ACOSO LABORAL: GENERALIDADES, GARANTÍAS CONSTITUCIONALES Y PROCEDIMIENTO PARA SU PROTECCIÓN EN COLOMBIA

PRESENTADO POR:

Eduardo Sierra Piña

Jean Franko Camacho García

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2022-1

ACOSO LABORAL: GENERALIDADES, GARANTÍAS CONSTITUCIONALES Y PROCEDIMIENTO PARA SU PROTECCIÓN EN COLOMBIA

Autores:

Eduardo Sierra Piña

Jean Franko Camacho García

Tutor:

Disciplinario o metodológico:

Jovany Gómez Vahos

DIRECTOR DEL PROGRAMA:

Dra. Eliana María Mora García

COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

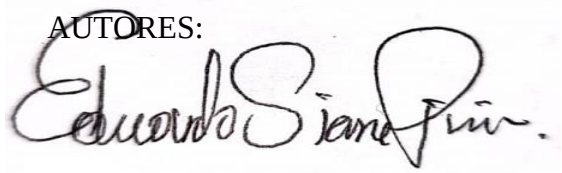
SAN JOSÉ DE CÚCUTA, FEBRERO 2022

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARO QUE:

1. El presente trabajo de investigación, presentado para la obtención del título de Especialista, es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación.
2. En el caso de ideas, fórmulas, citas completas, ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, en versión digital o impresa, se menciona de forma clara y exacta su origen o autor, en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.
3. Declaro que el trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.
4. Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades, así como de los derechos sobre la obra presentada.
5. De identificarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello sometiéndome a la normas establecidas y vigentes de la Universidad Simón Bolívar.

AUTORES:



Eduardo Sierra Piña
C.C. N° 1129.577.669 b/quilla

Jean Franko Camacho García
C.C. N° 1.094.167.704 zulia

FECHA: Febrero, 2022

Tabla de contenido

Declaración de Autenticidad	3
Tabla de Contenido	4
Título	5
Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Metodología	9
Fundamentación Teórica	10
Resultados y Discusión	13
Conclusiones	27
Referencias Bibliográficas	20

ACOSO LABORAL: GENERALIDADES, GARANTÍAS CONSTITUCIONALES Y PROCEDIMIENTO PARA SU PROTECCIÓN EN COLOMBIA

Eduardo Sierra Piña [1], Jean Franko Camacho García [2] y Jovany Gómez Vahos[3]

Resumen

El acoso laboral se entiende como aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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. De allí a que existan diversas normas constitucionales e internacionales que procuren la salvaguarda de los derechos del trabajador que se vea expuesto a estas situaciones. Dentro de estas normas encontramos aquellas como 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; y que con ocasión a la existencia de factores que impiden la denuncia de estas conductas como lo son el miedo y el desconocimiento de sus derechos y entidades ante las cuales acudir; se desarrolló el presente artículo investigativo a través de un enfoque cualitativo, bajo un paradigma interpretativo y una técnica de revisión documental para comprender el fenómeno de estudio. Y del cual fue posible establecer que la conducta de acoso laboral debe ser recurrente o sistemática contra un trabajador para que se considere como punible, que la confusión y el desconocimiento de la norma por parte del empleador, traen como consecuencia la falta de difusión de los distintos procedimientos y medidas preventivas y correctivas adecuadas, y por lo tanto, se limita el acceso a estos re-cursos para seguir el proceso correspondiente y que existen diversas entidades a las cuales acudir para denunciar dichos actos.

Palabras Clave: Acoso laboral, sistemático, recurrente, procedimientos.

[1] Abogado, Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social en formación. Correo electrónico: eduprotesta@hotmail.com, Tel. 3042355542

[2] Abogado, Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social en formación. Correo electrónico: juristajeanfrank@hotmail.com, Tel. 3112505672

[3]Coordinador de Investigación Posgrados, Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Correo electrónico: jgomez86@unisimonbolivar.edu.co

WORKPLACE HARASSMENT: GENERALITIES, CONSTITUTIONAL GUARANTEES AND PROCEDURE FOR COMPLAINT IN COLOMBIA

Eduardo Sierra Piña [4], Jean franko Camacho García [5] y Jovany Gómez Vahos[6]

