de acuerdo con la Resolución Rectora 1134 de 2013 (modificada por la Resolución 1356 del mismo año). El Comité de Convivencia Laboral del nivel nacional y la participación de los comités de las diferentes sedes, de tal manera que a nivel de la rectoría se puedan presentar las propuestas para la actualización de las políticas, programas y planes de acción en todo lo que tiene que ver con la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, utilizando los medios de comunicación previstos por la Universidad, con el fin de lograr un ambiente de convivencia y un buen trato institucional a nivel de la Universidad Nacional de Colombia (Resolución 1356, 2013)

Con lo anterior se demuestra de qué manera, la legislación existente permite a las entidades e instituciones, públicas y privadas entrar a considerar, cuáles son las alternativas y los mecanismos para prevenir y erradicar el acoso laboral.

Antes de entrar a considerar cómo se configura la estructura del Comité de Convivencia Laboral, es pertinente poner a disposición del lector algunos elementos de juicio que tienen que ver directamente con inquietudes sobre los comités de convivencia en las distintas instituciones.

El conferencista y analista Fabián Ignacio Hernández Henríquez, en su trabajo de Acoso Laboral, con una pedagogía muy propia de su forma de enseñar, hace referencia a lo que él llama “*disfuncionalidades*”, y retomando algunas, se puede percibir lo siguiente: El empleador posee capacidad de sancionar, establecer mecanismos preventivos para que no se presente el acoso laboral, establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo; si se presenta el acoso laboral, el empleador, si se atiene a la ley, no puede sancionar, sólo puede castigar al incumplido. Veamos para ello la siguiente disposición legal, propia de la Ley 1010 de 2006, en su artículo 12:

“Competencia, Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley”. (Ley 1010, 2006, art.12)

En la interpretación de la ley 1010 de 2006, en sus artículos 9 y 10, Fabián Ignacio Hernández Henríquez (2011), aclara que "el empleador debe: disponer mecanismos de prevención de las conductas de acoso, establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas" (p. 17).

No existe la función sancionadora en cabeza del inspector, ésta es exclusiva del ministerio público en el caso de los trabajadores y empleados oficiales y del juez laboral. Puede haber sanciones inmersas, reglamentadas internamente, no obstante, en muchas ocasiones se le conmina a la persona y no se cumplen (Hernández, 2011, p. 17)

La Ley 1010/06 (2006) nos orienta al respecto:

“Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley, se seguirá el siguiente procedimiento cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja” (art.13)

Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos, Contra sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

La Corte Suprema de Justicia, en su reglamento, indica que “el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos de la Corporación, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de esta manera como desarrollará actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica”, aseveración tal que nos acerca a la realidad que se debería vivir en cada uno de los lugares en los que se proporciona empleo a diferentes personas; Así las cosas, como bien lo entendemos, bajo el concepto de Hernández (2011),

“Se considera necesario el comité de convivencia en la empresa; ya que, en muchas ocasiones, no existen o no están preparados para asumir lo que tiene que ver con el

acoso laboral para el cumplimiento de la inclusión este tema en los reglamentos internos y se asume, como sugerencia del Ministerio, implementar un comité al que se le dio el nombre de "Comité de Convivencia" en las empresas que no tuvieran un mecanismo de solución de este tipo de conflictos conforme a lo establecido dentro de la legislación colombiana; no era obligatorio, pero "se toma como modelo único" con el fin de la solución oportuna de las disidencias entre empleados" (p.8)

Así pues, el espectro visual que el investigador nos permite tener frente al tema del acoso laboral es que se requiere que en las empresas se evidencie la necesidad de capacitar a su personal en resolución de conflictos y habilidades sociales para lograr una adecuada concertación de negociación a los niveles directivos, medios y miembros del comité de conciliación o convivencia laboral, a los que se les permitía mediar en situaciones de acoso laboral; también el hecho de que sea indispensable realizar un riguroso seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, utilizando instrumentos con la suficiente confidencialidad, que se permita desarrollar actividades que fomente el apoyo social y promuevan relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa o en todas las empresas.

### **1.3. Configuración del acoso laboral desde la figura del teletrabajo en el contexto de la pandemia del COVID-19**

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 1, es claro al indicar que su finalidad primordial "es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (Código Sustantivo del Trabajo, 2011); por lo cual, se hace evidente que la incursión del COVID-19 en el ámbito laboral afecta de manera directa las condiciones normales bajo las cuales se cumplen algunas funciones dentro de una compañía y, así mismo, compromete de manera directa la cotidianidad y el espacio personal del empleado.

La figura del teletrabajo se formalizó en los años 2000 por cuanto se expide, de manera formal una ley (Ley 1221 de 2008), además de un decreto reglamentario (D.R. 884 de 2012) y una

resolución (R. 2886 de 2012), normativas en las cuales se podían encontrar algunos marcos conceptuales aplicables a la vida laboral que cobijaba de manera incierta el tema del teletrabajo.

El acoso laboral bajo el marco del trabajo en casa / teletrabajo, puede configurarse, incluso, desde el mismo desconocimiento por parte de los empleados, por cuanto cumplen con las mismas formalidades que exige la ley para un empleo que se rige bajo la modalidad presencial. Uno de los ejemplos más claros y sencillos es el tema correspondiente a las jornadas de trabajo, horas extras o trabajo nocturno, por cuanto así lo indica la norma (Ley 1221 de 2008) por lo cual, se corre un mayor riesgo de que los trabajadores sean sometidos a situaciones que vulneren de manera directa las garantías laborales que éste tiene y se pueda llegar a configurar un acoso laboral.

Conforme a lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, podemos encontrar seis (6) conductas principales que pueden configurar acoso laboral, conductas tales que la sentencia SL3075 del año 2019 describe como pluriofensivas de los derechos fundamentales y que afectan de manera directa las condiciones u oportunidades de empleo u ocupación de una persona:

- Maltrato
- Persecución
- Discriminación
- Entorpecimiento
- Inequidad
- Desprotección laboral

No obstante lo anterior, el legislador, en el artículo 8 de la ley 1010 de 2006, quiso plasmar las conductas que no son constitutivas de acoso laboral, por cuanto hacen parte esencial del entorno laboral como la emisión de órdenes, la asignación de labores, exigencias, imposición de metas, entre otras, siempre que se mantengan dentro del marco del respeto y la racionalidad, porque no sería adecuado designar como acoso laboral aquellas conductas destinadas a la optimización de funciones, el mejoramiento de la producción y productividad, la distribución adecuada de funciones y el progreso de la compañía.

Por ello, son exceptuadas las conductas que constituyan “exigencias y ordenes, los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria, La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional, la formulación de circulares o memorandos de servicio, La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, “las actuaciones administrativas, la asignación de deberes, así como la solicitud o exigencia de cumplirlos, las actuaciones administrativas” entre otras.” (Ley 1010, 2006, art.8). Cabe resaltar que lo que señala la ley 1010 de 2006 frente a lo que conocemos como acoso laboral, es aplicable a la presencialidad laboral y a las diferentes modalidades de trabajo derivadas del COVID-19.

