

EL ACOSO LABORAL Y SU REGULACION EN LINEA JURISPRUDENCIAL
CON PRECEDENTES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DURANTE LOS
AÑOS 2006 A 2016



EDWIN ARTURO ORTEGA ESTUPIÑAN

JOHN ALEXANDER TROCHEZ MOLANO

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
PROGRAMA DE DERECHO
LINEA DE INVESTIGACION: DERECHO LABORAL

POPAYAN

2016

EL ACOSO LABORAL Y SU REGULACION EN LINEA JURISPRUDENCIAL
CON PRECEDENTES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DURANTE LOS
AÑOS 2006 A 2016



EDWIN ARTURO ORTEGA ESTUPIÑAN
JOHN ALEXANDER TROCHEZ MOLANO

Trabajo de grado para optar al título de Abogado

Directora

Doctora: JENNY ESPERANZA TORRES

Presidente de Sustentación

Doctor: ALVARO ORLANDO GRIJALBA GOMEZ

Jurados

Doctora: PATRICIA LOPEZ CARRERA

Doctor: JUAN FRANCISCO MORA

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
PROGRAMA DE DERECHO
LINEA DE INVESTIGACION: DERECHO LABORAL

POPAYAN
2016

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	5
CAPITULO 1. Conceptualización acerca del acoso laboral	6
1.1 concepto	7
1.2. el acoso laboral en Colombia	15
1.3. Estado Situacional en Colombia sobre el Acoso Laboral.....	16
1.4. Antecedentes de tipo Legal.....	17
CAPITULO 2. El derecho laboral colombiano y su actuación en bloque constitucional con la O.I.T. frente al acoso laboral en Colombia.	27
2.1. Constitución nacional de Colombia	29
2.2. Declaración de los derechos humanos	30
2.3. Declaración universal de los derechos y deberes del hombre	31
2.4. Pacto internacional de derechos civiles y políticos.....	33
2.5. La O.I.T	33
2.6. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	34
CAPITULO 3 Análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre Acoso Laboral en Colombia.	36
3.1 FICHAS RESUMEN DE LAS SENTENCIAS	37
3.1.1. Sentencia tipo C- 738-06	37
3.1.2. Sentencia tipo C- 898-06	37
3.1.3. Sentencia tipo C- 078-07	39
3.1.4. Sentencia tipo C-282-07	39
3.1.5. Sentencia tipo C-780-07	42
3.1.6. Sentencia tipo C-960-07	45
3.1.7. Sentencia tipo T-882-06	47

3.1.8. Sentencia tipo T-238-08	49
3.1.9. Sentencia tipo T-192-12	51
3.10. Sentencia tipo T-372-12	53
3.1.11. Sentencia tipo T-462-15	56
3.2. ANALISIS JURISPRUDENCIAL, SENTENCIAS TIPO T	60
3.2.1. Sentencia T-882-06.....	60
3.2.2. Sentencia T-238-08.....	61
3.2.3. Sentencia T-192-12.....	62
3.2.4. Sentencia T-372-12.....	62
3.2.5. Sentencia T-462-15.....	63
3.3 ANALISIS JURISPRUDENCIAL, SENTENCIAS TIPO C	64
Metodología.....	69
Conclusiones.....	70
Bibliografía.....	73

RESUMEN

El acoso laboral es tan antiguo como la misma actividad, en todo el marco de sus dimensiones tanto sociales como jurídicas. El concepto en principio proveniente de los países escandinavos, y a su vez el término acuñado como tal denominado “acoso laboral o mobbing” llegó a Europa en los años 90. Por su parte en Colombia ha sido motivo de estudio reciente desde la perspectiva de la interpretación de la conducta insultante, maliciosa, ofensiva, intimidatoria, inequidad, abuso del poder y persistente, que hace sentir a la persona burlada, humillada o vulnerable y que socava su auto estima y que además llega a causar ansiedad y desprotección. La importancia que tiene el análisis del concepto y sus implicaciones de tipo jurídico, es de vital importancia ya que es un tema ampliamente sentido pero muy poco trabajado como en el caso de Colombia, solamente regulado desde el año 2006 con la implementación de la ley 1010 de 2006 en materia del derecho laboral.

PALABRAS CLAVE: Acoso Laboral, Derecho laboral Colombiano, mobbing, Maltrato, conducta maliciosa, abuso de poder, inequidad, desprotección, derecho al trabajo.

ABSTRACT

Workplace harassment is as ancient as the work itself, in all its social and juridical dimensions framework. The concept of “mobbing or workplace harrasement” comes from the Scandinavian countries but the term itself got to Europe in the ninties. In Colombia this topic has been studied from the perspectice of the interpretation of the insulting, malicious, offensive, intimidating, inequitable abuse of power and persistent behavoir, that undermines self-esteem and that makes a person feel mocked on, humilliated or vulnerable; this usually ends up causing anxiety and depression. The analysis of the concept, and its implications in the juridical field, is very important because every country has sufered the consequenses of “mobbing or workplace harrasement”. In the case of Colombia the regulation of this topic began in 2006 with the implementation of the law 1010 of 2006 about labour law.

CAPITULO 1

Conceptualización acerca del acoso laboral.

1.1 Concepto.

Se da inicio a este documento académico, toda vez que es un tema de alta importancia y trascendencia dentro del campo del derecho y a su vez en el desarrollo cotidiano de la vida de los trabajadores, puesto que el Acoso Laboral, es una de las practicas más conocidas que se suscitan de una relación laboral y por ende dentro de una campo social y porque no decirlo cultural.

El acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral y además cuenta con una plena identificación de tipo social y hoy en día se evidencia aún más su práctica y posterior especialización, está situación implica que un trabajador se vea marginado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar al empleo, esta práctica es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo.

Es importante destacar que a nivel mundial se está haciendo un fuerte pronunciamiento en contra de ésta práctica y además se pretende tomar las medidas del caso de acuerdo sea la condición y los casos particulares de cada país, aun así, la OIT ha desarrollado directrices que van desde el orden social hasta la legalidad en el apoyo al establecimiento de políticas públicas en cada país, o el establecimiento de normas y leyes como en el caso de Colombia, que le permitan los trabajadores salvaguardar sus derechos y sus condiciones como trabajadores dentro de un espectro digno y adecuado.