Abstract

Workplace harassment is understood as that persistent and demonstrable conduct, exerted on an employee by an employer, a boss or immediate or immediate hierarchical superior, a co-worker or a subordinate, aimed at instilling fear, intimidation, terror and anguish, to cause labor damage, generate demotivation at work, or induce the resignation of the same. Hence, there are various constitutional and international standards that seek to safeguard the rights of the worker who is exposed to these situations. Within these regulations we find those such as Law 1010 of 2006, through which measures are adopted to prevent, correct and punish workplace harassment and other harassment within the framework of labor relations; and that on the occasion of the existence of factors that prevent the reporting of these behaviors such as fear and ignorance of their rights and entities to which to turn; This research article was developed through a qualitative approach, under an interpretive paradigm and a documentary review technique to understand the study phenomenon. And from which it was possible to establish that the behavior of workplace harassment must be recurring or systematic against a worker to be considered punishable, that the confusion and ignorance of the norm by the employer, result in the lack of dissemination of the different procedures and appropriate preventive and corrective measures, and therefore, access to these resources is limited to follow the corresponding process and that there are various entities to which to go to report such acts.

Keywords: Workplace harassment, systematic, recurrent, procedures.

[4] Abogado, Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social en formación. Correo electrónico: eduprotesta@hotmail.com, Tel. 3042355542

[5] Abogado, Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social en formación. Correo electrónico: juristajeanfrank@hotmail.com, Tel. 3112505672

[6]Coordinador de Investigación Posgrados, Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Correo electrónico: jgomez86@unisimonbolivar.edu.co

Introducción

Los derechos humanos con el pasar de los años y desde su creación y vigencia, se han expandido en una variedad de ámbitos en los que la misma evolución de las sociedades han obligado y exigido su aplicación. En el caso del derecho laboral, la dignificación de la vida a partir de un trabajo con bases mínimas que garantizaran el respeto por dichos derechos, trajo consigo una mejor calidad de vida para los trabajadores y la posibilidad de exigir su cumplimiento y la denuncia de fenómenos que con anterioridad, no podían manifestar. De allí, que con el devenir de nuevas relaciones laborales cada vez más diversificadas, se empezaron a hacer visibles fenómenos y/o problemáticas que anteriormente eran inasequibles e inviables mencionarlas y denunciarlas.

Esto es, aquellos fenómenos como el acoso laboral el cual se define como "toda conducta persistente y demostrable, que es ejercida sobre un trabajador que tiene por lo general una condición de subordinación, cuyo propósito es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia (García, et al, 2014, pág. 06).

Fenómeno que en Colombia no se regulaba de manera taxativa y concreta pero que desde la llegada de la Constitución Política de 1991; la cual transformó el Estado de Derecho a un Estado Social de Derecho y en consecuencia, creó las acciones constitucionales que hoy por hoy brindan herramientas al ciudadano para exigir el cumplimiento de sus derechos; fue que el país pudo asumir un avance paulatino en la salvaguarda de derechos en todos los ámbitos, que en el caso del derecho laboral, las acciones relacionadas con el acoso laboral se podían denunciar por vulnerar derechos fundamentales como la dignidad humana, la moral, el derecho al trabajo digno entre otros.

En este sentido, encontramos sentencias como la T-068 de 1998 la cual establece que "El objetivo fundamental de la acción de tutela es la protección inmediata y eficaz de los derechos fundamentales que resulten amenazados o vulnerados. Por consiguiente, el amparo debe consistir en una orden precisa e imperativa que se concreta en un plazo inminente." (párr. 58)

A lo que en el caso del acoso laboral, en situaciones en donde se viera materializado y por tanto, amenazados derechos fundamentales, este mecanismo resultaba idóneo al momento de propender salvaguardar dichos derechos. No obstante, dicho mecanismo de acción de tutela, dejaba grandes vacíos jurídicos al momento de solventar este fenómeno. Por lo cual, en vista de que el conglomerado normativo se empezó a quedar corto al momento de regular y generar políticas eficaces que mitigaran dicha problemática, se vió la necesidad de crear una Ley que reglamentara y sancionara concretamente los hechos relacionados con el acoso laboral, como lo es la Ley 1010 de 2006.

La cual plantea que este fenómeno ocasiona en el trabajador situaciones de miedo, terror, intimidación y angustia encaminadas a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo, las cuales se pueden manifestar bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral de un jefe hacia un subalterno, de un empleado hacia su superior o entre compañeros.

Y que, dentro de las características principales del acoso laboral se establecen aquellas como la persistencia del acto, la continuidad y sistemática del mismo, enmarcada dentro de la intención de intimidar o amedrentar en la búsqueda de lograr un objetivo claro.