Existe entonces, en este punto, una preocupación por cuanto las conductas que pueden desplegarse a nivel laboral en cuanto a la configuración del acoso en el marco del teletrabajo son conductas que no son evidentes para terceros y existe lo que se conoce como presunción de acoso laboral, frente a lo cual se predica la no aplicabilidad de la misma cuando las conductas de hostigamiento ocurren en privado, frente a ello, la Sentencia C-780 del año 2007 ya se había pronunciado de la siguiente manera y hasta ahora no se han hecho más menciones al respecto, por lo que podríamos aducir que frente a este tema aún existe un vacío normativo por cuanto el teletrabajo es ahora la nueva normalidad laboral :

“La exclusión de las conductas ocurridas en privado, de la presunción de acoso laboral consagrada en el artículo 7°, se justifica entonces no a partir de la consideración de que estos actos carecen de capacidad de ofender los bienes jurídicamente protegidos por la Ley, sino en la circunstancia de que los mismos si bien son igualmente lesivos de garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestos, por lo cual la actividad a desplegar ante el juzgador para que éste alcance la convicción de que se trata de conductas constitutivas de acoso laboral se hace más exigente, sin resultar por ello desproporcionada. Además, como ya fue expresado, los hostigamientos que se pretendan hacer valer como conductas constitutivas de acoso laboral ocurridas en privado deben ser acreditadas, al igual que deben serlo las que han tenido lugar frente a terceros, sin que la carga argumentativa adicional que debe soportar el

primero, resulte desproporcionada si se analiza a la luz de las diferencias existentes entre una y otra circunstancia frente a su potencial vulnerador de los derechos fundamentales que busca proteger la normatividad en su conjunto”.

La modalidad de trabajo en casa le permite al empleado desarrollar sus labores desde el lugar que se supone mas seguro para si mismo: su hogar, y aunque las en el mundo de la virtualidad la distancias entre compañeros o superiores no es relevante, las condiciones laborales no cambian las conductas que desempeñan cada una de las personas que hace parte integral de la compañía y es por esto que las empresas deben tener las alarmas encendidas y no permitirse normalizar situaciones que parecieran no ser gravosas para quien las sufre, independientemente del medio por el cual se generen, certeza tal que nos la proporciona la Sentencia T-574 del año 2017 en la cual se trata una Acción de Tutela para proteger el derecho a la intimidad en el entorno laboral por cuanto el accionante afirma haber sido vulnerado por causa del envío de algunas notas de voz a un grupo de WhatsApp y, a pesar de que en este caso se considera la *"improcedencia por cuanto la conversación en WhatsApp no contenía información íntima o sensible"* y por no cumplir con las características de información privada o reservada sino que *"la conformación del chat así como el creador y administrador del mismo, indican que el espacio virtual creado en uso de la tecnología puede considerarse análogo a lo que la jurisprudencia constitucional ha considerado un espacio semiprivado"*, son temas de gran relevancia en la actualidad, porque no solo WhatsApp, sino una gran cantidad de plataformas ahora son los medios por los cuales se profiere información y que la mala administración de la misma podría también configurar acoso laboral.

#### **1.4. Procedimiento para elaborar la queja por acoso laboral**

Referente al procedimiento para elaborar la queja por causa del acoso laboral, la Universidad Católica de Colombia ha demostrado su interés en que el acoso laboral no sea una práctica permanente en el país y en consecuencia, se está dando a conocer el procedimiento de denuncia para que la comunidad entienda la importancia de este tema, y se plantean los siguientes pasos a seguir cuando el supuesto acosador es un funcionario del sector privado: la víctima del

acoso laboral puede denunciar en primera instancia a los comités de convivencia, al jefe superior del acosador, con el fin de propiciar la corrección de la situación.

Cuando hablamos del sector privado, no se hace necesario que la denuncia se haga ante el Ministerio de Trabajo, ante los inspectores municipales de policía, los personeros municipales, la Procuraduría General de la Nación (Constitución Política de Colombia, 199, art.118) o la defensoría del pueblo con el fin de prevenir situaciones posteriores, ya que este es un tema que es de incumbencia del sector público, tal cual lo expone la Universidad Católica de Colombia en su investigación sobre el “Procedimiento denuncia acoso laboral” elaborado en el año 2010.

Así pues, conforme a lo investigado para el desarrollo del presente escrito, podemos inferir que el esquema para interponer una queja por causa del acoso laboral podría llevarse a cabo de la siguiente manera:

En primer lugar, se hace necesario esclarecer si dentro del lugar del trabajo existe o no un comité de convivencia que contribuya a la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales afecten el desempeño de sus labores de manera sana dentro del lugar de trabajo dando cumplimiento a la normatividad vigente y que se encuentre integrado por personas altamente calificadas tanto a nivel actitudinal y comportamental para dar solución al conflicto sin requerir necesariamente la intervención ante instancias judiciales.

Conforme a lo anterior, al presentarse el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, se podrá dar continuidad al caso basados en el esquema que a continuación se presenta:

- El trabajador que se considere víctima de una situación de acoso laboral deberá acudir al comité de convivencia laboral que la empresa para la cual labora ha dispuesto para ello
- En caso de no existir un comité de convivencia laboral proporcionado bajo las concepciones exigidas por la normatividad vigente, el empleado víctima de acoso laboral, deberá dirigirse ante el inspector del trabajo del lugar de su domicilio.

- En caso de existir el comité de convivencia laboral dentro de la compañía para la cual labora la víctima, se deberá iniciar con la exposición del caso ante la autoridad competente con el fin de que puedan brindar una pronta, oportuna y real solución al conflicto que antecede a la víctima de acoso laboral.
- En el caso de no encontrar solución alguna a dicha situación, dentro del comité de convivencia laboral, ; deberá presentarse una queja ante el inspector de trabajo, presentando copia de la solicitud o queja enviada al comité de convivencia laboral de la empresa para la cual labora la víctima, con lo cual se buscará llegar a un acuerdo con el fin de ponerle fin al conflicto generado entre quien sufre el acoso y quien lo proporciona e incluso con la compañía para la cual laboran los involucrados y, claramente, se formulará un plan de mejoramiento social y laboral para reavivar la convivencia laboral.

Al respecto, la sentencia SL17063 del año 2017 dispuso que:

“Esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 200 (sic), y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibidem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente ha de verificar la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral”

**Nota:** Es importante dejar claro que el comité de convivencia laboral que se encuentre dentro de la compañía o el inspector de trabajo, en caso de ser la autoridad debida, le dará un tratamiento confidencial a la queja y procederá con tramite de este asunto conforme a lo dispuesto en la ley.

## **2. EFECTOS Y LIMITACIONES EN LA APLICABILIDAD DE LA LEY 1010DE 2006**

### **2.1. Efectos de la aplicación de la ley 1010 de 2006**

Cuando hablamos de la Ley 1010 de 2006, es innegable el hecho de pensar en la protección del empleado que es víctima de tratos hostiles y denigrantes que configuren el acoso laboral como es estrictamente descrito en la norma, no obstante, es claro que la aplicación de esta ley nos permite evidenciar algunos efectos relevantes que pueden considerarse claves para el desarrollo de un plan de mejoramiento al conflicto dentro del ámbito laboral.