En el marco del XX Congreso del derecho al trabajo y seguridad social, en un aparte de la conferencia realizada por Edgar Enrique Martínez, describe “Precisamente y de acuerdo a lo anterior, lo que se persigue es que éste tipo de conductas de acoso laboral, lleguen a un término de insolidaridad, silencio cómplice o no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo, con sus compañeros de trabajo y/o su jefe o jefes, desencadenando de esta forma una bien llamada “ventaja competitiva” entre jefes y subordinados. Esto provoca una relación asimétrica que privilegia en muchas ocasiones, los intereses de los patronos en desmedro de quienes con su fuerza de trabajo producen los bienes y servicios necesarios para el desarrollo económico y social, por ende se desarrollan relaciones de poder y de subordinación que desbordan todo orden social y laboral al interior de un conglomerado de trabajadores y de personas que son en últimas los menos favorecidos. En consecuencia los empleados son quienes sufren los abusos directos de este fenómeno de Acoso Laboral.” (Martínez Cárdenas & Ramirez Mora, 2013).

El acoso laboral es prácticamente un modo en la forma de tantos que existen entre las personas quienes comparten una misma actividad laboral, dentro de un mismo espacio y con situaciones y características parecidas. “Su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona” (Schallenberg, 2004).

Lo anterior hace parte de una relación que sería totalmente desigual en torno a las condiciones de trabajadores y jefes, puesto que se vislumbra una asimetría en los proceso de relación laboral, dejando en evidencia un sin número de situaciones que perjudica a los trabajadores, debiendo sostener el control de la situación los jefes o las autoridades más inmediatas, logrando de esta forma una efectiva relación laboral, evitando todo un contenido de situaciones insostenibles

denominadas Acoso Laboral, que tendrían graves repercusiones y cuyo objetivo es perseguir a los trabajadores hasta lograr su salida o su insubordinación y hasta su explotación . por ello en el mismo XX congreso Mundial del derecho al trabajo, Martínez, expone que “Los resultados del acoso a nivel laboral se evidencian en personas desmotivadas e Insatisfechas que identifican su trabajo como un ambiente hostil, asociado al padecimiento y que no tendrán óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización; no obstante , en muchos casos éste no se produce debido a las limitaciones laborales existentes en las diferentes empresas, o la falta de cargos a proveer porque simplemente las condiciones por las cuales la empresa desarrolla sus actividades ya están determinadas y sus trabajadores destinados a su sitio de trabajo o de producción” (Martínez Cárdenas & Ramirez Mora, 2013).

Estas consecuencias derivadas de las actuaciones abusivas de parte de los jefes, provocan que los empleados interactúen dentro de un ambiente de desigualdad y hostilidad y que además logran desestabilizar de manera emocional a sus trabajadores, creando de esta manera patologías como producto de la somatización de su propio acoso.

“Se conoce que la violencia laboral es una patología universal que preocupa a gobiernos y países en general”. De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos internacionales, la OIT y la OMS, entre otros. Estos han producido importantes documentos, que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de atacarla; verbigracia el titulado Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el Sector salud, generado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en el que se comienza por plantear lo siguiente:

La violencia en el lugar de trabajo, sea física o psicológica, se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada” ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones “la violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral” (OIT-ILO, 2002). En (Martínez Cárdenas & Ramirez Mora, 2013).

De acuerdo a lo que nos menciona Martínez y Ramírez, entendiendo que el acoso laboral es una conducta persistente por parte del empleador, y que además esta conducta repetitiva es demostrable, se puede llegar a establecer que esta serie de acontecimientos generados al interior de las actividades laborales, pueden generar enfermedades tan serias que se pueden traducir en el campo de morbilidad como elemento visible dentro del aspecto epidemiológico hablando en términos estadísticos relacionados con la salud.

Frente a cada una de las anteriores situaciones que puede llegar a presentarse a nivel de las empresas, o de los lugares de trabajo, la ley 1010 de Acoso Laboral tipifica en su Artículo 10 Numeral 3 que puede acarrear multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que incurra en prácticas de acoso y al empleador que lo tolere.

La ley espera en principio prevenir y/o sancionar a quienes incurran en este tipo de actividades que hagan de la vida laboral del trabajador bien sea en una relación horizontal o vertical, un sitio de trabajo que no sea el apropiado con conductas persistentes y demostrables bien sea del sector privado o público.

A continuación se describe al tenor del documento, lo emanado por el Ministerio del Trabajo en una consulta realizada y que se emite un concepto para homogenizar los conceptos de que trata la norma.

*El concepto 168766 del 30 de septiembre de 2014 publicado por la oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo en la cual se plantea la siguiente pregunta : **¿Qué se considera jurídicamente actos de acoso laboral?** , se explica que el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:*

Maltrato:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.

Persecución:

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

Discriminación:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

Entorpecimiento:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, con acciones como la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes. (Ministerio del Trabajo, 2014).

Inequidad:

Cuando se asignan funciones que menosprecian al trabajador.

Desprotección:

Conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Cuando la ley establece que se imponen algunas medidas relacionadas con las faltas gravísimas, lo anterior atendiendo a lo descrito en el código Único disciplinario y sobre el cual versa sus propias medidas, sin embargo el Artículo 10 de la ley 1010 es clara en afirmar que se el tratamiento sancionatorio cuando el autor sea un servidor público, en el caso que estuviere debidamente acreditado.

El acoso laboral presenta otras modalidades o expresiones como por ejemplo el acoso moral que igualmente tiene como principal objeto producir miedo. En muchas ocasiones la sobrecarga de labor un causante de estrés, una reacción natural del organismo como mecanismo de defensa para afrontar situaciones que se perciben como amenazas.

Un Artículo del periódico EL Espectador, de fecha enero 18 de 2016, publicado por la redacción de la sección de economía y salud afirma *“Cuando el estrés se debe al hostigamiento o intimidación continua, indudablemente estamos frente a una situación de acoso laboral. Esta violencia física o psicológica injustificada se da a través de actos hostiles, al que es sometida una persona en el ámbito laboral y de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales, precisa el estudio. El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, o “mobbing”, tiene como objetivo producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que éste renuncie o sea despedido. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo, el objetivo o la víctima, en el ambiente de trabajo”*. (El Espectador, 2016).

El artículo 2° de la ley 1010 de 2006 establece que es 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”*. Todo lo que está dentro del marco de este concepto se tendrá como acoso laboral.

En la página web denominada COMPROMISO R.S.E, describe que *“Según la OMS, para que se pueda llamar mobbing, deben darse cinco factores:*

1. *Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue seis meses.*
2. *Que sea frecuente y suceda, como mínimo, una vez a la semana.*
3. *Que exista una víctima concreta, es decir, que no sea simplemente una situación de mal ambiente laboral generalizado.*
4. *Que el acoso perpetrado no sea consecuencia de la conducta de la víctima.*
5. *Que el acosado no muestre un trastorno de personalidad previo con historial de conflictividad.*

La propagación de rumores y los malos tratos, son eventos que afectan al buen clima laboral y que por consiguiente fomentan las malas relaciones laborales. Pero este escenario no sólo afecta a la persona, sino que también a la empresa en general, pues está comprobado que un trabajador acosado psicológicamente reduce su rendimiento y con esto, la productividad.