Por ello, un hostigamiento, insulto o maltrato esporádico u ocasional no puede calificarse como acoso laboral, por no corresponder a un comportamiento sistemático, precisando que la misma ley afirma que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente.

Ahora, desde la creación del concepto de Acoso Laboral en Colombia a partir de la expedición de la Ley 1010 de 2006; según el Ministerio de Trabajo (2019), en los primeros años de vigencia de la ley se generaron alrededor de 370 querellas, para el año 2015 se reportaron 127 casos de acoso laboral, en el año 2017 se radicaron 803 denuncias y a junio de 2018 se registraron

1406 quejas por acoso laboral en el país. Lo que indica que las cifras pueden seguir en aumento, sin agregar las personas que por miedo o desconocimiento a la ley no denuncian dichas conductas.

Así mismo, según Martinez, A (2018), en Colombia existe una amplia población que sufre el flagelo del acoso laboral que no recurre a la denuncia de dichas acciones por el miedo y la falta de conocimiento sobre las instituciones y los derechos que le asisten para su protección, por lo que se estima que de mejorarse estos canales de comunicación las cifras podrían aumentarse hasta en un 50 por ciento.

Y que a pesar de la existencia de mecanismos constitucionales que salvaguardan los derechos humanos que puede transgredir el acoso laboral, las personas no hacen uso de los mismos, no activan los mecanismos establecidos por la Ley 1010 de 2006, y así mismo, desconocen en gran medida los hechos que originan y que se constituyen como hechos de acoso laboral, a lo cual, normalizan dichas acciones que lesionan su integridad y por ende, permiten la violación de sus derechos.

De allí, es por lo que surge la necesidad de desarrollar el presente artículo investigativo, toda vez que con su ejecución se pretende facilitar a la comunidad mediante un análisis jurídico, las generalidades de este fenómeno tales como su concepto y características, presentar las garantías constitucionales que existen actualmente para su protección y finalmente, indicar las medidas preventivas existentes para los casos en que el trabajador se vea inmiscuido dentro de un caso de Acoso Laboral. Por ello, esta investigación resulta pertinente al evidenciar el aumento paulatino de casos que se han venido presentando en el país y las razones de no denuncia de dichos actos, ya sea por miedo o falta de conocimiento del procedimiento a realizar y las garantías que posee la persona.

De allí, a que se plantee como pregunta problema ¿Cuáles son las generalidades (concepto y características) del Acoso Laboral, las garantías constitucionales existentes y el procedimiento actual para la denuncia de dicho fenómeno en Colombia? n como objetivo general analizar el

Acoso Laboral desde sus generalidades, sus garantías constitucionales y el procedimiento existente para su denuncia en Colombia; y como objetivos específicos (i) Identificar las generalidades del acoso laboral en Colombia, (ii) estudiar las garantías constitucionales existentes para la protección del trabajador frente al acoso laboral y finalmente (iii) identificar las medidas preventivas para combatir el acoso laboral en el país.

Metodología

La presente investigación parte de un enfoque cualitativo integrado y definido por Martínez (1999) como un todo integrado que trata de identificar, básicamente la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones, es decir, aquello por lo cual se causa el trabajo infantil. Según Sampieri, Collado y Lucio (2010*) "La investigación cualitativa integrada* se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto" (pág. 14).

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de persona o lo que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. Se guía por áreas o temas significativos de investigación, sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y análisis de los datos."

Así mismo, esta investigación posee un paradigma Interpretativo que no solo se limita a contribuir en el análisis de los textos sino a su vez, ayuda a seleccionar la manera en la que se recolectarán los datos y estudio de los mismos.

Por otra parte, la presente investigación tiene un diseño Hermenéutico que facilita el análisis de la información y la comprensión de la normatividad que se realiza en la presente investigación, una técnica de recolección de Revisión Documental que según Hurtado (2010) a través de su libro Investigación Cualitativa, propone que esta consiste en la ubicación, recolección, selección, interpretación y análisis de textos.

Como Instrumento de Análisis se tiene una Matriz de Análisis la cual en concordancia con la misma autora esta permite generar una crítica frente al fenómeno objeto de estudio y una reinterpretación del mismo para lograr una comprensión a profundidad del fenómeno.