#### **2.1.1. La responsabilidad**

En el campo jurídico lo más importante es poder determinar el origen y los niveles de responsabilidad en las diferentes áreas del derecho y en este caso del acoso laboral, el concepto de responsabilidad al asumir un papel importante, dada la dificultad con que se puede comprobar en diferentes acciones, lo que tiene que ver con la responsabilidad mía, de ahí la necesidad de apoyar este concepto en investigaciones serias como la realizada en la Universidad Autónoma de Madrid en 1998, por parte del doctor Liborio L. Hierro Sánchez Pescador (citado por Sanz, 2000), quien destaca que “la responsabilidad no se refiere solamente a los daños y la reparación de los mismos, sino que generen retomar el hecho de que también se es responsable del quebrantamiento, por ejemplo de una norma general, que también puede dar lugar a una sanción determinada” (p.28).

Se entiende, entonces, que, como parte del derecho positivo todo aquellos que se considera atinente a la responsabilidad sancionadora, la responsabilidad civil subjetiva y la responsabilidad civil objetiva, donde se hace énfasis en que lo importante es buscar lo que se define como un modelo unitario, para reconstruir el concepto jurídico de la responsabilidad, intentando encontrar una definición de todas las manifestaciones de la responsabilidad al interior del orden jurídico o por lo menos la mayor parte de ellas (Sanz, 2000, p.33), porque no se puede olvidar la relación entre una sanción y en su derecho sobre el que ésta recae, y tampoco los tipos de responsabilidad que este autor considera: directa, indirecta, individual, colectiva, por culpa y por resultado.

Si se aprecia la responsabilidad de una persona en el acoso laboral, lo que se establece es la presencia de la figura del acoso laboral como tal, y no es pertinente establecer juicios de valor, de carácter moral o de cualquier otro tipo, así la persona se comporte de una manera ética. En la medida en que ha sido difícil encontrar un concepto unitario de responsabilidad, y abordado otra solución con base en la disgregación del concepto, en otros conceptos de responsabilidad, esto significa estudiar las distintas manifestaciones de responsabilidad y dar un concepto de cada una en específico. Es observando los elementos comunes que permitan considerar la responsabilidad con un sentido global y con una aproximación conceptual que conjuga esos elementos comunes.

Se puede hablar entonces de la responsabilidad como un rol, de acuerdo con el cargo, el perfil y el papel que se cumpla; la responsabilidad como relación causal, entre un hecho y sus consecuencias; la responsabilidad de acuerdo con el estado mental y la capacidad de la persona, es decir, cuando existe plenitud de conciencia sobre los actos y consecuencias. La responsabilidad que conduce a una sanción en un momento en que se produce la imputabilidad legal, se deriva del acto ilícito.

Estas formas de representación de la responsabilidad pueden llevar a que se establezca la misma en el acoso laboral, explicando cada uno de los aspectos que se relacionan con la restrictiva forma de acuerdo cómo se produjo el mismo acoso laboral en un momento determinado y, en consecuencia, se podría apreciar de manera explicativa en mayor o menor grado de responsabilidad, quién produjo la acción del acoso laboral, considerando esos aspectos explicativos.

Para Alf Ross, filósofo del Derecho, la responsabilidad tiene dos significados: “tener responsabilidad de...”, es decir, rendir cuentas, y “ser responsable de...”, en sentido estricto, es decir, poder ser condenado por ser susceptible de padecer imputación, responsabilidad de condena.

### **2.1.2. El dolo y la culpa**

Así como se presentan algunas dificultades para definir en muchos casos la responsabilidad, en los que tiene que ver con el acoso laboral, de igual forma hay que adelantar con debido rigor las investigaciones para poder determinar el nivel de culpabilidad y si en la acción se presentó conscientemente el quebrantamiento del deber jurídico, con pleno conocimiento y sabiendo que se produce una relación causal entre la acción y el resultado tipo, es decir, como se afirma popularmente 'no se hace a sabiendas'.

En muchas ocasiones, cuando se hace referencia al acoso laboral, se prevé por parte del autor, un posible resultado típico. Para que se dé la presencia de ello hay que tener conocimiento de lo que se quiere hacer y además la libertad de poder actuar, de tomar la decisión de poner en marcha la práctica del acoso laboral y en este caso, hay que hacer diferencia con aquellas personas que practican el acoso laboral presionadas o manejadas por los jefes, que son muchos los casos en los que, por voluntad propia, realizan el comportamiento frondoso del acoso laboral.

De igual manera, serán ocasiones en las cuales el autor de la acción no conoce los elementos típicos en el campo jurídico y pueden cometer acciones u omisiones, según el caso sin tener un conocimiento centrado sobre las consecuencias y los efectos. En ese campo se hace referencia al error, por falta de conocimiento y entonces queda en entredicho, la presencia del dolo en ese sentido.

Para que se configure la culpa debe existir la presencia de una decisión voluntaria que determine esa conducta, es decir, que cualquier acción u omisión debe partir de que el ser humano pone toda su voluntad en ello. Pero, además, del nexos causal entre el hecho que causa el daño y el daño mismo (relación causa-efecto); con esta relación demostrada se puede determinar cuáles fueron los hechos causantes del daño.

Así mismo es necesario establecer lo que se considera como el daño típico, es decir, la lesión que se produce a algo que jurídicamente está protegido y que, además, posee un interés significativo. Por eso es necesario establecer si la acción voluntaria estaba orientada en contrario

de las normas establecidas, que regulan las relaciones de los seres humanos y sus actuaciones, para que éstas sean prudentes y diligentes (Torres e Iguarán, 2012, pp.1-3).

Para que exista la culpa, se debe dar una relación causal eficiente entre la conducta del sujeto activo y el resultado ilícito. Pero, además, debe también existir una elección adecuada de los medios antijurídicos, de tal manera que el resultado se produzca por un medio contrario al derecho.

Es importante resaltar no solamente la parte objetiva (relacionada con el deber de cuidado) sino también la parte subjetiva; es la más importante para esclarecer, porqué se pone en práctica una conducta descuidada, sabiendo que existe el peligro, que debería ser previsible en unos casos y, en otros, contar con la pro-visibilidad, es decir, proveer el cuidado adecuado. Para medir la gravedad de la culpa, aspecto muy importante en lo que tiene que ver con el acoso laboral, es necesario entrar a considerar los siguientes aspectos:

La magnitud del daño, la naturaleza de la acción u omisión, así como los medios empleados, las circunstancias del tiempo, lugar, el modo en que se produjo el acoso laboral, en este caso. El grado de intervención del actor o agente en la comisión del delito. “El conocimiento que se puede entender en cuanto al actor, la edad, la educación, la ilustración, la costumbre, las condiciones sociales y económicas del mismo” (Plascencia, 2004). Dos estos elementos deben ser considerados al momento de valorar lo que tiene que ver con el acoso laboral, la gravedad de la culpa de quien lo ha cometido.

Es necesario resaltar otros aspectos que también hacen parte de la metodología utilizada para medir dicha gravedad y son los siguientes: la facilidad para evitar el daño que tuvo el autor y las condiciones de las que dispuso, igualmente para que el daño no se realizara. Y se recalca en la forma, “el hecho de estudiar los antecedentes del actor y los medios utilizados en el momento de decidir, realizar o poner en práctica el acoso laboral” (Plascencia, 2004).