Es muy importante que las empresas se preocupen de que no exista acoso laboral al interior de las compañías, así mismo que se trabaje el clima laboral con el fin de evitar situaciones de este tipo, ya que además de afectar directamente la productividad causa daño psicológico de un empleado. El acosado puede afectar su desarrollo profesional de por vida, es más, si constantemente se es víctima de conductas agresivas recurrentes lo mejor es enfrentar esta situación, aprender a identificar si en verdad se trata de violencia psicológica o sólo es un conflicto laboral y denunciarlo inmediatamente ante las autoridades competentes.”
(Customedia, 2014)

Como dato especial, en una de las Oficinas de Trabajo en la Costa Atlántica, se recibieron 64 denuncias en 2015 por supuesto acoso laboral. Sólo en tres de los casos denunciados hubo lugar a sanciones en empresas señaladas por sus trabajadores de

acoso laboral. En lo que va de 2016, se han recibido 5 denuncias en dicho organismo. En otras ciudades el panorama es muy similar, según el dato recolectado en la página web (El Espectador, 2016).

Cuando este tipo de hechos no es atendido a tiempo, puede producir situaciones psicológicas complejas en la persona, o incluso enfermedades provocadas por el estrés. Ante una conducta reiterada de hostigamiento, todo empleado tiene derecho a presentar su queja por presunto acoso laboral ante el comité de convivencia laboral que corresponda.

Este escenario no sólo afecta a la salud de la víctima, sino también a la empresa en general, pues está comprobado que un trabajador acosado psicológicamente reduce su rendimiento y con esto, la productividad.

“En Europa, el acoso laboral es catalogado como riesgo laboral y es considerado como una epidemia. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), habría alcanzado el grado de pandemia al ser causante de varios suicidios, remarca el informe.” (El Espectador, 2016).

Como se puede apreciar, el tema de El Acoso Laboral, no solamente tiene un sustento jurídico y legal en términos de lograr su identificación y posterior toma de medida del orden judicial, también tiene un sustento válido, al momento de desarrollar un soporte a nivel de la salud de las comunidades. Es así como desde el punto de vista de la epidemiología social, se puede catalogar el acoso laboral, como una de las patologías más frecuentes y sobre las cuales la población no tiene mayor información, salvo la que superficialmente se pueda recolectar.

Es tan delicado este tema y sobre todo del cual las personas no tienen mayor información, que se desconoce el procedimiento y la actuación frente a una situación como éstas, sin embargo en el transcurso del documento, estaremos hablando de la herramienta que el legislativo nos otorga para tal efecto.

1.2. El acoso laboral en Colombia.

Pueden ser muchas las razones para decantar el concepto de Acoso y más aún cuando es una práctica tan antigua como el mismo trabajo. Sin embargo la ley 1010 de Acoso laboral, siendo una norma relativamente nueva, no ha colmado las expectativas de una normatividad que se hace con el mejor de los propósitos, pero que sin lugar a dudas aún está en el proceso de desarrollo.

Según la ley, se entiende 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”. (www.gerencie.com, 2015). En su artículo 7º, pasa a explicar de manera puntual que tipos de conductas son las que se constituyen como acoso laboral, en el caso de que la ocurrencia sea repetida. “Por otra parte, de la definición se puede extraer la intención del legislador de sancionar todos aquellos actos que estén encaminados a inducir la renuncia de la otra parte de la relación laboral. Así por ejemplo, se busca sancionar aquellas conductas consistentes en aislar injustificadamente a un trabajador de sus compañeros de trabajo, ocultarle o retirarle injustificadamente los elementos de trabajo, retirarle funciones de forma arbitraria o imponerle funciones excesivas con el fin de aburrirlo y de obtener la renuncia al cargo que desempeña” (Muñoz, 2014).

No obstante también serán sancionados los actos encaminados a infundir en la otra parte de la relación laboral, miedo, intimidación, terror o angustia." En relación con este punto, es preciso tener presente que hay trabajadores para los que sería suficiente que su jefe los mire a los ojos, por ejemplo, para sentirse atemorizados, aterrorizados, intimidados o angustiados.

Por lo anterior, consideramos que es necesario involucrar en el proceso de definición del acoso laboral, a profesionales que puedan determinar si el miedo, la intimación, el terror o la angustia, en realidad son producto de un acoso laboral, o simplemente de las características de la personalidad de quien alega la existencia de acoso laboral. De esta manera, se podrá cumplir la finalidad perseguida por el legislador, sin incurrir en interpretaciones exageradas que permitan abusos por parte de cualquiera de los involucrados en la relación laboral. (Muñoz, 2014).

1.3 Estado Situacional en Colombia sobre el Acoso Laboral.

Acerca de los datos existentes para evidenciar las formas y consecuencias de tipo violentas en el trabajo están descritas en “un estudio realizado en el año 2004 elaborado por el entonces Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia, en el cual se trataba de visualizar las formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas. Es pertinente que para efectos de este trabajo, podamos realizar un comparativo con la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en el año 2000, en esta encuesta a nivel internacional, se pudo notar los siguientes resultados son: Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual es de 1.3% en Colombia y 2% en Europa. 2. La prevalencia de acoso de Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 % frente a Europa del 9%. 3. De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es transporte (25.1%) 4. Las agresiones físicas provienen principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte, donde la principal agresor es el compañero de trabajo. El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia 6. 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. 7. La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso

sexual laboral. 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 Cárdenas & Ramirez Mora, 2013).

También se puede hablar acerca del elemento psicológico y social del cual muy poco se menciona pero que está compenetrado con el comportamiento que cada uno de los actores laborales, o también llámese sujetos activos o pasivos, tienen que afrontar en los diversos escenarios. Este tipo de acoso laboral también es ejercido en un sentido horizontal con los compañeros de trabajo, o también vertical en las relaciones de jefes y subalternos o al contrario.

1.4 Antecedentes de tipo Legal.

Para tal efecto se retomará al tenor lo que está descrito en el Código Sustantivo del Trabajo.

1. Art 57-5 Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”. (Código Sustantivo de Trabajo, 1950, pág. 16).
2. Art 59-9 Está prohibido al empleador “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, pág. 19).
3. Decreto 2351 de 1965, art. 7, establece como justa causa de despido: “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”. Y es justa causa de retiro del trabajador: “Todo acto de violencia, malos tratamientos o

amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste”. A su turno del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), puede ser pertinente citar, entre otras, las siguientes disposiciones: (Codigo sustantivo de trabajo , 1965).

4. Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público: “Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”. (codigo sustantivo del trabajo , 1965).
5. El artículo 34-8, contempla como deber del servidor público: “Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”. (codigo disciplinario unico , 2002).
6. El artículo 35-2 y 7, consagra como prohibiciones al servidor público: “Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes”. “Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos”. (codigo sustantivo de trabajo , 1965).
7. Ley 1010 de 2006. Por medio de la Ley 1010 de 2006, el Congreso de Colombia, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a

la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. La ley se establece que acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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”. (Martínez Cárdenas & Ramirez Mora, 2013)

- Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral. (www.gerencie.com, 2015)
- Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (www.gerencie.com, 2015)
- Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación

social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
(www.gerencie.com, 2015)

- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
(www.gerencie.com, 2015)

- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
(www.gerencie.com, 2015)

- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. Por tanto, de acuerdo con la Ley, se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: (www.gerencie.com, 2015)
 - a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
 - b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
 - c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
 - d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los

Compañeros de trabajo.

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por Enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. (Derecho Laboral).

Aparte de lo anterior, la norma también contempla unas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral entre las que se encuentran:

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. (www.gerencie.com, 2015)

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La autoridad que reciba la denuncia conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral anterior y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. (www.gerencie.com, 2015)

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la Intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. (www.gerencie.com, 2015). La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. (Martínez Cárdenas & Ramirez Mora, 2013)

“Igualmente, a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la Ley establece las siguientes garantías:

- 1. 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, 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.*
- 2. 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.*
- 3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos, aclarando que estas garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos. Por su parte, la sanción ya*

implica la definición de trámites eficaces, tendientes castigar a los agresores, bien sea porque fueron remisos a desistir de su comportamiento nocivo, no obstante haberse agotado las pertinentes fórmulas de corrección, o bien porque su conducta genera un inexcusable agravio o reviste tal gravedad que merece una queja directa ante la autoridad disciplinaria. Corresponde entonces a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé la 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. Para la imposición de las sanciones de que trata la Ley se desarrolla el siguiente procedimiento: Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.” (Martínez Cárdenas & Ramirez Mora, 2013)

“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. 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 la 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 el artículo 13 esta Ley 1010 de 2006 se aplica el Código Procesal del Trabajo.” (www.gerencie.com, 2015).

En resumen, se puede establecer describir como las principales sanciones, las siguientes:

- 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.*
- 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.*
- 4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.*
- 5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.*
- 6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno”. (Ministerio de la protección social , 2004).*

En cuanto a las Sanciones estipuladas en la norma. Para el empleador: En esencia las sanciones que pueden imponerse a quien incurra en conductas constitutivas de acoso laboral, pueden ser de orden administrativo y de orden laboral. Entre las sanciones de tipo laboral, se contempla una según la cual, si el trabajador renuncia alegando acoso laboral, se presume que tiene derecho a recibir una indemnización, equivalente al valor que hubiera recibido si el empleador hubiera terminado sin justa causa su contrato de trabajo.

Las sanciones administrativas por su parte, van desde multas que pueden llegar hasta los diez salarios mínimos legales mensuales vigentes, hasta la obligación a cargo del empleador de asumir el 50% del valor del tratamiento médico que haya sido necesario otorgarle al trabajador, para que recupere el estado de salud perdido como consecuencia del acoso laboral. Esta sanción procede, independientemente del origen común o profesional de las dolencias que originen el tratamiento del trabajador y de la obligación que tienen las entidades de seguridad social, de garantizar al trabajador el reconocimiento de las prestaciones que requiera para recuperar su estado de salud.

Con respecto al trabajador, si denuncia la existencia de acoso laboral, así como las personas que le sirvan como testigos, gozarán de un “fuero” especial que impide su despido dentro de los seis meses siguientes a la formulación de la denuncia, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Finalmente, en caso que el trabajador denuncie temerariamente la existencia de acoso laboral, podría ser sancionado con multas que oscilarán entre medio salario mínimo legal mensual vigente y tres veces esa suma. Este valor debe ser descontado al trabajador, en un plazo de seis meses. (www.gerencie.com, 2015).

CAPITULO 2.

El derecho laboral colombiano y su actuación en bloque constitucional con la O.I.T. frente al acoso laboral en Colombia.

Frente a la temática de acoso laboral, la jurisprudencia y las normas vigentes en Colombia, han sido determinantes en materia de implementación de conductas que permitan regular el acoso laboral.

La importancia que revisten las consecuencias ya no solo psicológicas, físicas morales hacia la víctima de acoso laboral, sino también la afectación al espacio laboral, puesto que estas conductas muchas veces son ejercidas sobre uno de los miembros de la organización como conducta ejemplificante al resto; lo que convierte el lugar de trabajo en un ambiente hostil para el ejercicio del mismo, resultando como consecuencia una afectación negativa en la productividad de la empresa, por lo tanto, evitar y sancionar las conductas de acoso laboral ya no solo importa respecto en la defensa de los derechos fundamentales de la persona, sino de la afectación que se hace a toda la sociedad con dicha conducta, lo que ha generado una reacción importante en las organizaciones internacionales y las estructuras del ámbito supranacional en protección de un bien mayor: el trabajo digno. Desde antes que se expidiera la ley 1010 de 2006 por la cual se establece, en términos generales, una variedad de medidas tendientes a "prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje sobre la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública; Fueron protegidos estos mismos derechos desde una visión holística de la protección a los derechos humanos por la Corte Constitucional en aplicación a la carta fundamental.

Lo anterior, dando protección de los derechos humanos y tomando como eje fundamental que Colombia es un país que reconoce las relaciones exteriores con respeto a su soberanía, que los tratados y convenios internacionales ratificados por nuestros legisladores y que busquen la protección a los derechos fundamentales serán criterio principal de interpretación de los derechos y deberes consagrados en nuestra Constitución, llegando incluso a advertir que de no existir de forma expresa garantías o derechos que se encuentren en articulados diferentes de los tratados suscritos por nuestro congreso o enunciados en nuestra carta política, no significará que los mismos no puedan tenerse como criterios auxiliares para la Interpretación, teniéndose que los mismos servirán para guiar las decisiones del juez, así mismo estos derechos y garantías no podrán limitarse en estados de excepción. (Constitucion politica de Colombia, págs. 14, 22, 27, 60).

Cuando se habla del derecho al trabajo, el bloque de constitucionalidad es de primera importancia, desde lo descrito mediante el artículo 53 enuncia de manera directa la facultad inherente que le otorga la constitución para expedir el estatuto de trabajo, lo que al tenor dice la norma Constitucional “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”. (artículo 53, pág. 23), se describe la importancia de que el trabajo aparte de ser un derecho, no debe producir en la persona quien ostenta su trabajo, la disminución o la desaparición de la connotación de dignidad de la persona ni mucho menos el derecho mismo del trabajo.