Por último, como técnica de análisis se fijó el Análisis del Discurso el cual según Santander (2011), afirma que este se basa en la división del fenómeno para realizar su respectivo análisis y posterior a ello, realizar una reestructuración del mismo para lograr un mejor entendimiento y análisis del objeto de estudio.

Fundamentación Teórica

Concepto y clasificación del acoso laboral.

De conformidad con la ley 1010 de 2006 que regula el acoso laboral establece que este se entiende como:

> Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (pág.1)

Y la Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 agrega que:

> El acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales ("*estrés laboral*") e inducir a la renuncia del empleado. Y en esa medida, el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. (párr. 26)

Ahora, en cuanto a la clasificación los tipos, modalidades o clases de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, establece 6 grupos como lo son: El maltrato laboral, entendiéndose este como aquellos actos de violencia física o moral que atentan contra la libertad física o moral del trabajador y sus bienes. Así mismo, también se puede visualizar en aquellas expresiones injuriosas que lesionan la integridad del trabajador.

La persecución laboral, manifestándose en aquellas conductas caracterizadas por la constante y reiterada presión en que se somete al trabajador con el fin de inducir al mismo a renunciar, esto, mediante la carga excesiva de trabajo, la descalificación y los cambios permanentes del horario laboral que inciden y afectan al trabajador. Así mismo, se encuentra la discriminación laboral, la cual se entiende como todo aquel trato diferenciado por motivos de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

El entorpecimiento laboral, el cual se comprende como todo acto dirigido a la obstaculización en el cumplimiento de una labor al trabajador, ocultamiento de insumos, pérdida de información y documentos y el ocultamiento de correspondencia y/o mensajes electrónicos. La inequidad laboral que consiste a grandes rasgos en la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Y finalmente, la desprotección laboral, la cual se caracteriza por aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Origen del concepto y normatividad del acoso laboral en Colombia.

Seco y López (2015) expresa que la ley de acoso laboral en Colombia se forma con una esencia problematizadora, ya que no involucra a los sectores afectados, lo que no permite que se dé un debate y una reflexión pública y lo que impide que se supere la verticalidad del poder para la toma de decisiones; posicionando a las organizaciones en una esfera de superioridad y reduciendo su responsabilidad ante las conductas de acoso laboral que se puedan presentar en sus instalaciones debido a que periódicamente no se evalúen los riesgos laborales y así pasando por alto señales de *mobbing;* como es planteado por Adaver, Medina y Caballero (2017) citando a López, Seco y Ramírez (2011).

Así mismo, Castillo y Cubillos (2012), establecen que el trabajador colombiano puede llegar a tolerar el acoso laboral a causa del entorno *cultural, político, económico "violento"* con el cual interactúa socialmente, provocando que se naturalice la violencia y se interprete como un evento cotidiano y de costumbre en el contexto laboral; lo que nos lleva asumir la falta de compromiso por parte de las organización en capacitar a sus trabajadores, además de las incipientes herramientas que otorga la legislación laboral para evitar el acoso laboral.

Otorgando así la oportunidad de reincidencia de los mismos en espacios laborales. Por lo tanto se puede determinar de tal manera como ya es establecido por Camacho y Guiza (2013) que existen tres conjuntos de barreras: *(I)* al interior de la misma empresa, *(II)* en las autoridades administrativas y *(III)* en la jurisdicción ordinaria es por ello que Carvajal y Dávila (2013), manifiestan que se debe de erigir espacios de debate entre todos los actores partes, que permitan fijar garantías para los mismo, contribuyendo a la creación de herramientas jurídicas que garanticen los derechos de las personas víctimas de acoso laboral.

Conductas que constituyen acoso laboral en Colombia.

Dentro de las conductas que se consideran como acoso laboral, según lo indicado por la Ley 1010 de 2006, encontramos aquellas relacionadas con los actos de agresión física, expresiones injuriosas, el uso de palabras soeces o denigrantes con alusión a la raza, el género u origen familiar o preferencia política. Así mismo, la realización de comentarios hostiles frente a compañeros que puedan ocasionar burla y humillaciones para la persona, las amenazas de despido o las constantes denuncias disciplinarias con el fin de presionar al trabajador. La burla y comentarios sobre el físico o forma de vestir de la persona o la exposición de situaciones personales del trabajador que puedan vulnerar su dignidad humana; la sobrecarga laboral, el trato discriminatorio en contra del trabajador, la obstaculización para el desarrollo de proceso, el ocultamiento o negativa de compartir materiales de información que entorpecen el adecuado cumplimiento de las funciones del trabajador y en últimas, hechos que se relaciones con el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Conductas que NO constituyen acoso laboral en Colombia.

