

**Vulneración de derechos fundamentales en conductas de acoso laboral en
empleados del sector privado**

Nombres y apellidos:

Rafael Cárcamo Payares

Código estudiantil: 20181193105

Ricardo Darío Mora Patiño

Código estudiantil: 20182196631

María Fernanda Vélez Ariza

Código estudiantil: 2018194830

Tutor:

Jorge Luis Restrepo Pimienta

Trabajo de investigación presentado para optar el título de: **Especialista en
Derecho Laboral y Seguridad Social**

RESUMEN

El presente trabajo desarrolla un análisis integral, histórico y normativo sobre la vulneración de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, específicamente en las conductas de acoso dentro del sector privado colombiano. En primer lugar, se examina cómo estas prácticas afectan no sólo la esfera laboral del trabajador, sino también dimensiones esenciales de su vida personal, psicológica y social. Asimismo, se expone el fundamento constitucional de los derechos humanos aplicables a la relación laboral, resaltando la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares y, por consiguiente, las obligaciones directas de respeto, protección y garantía que recaen sobre los empleadores.

En cuanto a las manifestaciones del acoso, se identifican conductas como el entorpecimiento laboral, la ocultación de información, la alteración de herramientas tecnológicas, las humillaciones públicas, los comentarios injuriosos, las amenazas de despido, la negación de permisos médicos, el maltrato físico o verbal, la discriminación y la desprotección laboral. A ello se suma su impacto en la salud mental, el rendimiento, la estabilidad económica y las relaciones interpersonales del trabajador. De este modo, se evidencia que el acoso es un fenómeno acumulativo que causa un daño paulatino y silencioso, el cual no siempre se denuncia debido al miedo a represalias y a la ausencia de canales efectivos.

A manera de ejemplo, se retoma el “caso Colibrí” en Facatativá, donde se documentaron prácticas reiteradas de entorpecimiento laboral y afectación a la salud de una trabajadora. Ante situaciones como esta, surgió la necesidad de establecer un marco legal, materializado en la Ley 1010 de 2006, que busca prevenir y sancionar el acoso laboral. No obstante, su aplicación aún enfrenta desafíos, especialmente en el funcionamiento de mecanismos como los Comités de Convivencia.

De igual manera, estudios y jurisprudencia muestran que los derechos más afectados por el acoso laboral son la dignidad humana, la integridad personal, la igualdad, el trabajo en condiciones dignas y el ambiente laboral sano y seguro. En este sentido, la Corte Constitucional ha reiterado que el acoso laboral constituye una forma de violencia que vulnera la dignidad del trabajador, más aún cuando produce afectaciones médicas, psicológicas o laborales.

Posteriormente, el trabajo incorpora el enfoque del garantismo constitucional como herramienta para fortalecer la protección frente al acoso, destacando la obligación del Estado y de los empleadores de adoptar medidas preventivas, mecanismos eficaces de denuncia, protocolos internos y formación permanente en convivencia laboral. Desde esta perspectiva, se privilegia siempre la interpretación pro-persona, que garantice la mayor protección posible a la víctima, considerando la desigualdad material existente entre trabajador y empleador.

Finalmente, se proponen estrategias para la promoción y protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, tales como la capacitación continua, la creación de culturas organizacionales basadas en el respeto, la implementación de sistemas seguros de reporte y el fortalecimiento de la inspección laboral. En conclusión, la erradicación del acoso laboral en el sector privado colombiano requiere la articulación entre normas jurídicas, políticas internas, pedagogía institucional y una visión humanista del trabajo. Solo mediante un enfoque integral será posible garantizar ambientes laborales dignos, seguros y acordes con los principios del Estado Social de Derecho.

Palabras clave: Acoso laboral, Derechos, fundamentales, Garantismo constitucional, Sector privado colombiano.

Abstract

The present work develops a comprehensive, historical, and normative analysis of the violation of fundamental rights in the labor sphere, specifically regarding acts of workplace harassment within the Colombian private sector. First, it examines how these practices affect not only the worker's professional environment but also essential dimensions of their personal, psychological, and social life. Likewise, it presents the constitutional foundation of human rights applicable to labor relations, highlighting the horizontal effect of fundamental rights among private parties and, consequently, the employers' direct obligations to respect, protect, and guarantee these rights.

Regarding the manifestations of harassment, the study identifies behaviors such as obstructing work, withholding information, altering technological tools, public humiliation, defamatory comments, threats of dismissal, denial of medical leave, physical or verbal mistreatment, discrimination, and lack of labor protection. In addition, these actions impact the worker's mental health, performance, economic stability, and interpersonal relationships. Thus, workplace harassment is shown to be a cumulative phenomenon that causes gradual and silent harm, which is often not reported due to fear of retaliation or lack of effective reporting channels.

As an example, the study refers to the "Colibrí case" in Facatativá, where repeated acts of obstruction and harm to the health of a female worker were documented. Situations of this nature led to the need for a legal framework materialized in Law 1010 of 2006, which seeks to prevent and sanction workplace harassment. Nevertheless, its implementation still faces challenges, particularly regarding the functioning of mechanisms such as Coexistence Committees.

Likewise, studies and jurisprudence show that the rights most affected by workplace harassment are human dignity, personal integrity, equality, decent working conditions, and a healthy and safe work environment. In this regard, the Constitutional Court has reaffirmed that workplace harassment constitutes a form of violence that violates the worker's dignity, especially when it produces medical, psychological, or labor-related consequences.

Subsequently, the work incorporates the constitutional guarantee-oriented approach (garantism constitutional) as a tool to strengthen protection against harassment, emphasizing the duty of the State and employers to adopt preventive measures, effective reporting mechanisms, internal protocols, and permanent training in workplace coexistence. From this perspective, a pro persona interpretation is always favored, ensuring the broadest possible protection for the victim, considering the material inequality between employer and employee.

Finally, the work proposes strategies for the promotion and protection of fundamental rights in the workplace, such as continuous training, the creation of organizational cultures based on respect, the implementation of safe reporting systems, and stronger labor inspection. In conclusion, the eradication of workplace harassment in the Colombian private sector requires the articulation of legal norms, internal corporate policies, institutional education, and a humanistic vision of labor. Only through a comprehensive approach will it be possible to guarantee work environments that are dignified, safe, and consistent with the principles of the Social Rule of Law.

Keywords:

Workplace harassment, Fundamental rights, Constitutional garantism, Colombian private sector.

Referencias Bibliografía

- Colombia, C. d. (1991). *Constitucion politica*. Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>
- Congreso de la República de Colombia, Ley 1012 del 2006 (2006).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-882/06 (2006).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-780/07 (2007).
- Corte Constitucional de Colombia, C-934/09 (2009).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-231/15 (2015).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-231/15 (2015).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-049 de 2017 (2017).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-049/17 (2017).
- Corte Constitucional de Colombia, T-478/22 (2022).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-478/22 (2022).
- Corte Constitucional de Colombia, T-140/23 (2023).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-140/23 (2023).
- Organización Internacional del Trabajo, *Violencia laboral y sus efectos en la salud* (2016).
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso* (2019). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- trabajo, M. d. (2014). *Funcion publica*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>