Sin lugar a dudas que con la expedición de la nueva Constitución, nuestro país ha realizado avances importantes en materia de proteger el derecho al trabajo y todo lo que esto conlleva, si pensamos que como tal es un derecho del cual las

personas pueden hacer uso y más aún en las condiciones y formas por medio de las cuales aparece descrito en nuestra Carta Máxima, siempre haciendo un hincapié especial dentro del marco de salvaguardar este mismo derecho, la no conestación con el acoso laboral.

2.1 Constitución nacional de Colombia.

Si se analiza de forma general la Carta Constitucional, se tiene que desde el preámbulo se dan las claves y los puntos genéricos sobre los cuales se estaría realizando un protección especial al tema del trabajo, y que más específico que lo que allí se describe:

“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.” Artículo 1º (Constitucion politica de Colombia, pág. 1).

Así mismo este camino en torno al bien fundamental de la dignidad humana lleva al artículo 13 dice que *“todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato ante las autoridades y gozarán de los mismos derechos libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*. El artículo 15 expresa que *“todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”*. Claramente el derecho al trabajo es fundamento de nuestro sistema económico y por lo tanto su protección es de vital importancia, al respecto señala nuestra carta política en el artículo 25: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

Estas normas permitieron a los jueces sancionar conductas de acoso laboral, como se ha visto en Corte Constitucional Colombiana en Sentencia T-461 de 1998 que trató la persecución laboral en las relaciones laborales y su relación con el derecho a la dignidad humana, conceptuando que “al ser el respeto de la dignidad humana un principio vital de nuestro Estado Social de Derecho, es un mandato que obliga no solo a las autoridades públicas sino a los particulares, cualquiera sea la relación que existe entre estos y que es además, un principio de convivencia y expresión de tolerancia” y se remite al artículo 25 de la Constitución que establece que “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Corte Constitucional, 1998).

La protección de los derechos laborales es de primer orden, más aun cuando existe un enlace de tipo constitucional y a nivel internacional se desarrolla un bloque constitucional valido en un proceso de articulación de políticas internacionales que salvaguarden el orden y la justicia dentro del ámbito de los trabajadores.

2.2 La Declaración de los Derechos Humanos.

En el año de 1948 se crea mediante resolución por las Naciones Unidas y que tuvo como finalidad dar un orden de tipo legal a los trabajadores para proteger sus derechos fundamentales. El artículo 23° reza de la siguiente manera "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". (Unidas, 1948) .

Por tanto y desde la visión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se entiende que el Acoso laboral, es una forma de violencia contra el trabajador, toda vez que se hace bloque con las normas existentes y este a su vez le otorga total validez y más aún las distintas naciones quienes han aceptado estos tratados

internacionales, los han asumido como parte integral de su ordenamiento jurídico a efectos de que se tenga legalidad.

El artículo 7° de la declaración, dice *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*. (ONU, 1996)

lo anterior se refiere a que no es únicamente las conductas de discriminación sino que se otorga mecanismos para condenar las conductas lesivas que vayan en contra de los derechos laborales y para el caso particular, que estén desarrollando conductas y comportamientos alusivos al Acoso laboral en cualquiera de sus formas.

2.3 Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre

En el año de 1.998 , Por medio de la novena conferencia internacional Americana desarrollada en Bogotá se brinda el alcance frente a la declaración de la dignificación de los pueblos americanos en materia de protección a los derechos .

“Que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad”. (Humanos, 1996)

Por lo anterior se tendrá que analizar si el trabajo en si o la remuneración es más importante que el mismo trato. Es decir, si los trabajadores están sujetos a

desarrollar su estado de realización personal a consecuencia de su salario, o todo esto será la suma de muchos factores que impliquen una emotiva felicidad o estado de su vida. (ONU, 1996).

2.4 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Aprobado por resolución 2200 A (XXI) de la asamblea general de la ONU el 16 de diciembre de 1996 y que reitera los derechos de la carta universal de derechos humanos y en su artículo 26 enfatiza: “*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley*”. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento cualquier otra condición social. (ONU, 1996).

2.5 LA O.I.T.

Hacia el año de 1998 cuando la Organización Internacional del Trabajo refiere su postulado hacia la protección y ratificación de los derechos fundamentales, dentro del ámbito laboral, siendo esta instancia internacional la más reconocida y quien ejerce una autoridad internacional en materia de protección al trabajador, se manifiesta a saber 4 áreas en las cuales se declara los principios fundamentales

“1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

2. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

3. La abolición del trabajo infantil.

4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sin duda alguna todos estos documentos son soporte de estudio al momento de tomar los instrumentos internacionales y por lo mismo los estudios realizados por ellos son de gran importancia”. (Organización Internacional del Trabajo, 2002).

A lo anterior, se reconoce la importancia que le asiste la no discriminación bajo ninguna arista de lo procesal o sustancial

2.6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Mediante asamblea general de la ONU, en 1996, se da prioridad a los derechos relativos y que les asisten a los trabajadores, en función de su misma actividad

“En el artículo 7. Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966) Lo anterior Que le aseguren en especial los elementos básicos de un trabajo en condiciones dignas y con una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, el principio que debe haber un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo

igual. Las Condiciones de existencia dignas no son solo para él o la trabajadora sino para sus familias. Contempla también la seguridad y la higiene en el trabajo; la oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; una condición especial que conlleva a lo que en el anterior pacto se vio como la búsqueda de la felicidad que llamaría también bienestar: El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Capítulo 3

Análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre Acoso Laboral en Colombia.

El análisis se realiza partiendo de la revisión jurisprudencial en desarrollo de los objetivos anteriormente resueltos, en donde una vez identificado el concepto de acoso laboral en la información normativa y su conexidad con los derechos fundamentales, los derechos humanos y con los convenios de la organización internacional del trabajo se identifican las sentencias de la Corte Constitucional Colombiana que otorga protección al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas relacionadas con el tema de acoso laboral y las distintas demandas de inconstitucionalidad a la ley 1010 de 2006 con su decisión; en consecuencia se procede a extractar a fiel copia de la página <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria> la información requerida para construir las fichas resumen con el ánimo de establecer una ayuda visual y metodológica sobre el contenido de las siguientes sentencias :

C-738-06, C-898-06, C-078-07, C-282-07, C-789-07, C-960-07, T-882-06, T-238-08, T-192-12, T-372-12 y T- 462-15.

En las cuales se resuelven los problemas jurídicos en materia de acoso laboral.