### 2.1.3. Las pruebas

Son las pruebas, los aspectos más importantes que se deben tomar en consideración para saber si se produjo o no el acoso laboral y por esa razón es necesario, tomar en consideración lo que significa la prueba. La noción de prueba, obra como confrontación en que se denunciaron ideales o fácticos frente a otros enunciados, para conducir y llegar a un resultado de seguridad en el conocimiento adquirido, es decir, dentro del saber, en lo esencial de la validez; “este es el punto en donde en el derecho, la sociedad controla efectividad y eficiencia de los instrumentos jurídicos generales” (Borja Niño, 1999, p.4).

En el desarrollo de la búsqueda de las pruebas, por lo general se pretende: la captación de la realidad externa, la evocación y perduración de la huella de los hechos, documentos, rastros, prestigiosa pista o indicio. Pero, además, se debe considerar las posibilidades de integración y asociación para poder laboralmente tener una apreciación global.

La aplicación, conduce a la creencia de que se está llegando al convencimiento y a la certeza, y es por eso por lo que se debe tener en cuenta la capacidad para desarrollar el proceso cognitivo y comprensivo de la realidad, en ese aspecto se requieren personas preparadas, con una mente orientada bajo criterios de análisis y de descubrimiento (Borja Niño, 2003).

La prueba, según Manuel Borja Niño (2003), “en el sentido de la palabra y en el sentido fáctico, es una explicación que implica la experimentación (se usa como metodología el peritaje) o cuando es necesario el ensayo (en los laboratorios químicos) y en otras ocasiones, experimentaciones con técnicas aplicadas a la Física, a la Balística y a la Electrónica”. (p.6)

De acuerdo con lo anterior, con la prueba se busca establecer cuáles fueron los hechos ocurridos en el pasado y en algunas ocasiones hay que utilizar la imaginación como mecanismo para poder predecir una realidad, para saber quién pudo ser, qué pudo o no haber ocurrido. Lo importante es superar el estado de duda y lograr la certeza.

Por eso es necesario realizar, luego de la investigación, la síntesis operativa para saber de qué manera la técnica pudo lograr la elaboración de sectores válidos, luego de tomar, por ejemplo, la decisión de rastros, huellas, etcétera. Todos estos conceptos tienen un valor significativo al momento de considerar cómo se debe proceder, para encontrar la verdad de los hechos en aquellos aspectos relacionados con las investigaciones propias del acoso laboral.

Lo que se pretende con estos conceptos fundamentales es poder establecer de qué manera se hace menos complejo encontrar a los responsables de los acosos laborales y demostrar en el camino, que no es - en muchos casos - tan fácil probar la presencia del acoso laboral, porque hay algunas dificultades para establecer con certeza, valiéndose de estos elementos de juicio, consolidar una realidad en donde los hechos, se pueden atribuir a los verdaderos actores del acoso laboral.

## **2.2. Barreras que se perciben en el manejo y solución del acoso laboral**

La Universidad de Medellín en su medio de divulgación "Opinión Jurídica" dio a conocer algunos apartes sobre el estudio realizado en torno a las barreras de acceso a la justicia en el acoso laboral, y se tomaron en cuenta algunos elementos de juicio de quienes realizaron la investigación, la cual fue patrocinada por el Fondo de Investigaciones de la Universidad del Rosario (FIUR) el 31 de julio 2012 y contó, además, con el apoyo de Colciencias; estudio en el que se concluye que es precario el acceso a la justicia para algunas de las víctimas de conductas de hostigamiento en el lugar de trabajo, y lo único que se tendrá como evidencia, son las pocas denuncias y los pocos fallos sancionatorios (Camacho, Morales y Guiza, 2014, p.123).

Es menester aclarar que las personas que sufren hostigamiento laboral deberán contar con los recursos y mecanismos necesarios que les permitan prevenir, cesar y/o reparar las consecuencias jurídicas ocasionadas por conductas constitutivas de acoso laboral o, en su defecto, acudir ante otras instancias como las de carácter administrativo o policivo y ante particulares como en el caso del Comité de Convivencia Laboral (el acceso a la justicia al interior de la empresa).

Si se ratifica el caso de acoso laboral del trabajador,

“la víctima de alguna de las conductas típicas puede acudir al Comité de Convivencia Laboral de su propia empresa, para resolver las divergencias y solucionar los conflictos; si no encuentra respuestas o soluciones que lo satisfagan, el trabajador puede acudir además ante las autoridades administrativas como los Inspectores de Trabajo del Ministerio o los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros municipales o la Defensoría del Pueblo” (Camacho, Morales y Guiza, 2014, p.124).

Es de aclarar que en la Resolución 652 de 2012 se señala que el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación en caso de que sea un empleado oficial de una entidad estatal, pero si el conflicto se presenta en una entidad privada, el Comité de Convivencia Laboral, debe informar a la empresa, donde se culminará el trámite del caso presentado; por lo cual, el trabajador, entonces podrá denunciar el caso ante el Inspector del Trabajo o presentar demanda ante el Juez Laboral (Camacho, Morales y Guiza, 2014, p.125).

En la investigación en referencia se demostró que, a nivel interno de las entidades, los aspectos más complejos son el temor para denunciar, la dificultad probatoria y el tiempo para aportar las pruebas, a lo cual se pueden sumar las retaliaciones sobre las personas que hayan formulado las quejas y denuncias en torno al acoso laboral o contra los testigos.

No es complejo asimilar que es una de las principales barreras que se presenta al momento de dar paso a la aplicabilidad de la legislación que comprende el tema del acoso laboral, es: “la falta de asesoría, la escasa capacitación y el desconocimiento de la norma” (Procuraduría General de la Nación, 2007, citado en Camacho, Morales y Guiza, 2014, p.128).

Así mismo, a lo largo del camino, se ha evidenciado que la mayoría de los trabajadores que interponen querellas ante el Ministerio de Trabajo desisten antes de que se pueda iniciar con la etapa probatoria, ello porque el análisis de los expedientes refleja que, aunque se cuenta con las pruebas que permiten acreditar el acoso laboral, en algunos casos se generan acuerdos y por ende

no se analizan las pruebas y, en otros casos, simplemente se retiran las pruebas, que en su mayoría se encuentran clasificadas como pruebas testimoniales por cuanto quien funge como testigo, lo considera un acto que vulnere su esfera personal y laboral por cuanto se encuentran vinculados a la compañía. Sobre la cual versa el proceso en curso de reconocimiento de actos de hostigamiento o bien, en caso de ser grabaciones o videos que comprometan a otras personas que no son parte dentro del proceso, podría llegar a considerarse una vulneración al debido proceso.

Una de las preocupaciones más grandes de las personas que se consideraban víctimas de hostigamiento en su trabajo, era el término establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 para la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral, el cual estaba establecido en seis (6) meses después de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar al acoso laboral.

Fue tanta la preocupación que la Gaceta del Congreso en una de sus ponencias presenta un informe de los debates presentados para la aprobación del Proyecto de Ley N° 306 de 2020 por medio de la cual se pretendía modificar dicho artículo.

Así las cosas, dentro de la justificación aportada en el informe citado con antelación se indica que:

“la evidencia médico-científica es clara al demostrar que las personas con traumas por acoso laboral en la mayoría de los casos necesitan un tiempo prudencial para recuperar su proceso de toma de decisión y afrontar las situaciones de acoso, el cual es mayor al tiempo de caducidad que plantea la ley 1010 de 2006.