Ahora bien, por otra parte dentro de las conductas que no constituyen acoso laboral en el país, atendiendo lo normado en la Ley 1010 de 2006, se encuentran conductas como las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, la formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución, las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, entre otras.

Resultados y Discusión

Generalidades del Acoso Laboral en Colombia

El acoso laboral se comprende como "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" (Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007, párr 24).

A lo cual, dentro de las primeras características que se logra sustraer, es que dicha acción puede ejecutarse de manera física o psicológica y que sin duda alguna, ocasiona en la víctima, una vulneración de sus derechos humanos.

Se debe ejecutar de manera reiterativa y de forma sistemática en donde el victimario, realice dicha acción con un fin o propósito y se apoye de actividades como la amenaza, la ofensa o la humillación.

Que, dentro de la clasificación de los tipos, modalidades o clases de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, establece 4 grupos como lo son el maltrato laboral, la persecución laboral, el entorpecimiento laboral, y la desprotección laboral.

Que la caducidad para la denuncia de la acción o conducta según el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, es de solo seis meses el cual resul-ta bastante corto y se convierte en una barrera a su judicialización, teniendo en cuenta que la concienciación de la conducta en el acosado, la visualización de las consecuencias del acoso, e incluso el miedo de la víctima a denunciar pueden demandar un término mucho mayor

Garantías Constitucionales para la protección frente al Acoso Laboral en Colombia.

El ordenamiento jurídico colombiano contiene un conjunto importante de acciones y recursos encaminados a prevenir o hacer cesar las amenazas y vulnera-ciones sobre los derechos de los ciudadanos. El acceso a la Administración de Justicia, consagra-do en los artículos 29 y 229 de la Constitución Política de Colombia de 1991, es considerado como fundamental por hacer parte del núcleo esencial de derechos al debido proceso y a la garantía de defensa (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-163 de 1999, 1999; Sentencia C-037 de 1996, 1996).

Adicional a la justicia jurisdiccional o dictada por los jueces, existen otros espacios o ámbitos a los cuales el ciudadano puede acudir para intentar resolver pacíficamente sus conflictos. De hecho, estos mecanismos existen y buscan incentivar a las partes para que tengan un pa-pel activo en la solución de las controversias y ofrecer diferentes espacios para solucionar sus dificultades antes de llevar su caso antes los jueces de la República. Se considera que estos ámbitos distintos a los meramente jurisdiccio-nales implican unas condiciones de servicio público, con las características de gratuidad, sostenibilidad, adaptabilidad, integralidad y calidad.

Un ejemplo donde trabajador víctima de alguna de las conductas de acoso puede acudir al Comité de Conviven-cia Laboral de su propia empresa con el fin de resolver las divergencias y solucionar los conflic-tos desde el interior de la misma. Con el fin de encontrar soluciones al conflicto que enfrenta, el trabajador puede acudir, ante autori-dades administrativas como los inspectores de trabajo del Ministerio, o los inspectores muni-cipales de policía, los personeros municipales, o la defensoría. Si se constata la existencia de acoso laboral de una víctima de violencia psico-lógica en el ámbito del trabajo, el ordenamiento jurídico debe reaccionar protegiendo a la víctima y reparando el daño causado.

Medidas de Protección para el trabajador que denuncie el Acoso Laboral

Dentro de las medidas que más sobresalen al respecto se encuentran aquellas como 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.

La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

Estas denuncias se pueden interponer ante Inspector de trabajo, Ministerio del Trabajo, Personeros municipales y Defensoría del pueblo.

La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, 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.

La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

En el ámbito interno:

Temor a denunciar: pese a que la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 11 busca evitar retaliaciones contra las personas que hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso

laboral, e incluso contra los testigos, a quienes no se les podrá terminar su vinculación por el término de seis meses (Ministerio de la Protección Social, 2008). Este fuero de las víctimas de acoso laboral, al igual que el de las personas en situación de discapacidad y de maternidad, parten de una presunción legal, es decir, puede ser desvir-tuado al probar que la desvinculación laboral se debe a razones objetivas, al igual, el tiempo que pueden demorar estas medidas para ser efectivas, desanima a la víctima, quien puede optar por soportar la situación de acoso antes que perder su empleo o renunciar, pese a las graves conse-cuencias que el acoso puede generar en su salud y en sus relaciones interpersonales.