3.1 Ficha resumen de las sentencias

3.1.1

SENTENCIA C-738-06.	
CLASIFICACIÓN	Demanda de inconstitucionalidad
DEMANDANTE	Franky Urrego Ortiz
REFERENCIA	Expediente D-6194
MAGISTRADO PONENTE	Marco Gerardo Monroy Cabrera
NORMA DEMANDADA	
<p>ARTÍCULO 14. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.</p>	
PROBLEMA JURÍDICO	
<p>¿Si la imposición de la multa por temeridad en la presentación de queja de acoso laboral en la forma establecida en el artículo 14 no reúne los elementos necesarios para el respeto al debido proceso y, por tanto, vulnera tal derecho fundamental?</p>	
<p>¿Si la imposición de la mencionada multa, al descontarse de manera automática del salario y no tener límite prefijado respecto del monto del descuento, es desproporcionada y llega a vulnerar el mínimo vital del sancionado?</p>	

DECISIÓN
DECLARAR EXEQUIBLE el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, por los cargos analizados en la presente sentencia, a excepción de la expresión “ <i>los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.</i> ” la cual será declarada INEXEQUIBLE .

3.1.2

SENTENCIA C-898-06	
CLASIFICACIÓN	Demanda de inconstitucionalidad
DEMANDANTE	Leidy Carolina Fonseca Ochoa y Lilian Paola Flórez Rosales
REFERENCIA	Expediente D-6329
MAGISTRADO PONENTE	Manuel José Cepeda Espinosa
NORMA DEMANDADA	
<p>Artículo 3 literal (f) de la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigantes en el marco de la relaciones de trabajo”</p> <p>f) Los vínculos familiares y afectivos.</p>	
PROBLEMA JURÍDICO	
¿Vulnera el derecho a la dignidad humana, a la integridad personal, a la igualdad y a un trabajo en condiciones dignas y justas el que los vínculos familiares y afectivos sean	

una circunstancia de atenuación del acoso laboral?
DECISIÓN
Declarar INEXEQUIBLE el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006.

3.1.3

SENTENCIA C-078-07	
CLASIFICACIÓN	Demanda de inconstitucionalidad
DEMANDANTE	David Ricardo Rodríguez Navarro
REFERENCIA	Expediente D-6376
MAGISTRADO PONENTE	Jaime Córdoba Triviño
NORMA DEMANDADA	
<p>Literal e (parcial) y el literal f del artículo 3 de la ley 1010 de 2006.</p> <p>"e) Las condiciones <u>de inferioridad</u> síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización. "</p> <p>"f) <u>Los vínculos familiares y afectivos.</u> "</p> <p>(Se subrayan las expresiones demandadas)</p>	
PROBLEMA JURÍDICO	
<p>¿La expresión “de inferioridad” contenida en el literal e) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, vulnera el preámbulo y los artículos 1, 5 y 13 de la Constitución, así como lo dispuesto en los artículos 5 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos?</p>	

DECISIÓN

Primero.- Estése a lo resuelto en la sentencia C-898 de 2006 respecto a la expresión “f) Los vínculos familiares y afectivos” contenida en el artículo 3° de la Ley 1010 de 2006.

Segundo.- Declarar, por las razones estudiadas en la presente decisión y en los términos de la misma, la exequibilidad del uso de la expresión “de inferioridad” del literal e) del artículo 3° de la Ley 1010 de 2006.

3.1.4

SENTENCIA C-282-07

CLASIFICACIÓN	Demanda de inconstitucionalidad
DEMANDANTES	Adriana Lucía Arismendy y Jonathan Carvajal Sierra.
REFERENCIA	Expediente D-6494
MAGISTRADO PONENTE	Álvaro Tafur Galvis

NORMA DEMANDADA

A continuación se transcribe el texto de la disposición demandada, de conformidad con su publicación en el Diario Oficial No. 46.160 del veintitrés (23) de enero de 2006. Se subrayan los apartes acusados, cuya demanda fue admitida.

“DIARIO OFICIAL 46.160

LEY 1010

23/01/2006

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 Congreso de Colombia,

DECRETA:

Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de

las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4)[1] meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

PROBLEMA JURÍDICO

¿las expresiones acusadas en el numeral 1° “Los reglamentos de trabajo”, numeral 2° La denuncia deberá dirigirse por escrito y numeral 3° parágrafo 1° Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo del artículo 9° 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 vulneran los artículos 13, 23, 25 y 29 de la Constitución Política, que establecen los derechos a la igualdad, a la presentación de peticiones, al trabajo digno y justo y al debido proceso?.

DECISIÓN
Declarar EXEQUIBLES las expresiones “los reglamentos de trabajo” (numeral 1º), “la denuncia deberá dirigirse por escrito” (numeral 2º) y “los empleadores deberán adaptar los reglamentos de trabajo” (parágrafo 1º) del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

3.1.5

SENTENCIA C-780-07	
CLASIFICACIÓN	Demanda de inconstitucionalidad
DEMANDANTES	María Angélica Vega Naizaque y Adriana Patricia Cruz Pérez
REFERENCIA	Expediente D-6739
MAGISTRADO PONENTE	Humberto Antonio Sierra Porto
NORMA DEMANDADA	
<p>A continuación se transcribe parte del texto de la disposición demandada, de conformidad con su publicación en el Diario Oficial No. 46.160 del veintitrés (23) de enero de 2006. Se subrayan los apartes acusados, cuya demanda fue admitida.</p> <p>Artículo 7º (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”</p> <p>ARTÍCULO 7º. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia <u>repetida y pública</u> de cualquiera de las siguientes conductas:</p>	

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, a preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta

denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

PROBLEMA JURÍDICO

¿Se vulneran los derechos fundamentales a la igualdad (C.P., art. 13) y, de contera, al trabajo en condiciones dignas y justas (C.P., art. 25) de las víctimas de hostigamientos que han tenido lugar en privado, al establecerse en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 una presunción de acoso laboral que únicamente opera frente a quienes han sido sometidos a cualquiera de las actuaciones enumeradas en esa misma disposición, por cuanto dicha exclusión haría más exigente la carga procesal para los primeros?.