En consecuencia, el Proyecto tiene como finalidad modificar el artículo 18 de la Ley en mención, buscando establecer que el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral prescriba en tres (3) años, a partir del último acto u hostigamiento en la relación laboral, equiparándolo al término de prescripción laboral trienal de que tratan los artículos 488 del C.S.T. (Código Sustantivo del Trabajo) y 151 del C.P.T y S.S. (Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social)” (Eliach y Mantilla, 2021, p.2)

Es así como el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 fue modificado por el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022, dejando los tres (3) años como termino de caducidad para este tipo de acciones derivadas del acoso laboral.

A pesar de los avances que ha tenido la legislación en cuanto al tema del acoso laboral, aun podemos evidenciar que la aplicabilidad de la norma podría también llegar a entorpecer el proceso que adelanta la personas que ha sido la víctima en tal situación, tal es el caso presentado en la sentencia T-198 del año 2022, en la cual se configura acoso por parte de uno de los órganos directivos de una empresa hacia una de sus empleadas al comentarle, en medio de una reunión, a una de las presentes que *“lo había flechado y que si había sentido la química que había entre los dos”*, configurándose así *“un acoso personal e inapropiado”* como bien lo describe la sentencia; así pues, se inicia el debido proceso y se llama a como testigo a uno de los presentes en el momento del acoso, quien en su momento niega la situación, dejando así a la víctima con la versión sobre su regazo y sin prueba alguna y dando paso a nuevas situaciones de hostigamiento para la víctima.

Aunque para el Tribunal está clara la configuración del acoso laboral según lo descrito por la accionante y por el análisis psicológico, se falla en primera y en segunda instancia negando las pretensiones de la demandante por causa de la falta probatoria y colige que se deberá hacer seguimiento a estos casos de acoso e instaurar un protocolo de prevención para las situaciones que manifiesten alguna de las modalidades de acoso laboral y sexual.

“Dame las pruebas y te daré el Derecho” es un aforismo popular en el campo del Derecho el cual se convierte en una realidad en cada uno de los casos que se presentan y el ámbito laboral no se queda a un lado, no obstante, en lo que al acoso laboral respecta, existen, aún, mucho camino por recorrer en materia probatoria.

Por último, se hace necesario indicar que *“la actividad encaminada a llevar a la convicción al juez de que si existe el acoso laboral y que se han violado los derechos fundamentales, tales como la dignidad, la igualdad y el buen nombre resulta ser una actividad exigente y extenuante”* (Camacho, Morales y Guiza, 2014, p.133), por cuanto se requiere hacer una clara diferenciación de los actos de hostigamiento referidos constitutivos de acoso laboral y que resultan ser diferentes

a los actos descritos en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 considerados como aquellas que no constituyen acoso laboral.

En este orden de ideas, no es irrelevante enmarcar las limitaciones a la aplicabilidad de la ley 1010 de 2006 como parte innegable de la falta de evolución en la resolución de conflictos derivados del acoso laboral, es por eso que a continuación se enumeran algunas de las limitaciones más relevantes en el capo socio-jurídico de las empresas:

- La invisibilización, neutralización o normalización de conductas hostiles dentro del campo laboral.
- La dificultad probatoria de las conductas que han victimizado a uno o varios de los empleados de una compañía.
- La falta de conocimiento de la norma
- El poco acompañamiento por parte de Min Trabajo frente a la regulación y concientización del rema dentro de las compañías
- La incapacidad de la víctima para objetivizar las circunstancias de acoso, por cuanto ello se convierte en temor a denunciar los actos violentos en su contra
- La fragilidad en los mecanismos de sanción por acoso laboral y la lasitud en la reparación del daño causado.

Es entonces, donde lo anteriormente señalado se convierte en situaciones que le impidan a la víctima, seguir adelante con su empleo en las condiciones en que es descrito en la ley, es decir, un trabajo en condiciones dignas y que garantice la protección de los derechos fundamentales de quien cumple sus funciones dentro de una compañía.

### **3. REALIDAD LABORAL EN COLOMBIA**

Como consecuencia de la cuarentena obligatoria que se derivó a causa del tan conocido COVID-19 y por las medidas que el gobierno de turno tuvo que sostener a lo largo de la pandemia, la mayoría de las persona que se encontraban empleadas para ese momento, sufrieron

las consecuencias de las modificaciones que a las condiciones laborales se vieron obligados los empleadores a llevar a cabo y se empieza a emplear con mucha más fuerza el hecho de tener que desempeñar las labores desde casa; modificación, esta, que inicialmente se presentó como una solución rápida pero transitoria para efectos de superar la crisis, pero que hoy en día no es más que la nueva normalidad laboral; normalidad tal que implica nuevas regulaciones como lo fue la ley 2088 del 12 de mayo de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones y la ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

La sentencia C-103 del año 2021 fue clara al establecer cuáles son las modalidades para el ejercicio laboral bajo la modalidad de teletrabajo/trabajo en casa y se refiere a ello de la siguiente manera:

“el ejercicio del teletrabajo puede revestir tres modalidades: (i) autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En esta categoría se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones; (ii) móviles, que son los teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TICs en dispositivos móviles; y (iii) suplementarios, que corresponde a aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.”

Lo anterior, deja claro que las circunstancias bajo las cuales se escribe una relación laboral en torno al teletrabajo pueden variar según la modalidad bajo la cual sea concebida la labor a desarrollar, y no deja de ser un tema que los empleadores deberán de dejar claro al momento de contratar a un nuevo empleado o de cambiar los términos laborales de uno ya contratado, por cuanto la variabilidad en las condiciones contractuales podrían llegar a configurar el tan mencionado acoso laboral,

Si observamos el acoso laboral desde un punto de vista constitucional, podemos evidenciar la existencia de una protección no solo del trabajador sino también de los derechos fundamentales de cada uno de los ciudadanos colombianos, lo cual enciende las alarmas de la vulneración de los mismos, por cuanto, en los diferentes espacios de trabajo, podría presentarse una grave afectación en la integridad física, moral y psicológica de la persona, buscando así desarrollar la protección, no solo a la integridad física, sino, a la salud mental de las personas toda vez que el acoso laboral incrementa el riesgo psicosocial de cada uno de los empleados que así lo sufren.

Quizá la estabilidad psíquica o psicológica sea compleja de determinar cuándo se hace un sondeo general de las personas que laboran dentro de una compañía, sin embargo, estudios realizados por el IDIBAPS del Centro de Investigación Biomédica en Red de Salud Mental (CIBERSAM), de la Universidad de Linköping en Suecia, han determinado que “los trastornos mentales son multifactoriales”, es decir, se deben a diversas situaciones que le ocurren al ser humano a lo largo de su recorrer.

Lo anterior, no es solo un tema que se pueda evidenciar con pruebas científicas, en nuestro trabajo de campo, pudimos evidenciar que el 66.7% de las personas encuestadas afirman haber sufrido de acoso psicológico, el 11,1% afirmó sufrir acoso moral y el 22.2% restante, afirmó haber sufrido acoso en todas las modalidades (físico, sexual, psicológico y moral – ver figura 1).