Los reglamentos de trabajo: respecto al regla-mento de trabajo, la Ley 1010 de 2006 impone el deber a las empresas de incluir en él medidas de prevención y corrección del acoso laboral y establece el procedimiento interno a seguir En todo caso se evidencia que la falta de in-clusión de medidas preventivas y correctivas dentro del reglamento de trabajo, e incluso la inexistencia del reglamento de trabajo, se convierte en una barrera para que el trabajador víctima de alguna conducta de acoso laboral acceda a una solución dentro del ámbito interno de la empresa o institución. La Ley de Acoso Laboral tampoco hace men-ción de que sea indispensable acudir a los procedimientos y mecanismos que se hayan establecido en el reglamento interno de la em-presa para poder iniciar un proceso de acoso laboral.

Desconocimiento de la norma: una de la principal razón por la cual existen limitaciones para la aplicación de la Ley 1010 de 2006 es la "falta de asesoría, la escasa capacitación y descono-cimiento de la norma" (Procuraduría General de la Nación, 2007, p. 25). Es así como varias empresas justifican el acoso laboral en el trabajo argu-mentando que es una forma estratégica para que el empleador labore con mayor eficacia y mejore su rendimiento. Muchos empleadores sufren día a día agresiones por parte de sus compañeros y jefes. Para muchos de ellos los regaños, insultos, comentarios degradantes, gritos, críticas constantes y otras manifesta-ciones resultan ser muy normales y parte de la dinámica laboral, e incluso consideran que son expresiones del poder de dirección del superior jerárquico, aunque ejercido de una forma exa-gerada, para mantener el orden y la disciplina empresarial, estas conductas realmente constituyen acoso laboral y el ejercicio arbitrario del poder de dirección no deberá dar como consecuencia una mera

irregularidad en las condiciones del trabajo, sino una denuncia de las conductas establecidas en la Ley 1010 de 2006.

Ámbito administrativo.

Conciliación: la conciliación en Colombia es tomada desde un punto de vista formal, casi como un requisito de procedibilidad, para acudir a las vías judiciales, resquebrajándose la oportunidad de un dialógico, algunas veces las partes no asisten a las ci-taciones que hace el Ministerio de Trabajo porque desconocen para qué sirven o cómo se desenvuelven, y otras veces se asiste, pero no se llega a un acuerdo conciliatorio. Desafortunadamente en Colom-bia, la conciliación no es el fruto de una tradi-ción cultural como mecanismo de solución de conflicto, y autores.

Dificultad probatoria: la mayoría de los trabajadores que interpo-nen la querella ante el Ministerio del Trabajo desisten justo antes de iniciar la etapa pro-batoria, ya que el análisis de los expedientes refleja que los trabajadores, a pesar de que cuentan con pruebas idóneas que permitirían acreditar la existencia del acoso, aparente-mente logran concretar acuerdos concilia-torios con sus empleadores que llevan al desistimiento de la queja, motivo por el que no se realiza un análisis acerca de la validez o recaudación de las pruebas, y muchas veces estas pruebas resultan ser archiva-das, dado que generalmente se solicitan pruebas testimoniales que no se pueden practicar debido a la incomparecencia de los declarantes, o se allegan documentos como grabaciones o vídeos que, por ser recabados sin el consentimiento del empleador, vulne-rando el debido proceso, no son apreciados.

Ámbito Jurisdiccional*:*

Cuando el caso de abuso sea de un trabajador del sector público, deberá pre-sentar la queja o denuncia ante las autoridades disciplinarias del Ministerio Público. Según el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, cuando se acredita la ocurrencia de la conducta de acoso laboral y el agresor es un servidor público, el acoso se sancionará como falta disciplinaria gravísima.

Problema de contrato: la falta de claridad por parte del empleador frente al tipo de contrato que suscribe el tra-bajador es una amenaza a la judicialización del acoso laboral, en la medida en que el trabajador puede pensar que no tiene derecho a cobijarse por la Ley 1010 de 2006.

Caducidad: según el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el término para interponer la acción en contra del acoso laboral es de solo seis meses. Un término de caducidad de tan solo seis meses para interponer la acción de acoso laboral resul-ta bastante corto y se convierte en una barrera a su judicialización, teniendo en cuenta que la concienciación de la conducta en el acosado, la visualización de las consecuencias del acoso, e incluso el miedo de la víctima a denunciar pueden demandar un término mucho mayor.