DECISIÓN

Declarar EXEQUIBLE, por el cargo estudiado, el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

3.1.6

SENTENCIA C-960-07	
CLASIFICACIÓN	Demanda de inconstitucionalidad
DEMANDANTE	David Alonso Roa Salguero
REFERENCIA	Expediente D-6835

MAGISTRADO PONENTE	Manuel José Cepeda Espinosa
NORMA DEMANDADA	
<p>parágrafo (parcial) del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigantes en el marco de las relaciones de trabajo”.</p> <p>A continuación se transcribe parte del texto de la disposición demandada, de conformidad con su publicación en el Diario Oficial No. 46.160 del veintitrés (23) de enero de 2006. Se subrayan los apartes acusados, cuya demanda fue admitida.</p> <p><i>Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.</i> La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.</p> <p>Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.</p> <p>Parágrafo: <u>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</u> en el entendido de que sí en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.</p>	

PROBLEMA JURÍDICO
<p>¿La exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo vulnera el derecho a la igualdad?</p>
DECISIÓN
<p>Declarar 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” contenida en el párrafo del 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.</p>

3.1.7

SENTENCIA T-882-06.	
CLASIFICACIÓN	Acción de Tutela
PARTE ACCIONANTE	Ana María Amézquita Barrios
PARTES ACCIONADAS	Superintendencia de Notariado y Registro y Colpatría ARP.
DERECHOS INVOCADOS	

Derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, y a la salud en conexidad con el derecho a vida.	
PROBLEMA JURÍDICO	
¿Procede la acción de tutela frente a conductas de superiores jerárquicos que constituyen acoso laboral, que generan grave perjuicio en la salud mental de un trabajador (estrés laboral), e igualmente, si mediante aquella se pueden ordenar, ante tales situaciones, traslados de personal, al igual que la práctica de exámenes médicos y psicológicos por una ARP?	
DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá concedió el amparo solicitado.
DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA	La Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá revoca parcialmente el fallo dejando sin efectos las órdenes impartidas a la Superintendencia de Notariado y Registro, pero dejando vigentes las órdenes dadas a la ARP Colpatria.
REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	
REFERENCIA	Expediente T-1377066
MAGISTRADO PONENTE	Humberto Antonio Sierra Porto
DECISIÓN	
Primero. REVOCAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual fueron amparados los derechos fundamentales	

al trabajo en condiciones justas y dignas, al igual que a aquel a la salud en conexidad del derecho a la vida, de la señora Ana María Amézquita, decisión que fue parcialmente confirmada por la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 8 de junio de 2006.

Segundo. DECLARAR la carencia actual de objeto en el presente proceso, por las razones expuestas en la parte motiva del fallo.

3.1.8

SENTENCIA T-238-08.	
CLASIFICACIÓN	Acción de Tutela
PARTE ACCIONANTE	Martín Benito Serrano Rueda
PARTE ACCIONADA	Alianza Temporales Ltda., y Servientrega S.A.
DERECHOS INVOCADOS	
Derecho a la igualdad, al trabajo y a la salud, - este último en conexidad con el derecho fundamental a la vida digna.	
PROBLEMA JURÍDICO	

<p>¿La terminación del contrato laboral por duración de obra de un enfermo que padece del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) en estado sintomático vulnera sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y a la salud en conexidad con el derecho a la vida digna?</p>	
<p>DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA</p>	<p>El Juzgado Treinta y Cinco Penal Municipal de Bogotá resuelve negar el amparo del derecho.</p>
<p>DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA</p>	<p>El Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Bogotá, confirma la decisión negativa del Juzgado Treinta y Cinco Penal Municipal de Bogotá.</p>
<p>REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL</p>	
<p>REFERENCIA</p>	<p>Expediente T-1614078</p>
<p>MAGISTRADO PONENTE</p>	<p>Mauricio González Cuervo.</p>
<p>DECISIÓN</p>	
<p>REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Bogotá y, en su lugar CONCEDER la tutela transitoria para la protección de los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, vida y seguridad social así como la dignidad humana; En consecuencia ORDENAR a las empresas Servientrega S.A. y Alianza Temporales Ltda., que en el término de cuarenta y ocho horas (48) contadas a partir de la notificación del presente fallo, reintegren al accionante al cargo que venía desempeñando u otro equivalente y Advertir al accionante, que dispone de un término máximo de tres (3) meses a partir de la notificación de esta tutela, para presentar la</p>	

respectiva demanda ordinaria laboral, so pena de perder los derechos conferidos en esta providencia.

3.1.9

SENTENCIA T-192-12.	
CLASIFICACIÓN	Acción de Tutela
PARTE ACCIONANTE	Marco Antonio Rodríguez Montaña
PARTE ACCIONADA	Agrícola Guacarí Ltda.
DERECHOS INVOCADOS	
Derecho a la igualdad, vida digna, seguridad social, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada asegurada a las personas con discapacidad física.	
PROBLEMA JURÍDICO	
¿Procede la acción de tutela instaurada por Marco Antonio Rodríguez Montaña mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital y como consecuencia se establezca la viabilidad del reintegro laboral por parte de la empresa Guacarí Ltda.?	
DESICIÓN DE PRIMERA INSTANCIA	Se niegan las pretensiones formuladas por el accionante tras considerar, que tiene otro mecanismo de defensa judicial

	idóneo en el que se puede discutir la forma de finalización del vínculo laboral.
DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA	El ad quem confirma el fallo de primer grado en sentencia de quince de septiembre de 2011, luego de sostener, que el amparo solicitado no está llamado a prosperar, toda vez que lo que busca el actor es utilizar este mecanismo de defensa para suplantar los procedimientos ordinarios establecidos en la ley para el reconocimiento y pago de acreencias laborales; lo procedente en este caso, afirma la sentencia, es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para la obtención de los derechos pretendidos.
REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	
REFERENCIA	Expediente T- 3.249.494
MAGISTRADO PONENTE	Mauricio Gonzalez Cuervo
DECISIÓN	
<p>PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca el 15 de septiembre de 2011. En consecuencia, CONCEDER al señor Marco Antonio Rodríguez Montaña la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.</p> <p>SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Guacarí Ltda, hoy America Flor Ltda. por medio de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la</p>	

presente sentencia, proceda a reintegrar al señor Marco Antonio Rodríguez Montaña en una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales como si no hubiera dejado de laborar.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa demandada que, a través de la ARP a la cual se encuentra afiliado el accionante, se realice una evaluación técnica científica del actual grado de pérdida de la capacidad laboral, en cuya determinación se deberá tomar en cuenta las especiales connotaciones de la labor que desplegaba.