Figura 1 – Encuesta elaborada como trabajo de campo para la elaboración del presente trabajo de grado

El COVID 19 trajo consigo, la necesidad de realizar algunos sondeos frente al acoso en los diferentes sectores empresariales y sus variaciones dentro del marco laboral, permitiendo evidenciar que, parte de los empleados que sufrieron hostigamiento, acudieron a los llamados Comités de Convivencia Laboral para denunciar alguna conducta de acoso. (Merchán, 2014)

Conforme a lo evidenciado en el trabajo de campo que hemos realizado para el desarrollo del presente trabajo, es necesario abordar los temas que se convierten en puntos de inflexión para el desarrollo del tema del acoso laboral en las diferentes compañías que tejen nuestras redes sociales y laborales en nuestra ciudad.

Es claro que partimos de una base de confianza al momento de contratar o ser contratados, confianza tal que se basa en el profesionalismo que el puesto al cual se aspira requiere para poder avanzar con éxito en el campo laboral, no obstante, se hace evidente que la falta de publicidad y de conocimiento de la norma, resquebraja ese sentido de pertenencia por el lugar en el cual se labora.

Es así, pues, como la mayoría de empleados de diferentes sectores – según los datos obtenidos en la encuesta – indican tener conocimiento sobre quien puede o no ser víctima o victimario de acoso laboral y cuáles son las conductas representativas de ello, no obstante, la constante es el NO haber ejercido ninguna acción que le permitiera, a la persona que se sintió hostigada ; cabe resaltar que en su gran mayoría (el 77.8% de la probación encuestada – ver figura 1) indica que el acoso laboral fue ejercido por su superior jerárquico, lo cual nos permite pensar que podría llegar a existir un abuso del poder que tiene el superior jerárquico dentro de la compañía o una extralimitación en las funciones que le han sido asignadas, lo cual pone al empleado en una situación de vulnerabilidad en su ámbito laboral.

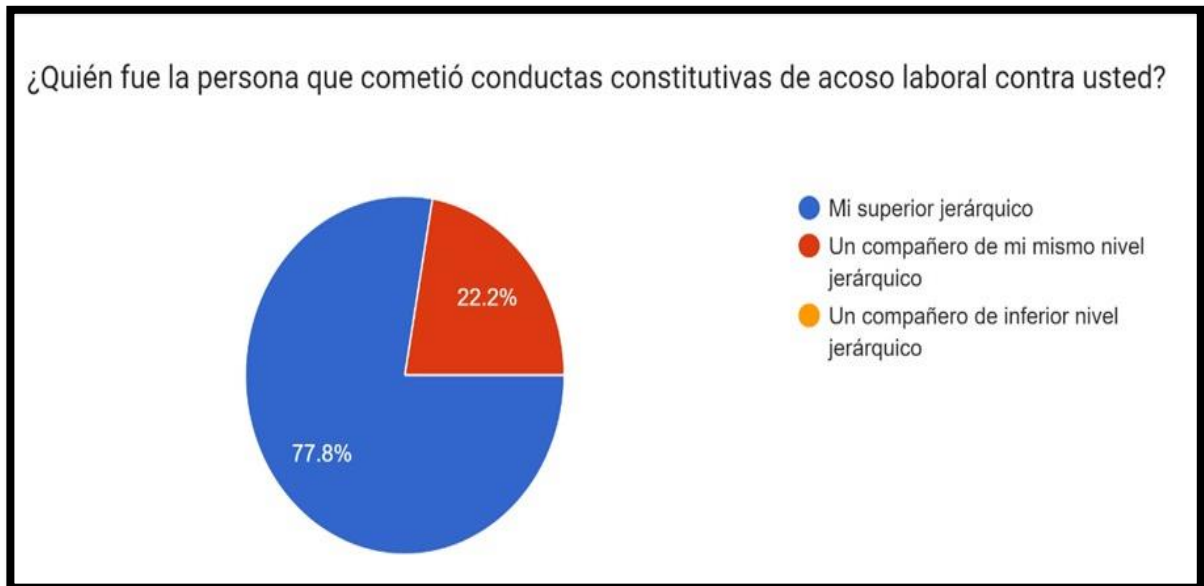


Figura 2 – Encuesta elaborada como trabajo de campo para la elaboración del presente trabajo de grado

Es claro que el ámbito laboral es una condición que se convierte en un aspecto fundamental en la vida de cualquier persona, pero... ¿a qué costo el campo laboral debe seguir siendo un elemento determinante en nuestra vida?

La mayoría de las personas encuestadas que se identificaron a sí mismas como víctimas de acoso laboral, indican que la sobrecarga laboral, las horas extras laboradas y el no reconocimiento de las mismas, son el factor determinante de su situación de vulnerabilidad dentro de la compañía; no obstante, hubo quien afirmó lo siguiente; “...eran muchas horas y no me pagaban bien y me decían que a ellos no les importaba que si quería renunciara. También me decían que igual yo no podía hacer nada porque era una practicante con contacto de aprendizaje”.

La anterior respuesta de uno de los encuestados nos permite reflexionar en dos aspectos relevantes:

El primero es la falta de empatía por parte del empleador y la presión que puede ejercer al referirse a su empleado de una forma no tan amable y permitiendo así poner al empleado en una

situación compleja por cuanto no sabemos cuál era la necesidad misma del empleado de seguir laborando en dicho lugar.

En segundo lugar, se hace evidente el aprovechamiento de la condición laboral del empleado y el conocimiento del empleado respecto a su situación, es decir, la ley ha sido clara en señalar que los empleados, bajo la modalidad de práctica no serán cobijados por la ley 1010 de 2006, es por ello por lo que el Ministerio del Trabajo se pronuncia al respecto informando que:

“la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral no aplica para los pasantes ni para el contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta que la aplicabilidad de la mencionada ley es únicamente para relaciones de carácter laboral, es decir aquellas basadas en un contrato laboral y no para relaciones que emanan de una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral, como lo son las prácticas laborales” (D. Orozco, comunicación personal, 7 de marzo de 2019)

Es por lo anterior que podríamos evidenciar una inconsistencia en la norma que se creó para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Ley 1010, 2006), ya que, independientemente del tipo de contrato que le vincula a la empresa, es un empleado más, que no puede soportar las situaciones de acoso por el hecho de no estar amparado por el marco jurídico que aborda el tema sino que simplemente deberá hacerse la anotación con sus tutores por no cumplir con un contrato laboral sino con uno de aprendizaje. Lo mismo podrá, entonces suceder, con quienes cumplen con un contrato de prestación de servicios o las plataformas tecnológicas, salvo en el caso expresado por la Corte Constitucional en Sentencia C-960 de 2007 del 14 de noviembre de 2007 en donde declara exequible el texto contenido en el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, “en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006”, lo cual traerá consigo una Declaración Judicial de la situación laboral del empleado hostigado.

Hemos mencionado las relaciones laborales, pero... ¿Qué sucede cuando en medio de la relación laboral se encuentra inmerso un vínculo afectivo? Dentro del ámbito laboral, es común encontrar a los diversos miembros de una familia laborando juntos y esto quizá devela una serie de dificultad por cuanto las condiciones laborales podrían confundirse con la confianza mutua o la dificultad misma de dar, recibir o cumplir órdenes, esto podría desencadenar una serie de situaciones incómodas que no solo podrían dañar el vínculo afectivo sino también configurar una conducta de acoso laboral, es por esto que la sentencia C-898 del año 2006 nos instruye al respecto e infiere que:

“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. La Corte concluye que la finalidad de la medida de atenuación de la conducta del acoso laboral en razón a vínculos familiares es ilegítima por ser directamente contraria al artículo 25 de la Carta, lo que es suficiente para considerar la medida irrazonable y por lo tanto inconstitucional.”