Conclusiones

Se encontraron como generalidades del acoso laboral, que esta conducta debe ser recurrente o sistemática contra un trabajador ejerciendo actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima.

Que como garantías constitucionales y legales, Colombia cuenta con su conglomerado de derechos fundamentales establecidos dentro de su constitución política para la salvaguarda de estos derechos y que como normatividad especializada en el fenómeno, se encuentra la Ley 1010 de 2006, en la cual se estipulan los procedimientos a activar y ejecutar en caso de un acoso laboral, en primera instancia, según la norma, la denuncia debe hacerse ante el comité de convivencia de la empresa en donde se está presentando el acoso, el cual intentará lograr una conciliación antes de radicar el caso directamente ante el Ministerio de Trabajo, si la situación no se resuelve, el empleado tiene la opción de comunicarse con el Ministerio de Trabajo y escalar la denuncia a una audiencia ante un juez laboral.

Que las entidades a las que puede acudir el trabajador en caso de verse afectado por el fenómeno del acoso laboral son el Inspector de trabajo, Ministerio del Trabajo, Personeros municipales y Defensoría del pueblo

Que la confusión y el desconocimiento de la norma por parte del empleador, traen como consecuencia la falta de difusión de los distintos procedimientos y medidas preventivas y correctivas adecuadas, y por lo tanto, se limita el acceso a estos re-cursos para seguir el proceso correspondiente. Si el trabajador está convencido de que no tiene derecho a ampararse bajo la protección de la norma, permite el abuso, y el acosador continuará con el hostigamiento, pues no siente la amenaza y castigo de la ley.

Y finalmente, que dentro de las medidas preventivas y de protección que más sobresalen para combatir el acoso laboral, se encuentran aquellas como, en los casos en que se haya presentado 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.

Referencias Bibliográficas

Adarve-Sayin, C. M., Medina-Rojas W.Y., Caballero-Lozada, M.F. (2017). Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Revista Libre Empresa, 14(1), 189-210. Recuperado de: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/818/633

Barrantes, R. (2014). *Investigación, Un camino al conocimiento, Un Enfoque Cualitativo, Cuantitativo y Mixto.* San José, Costa Rica, Editorial EUNED.

Camacho Ramírez, Adriana, Morales Vargas, Edna Milena, & Güiza Suárez, Leonardo. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, *13*(25), 121-137. http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v13n25/v13n25a08.pdf

Camacho, A., Morales, E. & Guiza, L., (4 de marzo de 2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, Vol. 13, N° 25, pp. 121-138 - ISSN 1692-2530. Medellín, Colombia.

Carvajal, J y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Revista Universidad Nacional de Colombia. Vol. 29, No. 49. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf

Castillo, J. y Cubillos, Á. (2012). La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 14 (1) (pp. 84-97). Recuperado de: https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/34066/37868

Colombia. Corte Constitucional. (2017). Sentencia, T-317/2020. M.P: Dr. Cristina Pardo Schlesinger. Bogotá. Colombia. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%20en%20Sentencia,a%20acabar%20con%20su%20reputaci%C3%B3n

Congreso de Colombia. (2006). 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. 23 de enero de 2016. Colombia. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Gerencie, (1 de octubre de 2020). Acoso laboral, que es y cómo se sanciona. https://www.gerencie.com/que-es-y-como-se-sanciona-el-acoso-laboral.html

Ley 31 de 1995. [Jefatura del Estado]. BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Martínez, M. (2011). El paradigma sistémico, la complejidad y la transdisciplinariedad como bases epistémicas de la investigación cualitativa. Revista Electrónica de Humanidades, Sept 2011. Edición 11, Año 6, pp. 6-27. URBE. Maracaibo. Edo Zulia.

Martínez, M. (1996). Comportamiento humano. Nuevos métodos de investigación. Ed. Tirillas, México.

Portafolio, (9 de noviembre de 2019). ¿Cómo detectar y qué hacer cuando hay acoso laboral? https://www.portafolio.co/economia/empleo/como-detectar-y-que-hacer-cuando-hay-acoso-laboral-535426

Sampieri, R, Collado, C & Lucio, P. Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana. México D.F, 2003

Seco, E. y López, C. M. (2015). Génesis y problematización de la Ley de Acoso Laboral en Colombia. Cuadernos de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense, 33 (1), 119-147. Recuperado en: https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/48810