Es por lo anterior que revisar el entorno laboral y establecer los lineamientos bajo los cuales se inicia la relación empleador-empleado se convierte en una herramienta útil para el buen desarrollo del clima laboral.

Ahora bien, la declaratoria de emergencia sanitaria trajo consigo afectaciones graves en el ámbito laboral, por cuanto el DANE registró, para el año 2021, que el 43.5% las personas que

contaban con un empleo estable y que supliera las necesidades básicas de su hogar, fueron despedidas de sus cargos por causa del COVID-19; así las cosas, quienes continuaban en sus empresas, hacían lo posible por conservar su empleo, es por esto que el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales se pronunció al respecto y anunció que

“la dinámica del acoso estará a la orden del día, la forma que cruelmente se relacionará será con la disposición de quitar del paso a su compañero/a para no quedar fuera del lugar, el desambiente laboral se transformará en una cotidianeidad, el contexto, las condiciones de trabajo, las relaciones entre trabajadores, las obligaciones, los requerimientos, generarán respuestas de actuaciones destructivas y sañosas, donde enmascaradamente las insidiosas agresiones serán las ganadoras” (Bucci y Faccendini, 2022, p.2)

Es por lo anteriormente mencionado que en concordancia con los valores que evidenciados en el trabajo de campo realizado, se podría aducir que el acoso laboral se encuentra en aumento por cuanto el desconocimiento de la norma, del sujeto activo o pasivo de la conducta, de los canales adecuados para la solución de este tipo de conductas y el temor que poseen algunos de los empleados para poder llevar a cabo acciones que les permitan estar en un ambiente de trabajo adecuado y tranquilo, son factores que no permiten que – en palabras coloquiales – se arranque de raíz tal problema.

La sentencia T-317 del año 2020 nos presenta un claro ejemplo de lo mencionado previamente al proceder ante un caso en el cual el accionante fue despedido tiempo después de haber iniciado el trámite para denunciar el acoso que sufría por parte de un particular contratante de su empleador, lo cual no le permitía desarrollar sus labores de manera digna como bien lo estipula la norma de normas, de igual manera se presenta un quebrantamiento del art. 11 de la ley 1010 de 2006 donde claramente se estipula que *“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos*

*puestos en conocimiento*”; así las cosas, la Corte falla en favor del demandante y recalca la importancia de tener un procedimiento a seguir en los casos en los cuales se pueda configurar el acoso laboral al ordena expresamente a la empresa que bajo el marco legal de la ley 1010 de 2006 “implemente un protocolo de actuación para la atención de los casos de acoso laboral, así como rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y hostigamiento”

Es evidente que el abuso es un comportamiento que no se podrá eliminar en un 100% por cuanto no dependerá de los factores externos sino de la personalidad, la moral y la ética que son intrínsecas de cada persona, sin embargo, existe la posibilidad de reducirlo en un gran porcentaje con el acompañamiento adecuado dentro de las compañías.

Es por lo anterior que a partir de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo se instan medidas preventivas en razón de los empleadores y las administradoras de riesgos actividades como: la formulación de políticas que susciten el buen ambiente laboral, la formulación de códigos o manuales de convivencia para el campo de trabajo, llevar a cabo ciertas actividades o campañas de sensibilización y concientización sobre acoso laboral, quienes pueden llegar a padecerlo y las consecuencias de haberlo ocasionado e incluso de haberlo sufrido; todo esto con el fin de que se identifiquen y se objeten estas prácticas permitiendo así que se respalde la dignidad e integridad de cada una de las personas que se encuentran en su lugar de trabajo.

## CONCLUSIONES

El tema abordado a lo largo del presente trabajo, nos permite hacer una recapitulación de los elementos esenciales de lo que se conoce en Colombia como acoso laboral y es así como se evidencia que tal figura sigue en crecimiento y, además, como la legislación colombiana se queda corta para el abordaje de temas tan incidentes en el campo laboral y en las diferentes áreas que componen a las víctimas no solo como empleados de una compañía sino como seres humanos que son protegidos constitucionalmente.

Los aspectos más complejos que limitan la existencia de dar a conocer conductas ilícitas a nivel laboral y, que a su vez son socioeconómicos, se pueden sintetizar en: el temor a denunciar, la dificultad probatoria y el tiempo para aportar las pruebas, a lo cual se pueden sumar las retaliaciones sobre las personas que hayan formulado las quejas y denuncias en torno al acoso laboral o contra los testigos.

Hemos pasado, como sociedad, como país y como empresa, por una crisis que se extendió a nivel mundial (Covid-19) frente a lo cual, nuestra legislación debió llevar a cabo un cambio en la rigurosidad de la aplicación de la norma a los diferentes espacios de trabajo y velar por el estricto cumplimiento de la misma ya que no solo es el ámbito laboral el que se ve afectado al momento de verificarse la presencia del acoso sino también todos aquellos niveles que componen al empleado que lo sufre (social, psicológico, moral e interpersonal).

Una de las principales barreras y limitaciones para la aplicación de la legislación en cuanto al acoso laboral, es la falta de asesoría, la escasa capacitación y el desconocimiento de la norma.

Para configurar la acción ilícita del acoso laboral, es necesario entrar a considerar los aspectos como: la magnitud del daño, la naturaleza de la acción u omisión, los medios empleados, las circunstancias del tiempo, lugar, el modo en que se produjo el acoso laboral, el grado de intervención del actor o agente en la comisión del delito, entre otros. El conocimiento que se puede entender en cuanto al actor, la edad, la educación, la ilustración, la costumbre, las condiciones sociales y económicas del mismo.

La escases en la distribución de información por parte de las empresas frente a los empleados acerca de las diferentes concepciones del acoso laboral, permiten que el temor a denunciar este tipo de actos ilícitos se convierta en una actitud que retumba en las paredes de la compañía y en la mente de la víctima, se convierte en un “comodín” de inestabilidad interna para el empleado que no goza de la protección de la norma de normas, nuestra Constitución Política y demás normas que regulan el tema del acoso laboral de manera directa.

Si bien es cierto que aún la norma relacionada con el acoso laboral en Colombia no se aplica como debería ser, es decir, generar la confianza de denunciar el hecho ilícito como tal, también es claro que, gracias a las normas constitucionales, e incluso a los medios masivos de comunicación esta norma se ha dado a conocer en los diferentes espacios laborales y son precisamente los victimarios y las víctimas quienes deben ser los principales conocedores de la norma y, hoy en día, son ellos quienes menguan la violación de la misma.

## BIBLIOGRAFÍA

- Analitik, V. 2022. Tasa de desempleo en Colombia cayó con fuerza en marzo de 2022.  
<https://www.valoraanalitik.com/2022/04/29/tasa-desempleo-colombia-cayo-fuerza-en-marzo-2022/>
- Ayala Cáceres, C. (2006). Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales (3a ed. Vol. único). Salud Laboral.
- Borja Niño, M. (2003). La prueba en el Derecho Colombiano (2a ed. Vol. 1 pp. 14 - 18). UNAB. <https://books.google.com.co/books?id=TkljpK9OquYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Bucci, L. y Faccendini, A. (2022). La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del COVID-19. CLACSO. <https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la-pandemia-del-covid-19/>
- Camacho Ramirez, A., Morales Vargas, E. y Guiza Suarez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Opinión Jurídica, única edición. 123 - 137.  
<https://www.redalyc.org/pdf/945/94532532008.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo [Código]. 2011. Ministerio de Protección Social. Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.  
DO. 46.160. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2004, 2 de noviembre). Proyecto de ley 88. Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros

hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. <https://www.camara.gov.co/camara/visor?doc=/sites/default/files/2017-11/049%20ACOSO%20LABORAL%20-%20PL%2088%202004.pdf>

Congreso de la Republica. (Julio 16, 2008). Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

DO. 47.052. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 118. Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 116. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Constitución Política de Colombia (1991). Artículo 241. Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 116. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Corte Constitucional. (2007, 14 de noviembre). Sentencia C-960 (MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm#:~:text=C%2D960%2D07%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20contrato%20laboral%20ha%20sido,la%20segunda%20y%20mediante%20remuneraci%C3%B3n>

Corte Constitucional. (1998, 23 de septiembre). Sentencia C-520 (ALFREDO BELTRÁN SIERRA, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-520-98.htm#:~:text=Corresponder%C3%A1%20a%20las%20distintas%20empresas,autorice%20el%20Ministerio%20de%20Transporte>.

Corte Constitucional. (1992, 1 de octubre). Sentencia C-546 (CIRO ANGARITA BARON, ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/C-546-92.htm#:~:text=C%2D546%2D92%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&te>

xt=El%20mandato%20constitucional%20de%20proteger,que%20genera%20esa%20labor%20humana.

Corte Constitucional. (2007, 26 de septiembre). Sentencia C-780 (HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2007/C-780-07.htm>

De los Ríos Castiblanco, J.C., Aguirre Espinoza, J.E., Macías Maury, V. (septiembre 24, 2017). Corte IDH. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38418.pdf>

Eliach Pacheco, G. y Mantilla Serrano, J (2021, 5 de agosto). INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 306 DE 2020 CÁMARA – 444 DE 2021 SENADO [Sesión del senado de la República]. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Bogotá, Colombia. [http://www.secretariassenado.gov.co/legibus/legibus/gacetas/2021/GC\\_0934\\_2021.pdf](http://www.secretariassenado.gov.co/legibus/legibus/gacetas/2021/GC_0934_2021.pdf)

Hernández Henríquez, F. (2011) Derecho Laboral (Ed. 1) Editorial Universidad de la Sabana.

Hernández Henríquez, F. (febrero 3, 2020). Silo. Silo. <https://silo.tips/download/fabian-ignacio-hernandez-henriquez>

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No. 46.160

Martínez, I. (2013). Los diferentes métodos alternativos de resolución de conflicto. (Vol. 2) Editorial: Universidad Nacional de Colombia.

Martínez Cárdenas, E.E. y Ramírez Mora, J.M., (2012, 25 al 28 de septiembre). El acoso laboral en Colombia: Conceptualización, caracterización y regulación [Sesión de conferencia]. Nombre de la conferencia. Santiago de

Chile, Chile. <https://docplayer.es/19232455-El-acoso-laboral-en-colombia-conceptualizacion-caracterizacion-y-regulacion-1-abstract.html>

Merchán Sanguino, N. (2014). Acoso laboral – análisis de la ley en

Colombia. Bogotá. Recuperado de:

[https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2889/Acoso\\_laboral\\_an%C3%A1lisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2889/Acoso_laboral_an%C3%A1lisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio del Trabajo. (2014, 30 de septiembre). Concepto 168766. Acoso Laboral – ley 1010 de

2006. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48263/148489+Acoso+Laboral.docx/118a938a-4ea6-3a3e-fef9-e1075b220a06?t=1487361522675&download=true>

Ministerio del Trabajo. (noviembre 21, 2012). 2886. Por el cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo y de dictan otras disposiciones.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00002886\\_de\\_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83)

Ministerio del Trabajo. (2012, 18 de julio). 1356. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00001356\\_de\\_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc)

Ministerio de la Protección Social. (julio 17, 2008). 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Plascencia Villanueva, R. (2004). El dolo y la culpa. R. Plascencia Villanueva (Eds.). Teoría del delito (1a ed. Vol. único pp. 113 - 125).

UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/44/16.pdf>

Presidencia de la República. (junio 24, 1948). Decreto-Ley 2158. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

DO. 44.640. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)

Presidencia de la Republica. (abril 30, 2012). Decreto 884. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

DO. 48417. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia.>

Presidencia de la República de Colombia. (2006, 27 de enero). Decreto 231. por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 200 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

DO. 46.164. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_0231\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0231_2006.html)

Resolución 1356 de 2012. Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. 18 de julio de 2012.

Sanz, A. (2000). El concepto jurídico de responsabilidad en la Teoría General del Derecho.

Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, ISSN 1575-8427, (4), 2000, pp. 27-56

Torres, I. e Iguarán, C. (2012). Los elementos del delito [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Nacional de Colombia.

Universidad Nacional de Colombia. (2013, 30 de septiembre). 1010. Por la cual se reglamentan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia.

[http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d\\_i=58508#:~:text=OBJETO%3A%20La%20presente%20Resoluci%C3%B3n%20tiene,quienes%20realizan%20actividades%20en%20el](http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=58508#:~:text=OBJETO%3A%20La%20presente%20Resoluci%C3%B3n%20tiene,quienes%20realizan%20actividades%20en%20el)

Universidad Libre (30 de agosto, 2018). “Más de 1400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia”. <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>

Corte Constitucional. (2020, 18 de agosto). Sentencia T-317 (CRISTINA PARDO SCHLESINGER, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Corte Constitucional. (2021, 21 de abril). Sentencia C-103 (ALEJANDRO LINARES CANTILLO, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-103-21.htm#:~:text=local%20del%20empleador.-,3.,labores%20similares%20en%20la%20localidad.>

Corte Constitucional. (2022, 06 de junio). Sentencia T-198 (CRISTINA PARDO SCHLESINGER, M. P) <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-198-22.htm>

Corte Constitucional. (2017, 14 de septiembre). Sentencia T-574 (ALEJANDRO LINARES CANTILLO, M. P) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-574-17.htm#:~:text=T%2D574%2D17%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20Corte%20estima%20que%20el,su%20pronunciamiento%20en%20esta%20oportunidad.>

Corte Suprema de Justicia. (2019, 30 de julio). Sentencia SL-3075 (ANA MARIA MUÑOZ SEGURA, M. P) <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2019/SL3075-2019.pdf>

Corte Suprema de Justicia. (2017, 05 de julio). Sentencia SL-17063 (GERARDO BOTERO ZULUAGA, M. P) <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic12017/SL17063-2017.pdf>

Corte Constitucional. (2006, 01 de noviembre). Sentencia C-898 (MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOZA, M. P) <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2006/C-898-06.htm#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20ley%2C%20el%20acoso,y%20modalidades%20de%20acoso%20laboral.>

*Comité Convivencia Laboral (2017) Corte Suprema de Justicia.*  
<https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/comite-convivencia-laboral/>.