3.1.10

SENTENCIA T-372-12	
CLASIFICACIÓN	Acción de Tutela
PARTE ACCIONANTE	Ronald Ameth Jaller Serpa
PARTE ACCIONADA	Fiscalía General de la Nación.
DERECHOS INVOCADOS	
Derecho a la salud física y mental, a la vida digna y la integridad personal, al trabajo en condiciones dignas y justas, al debido proceso, y al acceso a la administración de justicia.	
PROBLEMA JURÍDICO	
¿Es procedente la acción de tutela para obtener reintegro laboral de trabajador con	

<p>cargo de libre nombramiento y remoción en estado de debilidad manifiesta en salud, el cual fue declarado insubsistente por razones del servicio?</p>	
<p>DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA</p>	<p>La Sección Primera, Subsección B, del Tribunal Administrativo de Cundinamarca declaró la improcedencia de la acción de tutela, por considerar que el accionante cuenta con la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, en donde pudo haber solicitado la suspensión provisional del acto administrativo. Adicional a ello no se probó que con la actuación de la Fiscalía se hubiere causado un perjuicio irremediable.</p>
<p>DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA</p>	<p>El Consejo de Estado –Sala de lo Contencioso administrativo–, Sección Segunda, Subsección B, confirmó el fallo de primera instancia.</p>
<p>REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL</p>	
<p>REFERENCIA</p>	<p>Expediente T-3.215.182</p>
<p>MAGISTRADO PONENTE</p>	<p>Jorge Iván Palacio</p>
<p>DECISIÓN</p>	
<p>Primero.- REVOCAR el fallo dictado por el Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, el 9 de agosto de 2011, que confirmó el del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera, Subsección B, dictado el 13 de junio del mismo año,</p>	

en donde se declaró la improcedencia de la acción de tutela instaurada por el señor Ronald Ameth Jaller Serpa contra la Fiscalía General de la Nación.

Segundo.- En su lugar, CONCEDER la protección a los derechos fundamentales a la vida, a la salud física y mental, al trabajo en condiciones dignas y justas, al debido proceso y al acceso a la administración de justicia del señor Ronald Ameth Jaller Serpa, en los términos previstos en esta providencia. En consecuencia, ORDENAR a la Fiscalía General de la Nación que reubique sin solución de continuidad a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado y que sea compatible con sus condiciones de salud. La entidad deberá en un término máximo de diez (10) días, someter a consideración del accionante las opciones disponibles, para que éste decida dentro de los cinco (5) días siguientes su aceptación.

Tercero.- ORDENAR a la Fiscalía General de la Nación el pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar por el señor Ronald Ameth Jaller Serpa desde el momento de su declaratoria de insubsistencia hasta su reintegro o no aceptación del cargo. A la suma que deba recibir deberá restársele el monto total de los pagos o erogaciones que haya recibido con cargo al tesoro público.

Cuarto.- ORDENAR a la ARP COLMENA Vida y Riesgos Profesionales que en lo sucesivo adopte las medidas necesarias para que la atención del actor relacionada con el ejercicio de sus funciones profesionales en la Fiscalía General de la Nación se dé a través del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Profesionales.

Quinto.- ORDENAR a la Fiscalía General de la Nación y a la ARP COLMENA Vida y Riesgos Profesionales que adopten todas las medidas que sean necesarias para evitar que se repitan los hechos que le dieron origen a esta providencia.

3.1.11

SENTENCIA T- 462-15.	
CLASIFICACIÓN	Acción de Tutela
PARTE ACCIONANTE	Darwin Ayrton Moreno Hurtado
PARTE ACCIONADA	Embajada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ante la República de Colombia.
<p style="text-align: center;">DERECHOS INVOCADOS</p> <p>Derecho al trabajo, al debido proceso, a la dignidad humana, a la honra, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad de personas afrodescendientes y a la libertad de culto y de conciencia.</p>	
<p style="text-align: center;">PROBLEMA JURÍDICO</p> <p>¿Es aceptable constitucionalmente que un empleador termine unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa y le pague al trabajador la correspondiente indemnización en ejercicio del principio de autonomía de la voluntad, aun cuando el motivo del despido esté estrechamente relacionado con la identidad étnica y racial, y con las creencias religiosas del trabajador?</p> <p>En segundo lugar:</p> <p>¿Puede un empleador ejercer su potestad disciplinaria en contra de un trabajador sin</p>	

<p>darle a conocer las acusaciones en su contra, sancionarlo por una conducta indeterminada y con fundamento en testimonios que le son desconocidos?</p>	
<p>DESICIÓN DE PRIMERA INSTANCIA</p>	<p>La Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, mediante sentencia del 27 de marzo de 2014, negó el amparo solicitado al estimar que la parte demandante no agotó los mecanismos ordinarios y dejó transcurrir más de quince meses entre la ocurrencia del hecho presuntamente lesivo y la presentación de la acción de tutela. Así, indicó que no se habían cumplido los requisitos de subsidiariedad e inmediatez de la acción de tutela.</p>
<p>DESICIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA</p>	<p>La Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, en sentencia del 30 de abril de 2014, confirmó la sentencia de primera instancia. En esta providencia, la Sala consideró que la acción de tutela no cumplió con los requisitos de subsidiariedad ni inmediatez, por lo que no procedía el amparo solicitado.</p>
<p>REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL</p>	
<p>REFERENCIA</p>	<p>Expediente T-4.443.145</p>

MAGISTRADO PONENTE	Gloria Stella Ortiz Delgado
DECISIÓN	
<p>Primero.- LEVANTAR la suspensión del término decretada para decidir el presente caso.</p> <p>Segundo.- REVOCAR las sentencias de tutela de fecha 27 de marzo de 2014, proferida por Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, y la sentencia de fecha 30 de abril de 2014, proferida por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura.</p> <p>Tercero.- En su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a la igualdad, a la identidad étnica, y al debido proceso del señor Darwin Ayrton Moreno Hurtado, en el proceso de tutela iniciado contra la Embajada del Reino Unido e Irlanda del Norte.</p> <p>Cuarto.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral sostenido entre la Embajada del Reino Unido e Irlanda del Norte y Darwin Ayrton Moreno Hurtado.</p> <p>Quinto.- En consecuencia, ORDENAR al Representante Legal de la Embajada del Reino Unido e Irlanda del Norte, o a quien haga sus veces que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, vincule al señor Darwin Ayrton Moreno Hurtado a un cargo de igual o similares condiciones al que venía desempeñando al momento de la terminación del contrato laboral.</p> <p>Sexto.- En caso de que la Embajada del Reino Unido e Irlanda del Norte no proceda a reintegrar al demandante en los términos previstos en el anterior numeral, ORDENAR</p>	

al Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia que inicie inmediatamente los acercamientos y las gestiones diplomáticas dirigidas a la protección de los derechos fundamentales del demandante.

Séptimo.- En caso de que dentro del término de treinta días corrientes no sea posible que las partes lleguen a un acuerdo que garantice el goce efectivo de los derechos del demandante a juicio de esta Sala, ORDENAR al Ministerio de Relaciones Exteriores que dentro de un término máximo de quince días inicie todas las gestiones necesarias para iniciar los procedimientos administrativos y/o judiciales pertinentes en el Reino Unido, reclamando la protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales que fueron conculcados demandante.

Octavo.- En caso de que las acciones legales ante los jueces británicos no tutelen los derechos del señor Darwin Ayrton Moreno Hurtado, ORDENAR al Ministerio de Relaciones Exteriores iniciar las acciones jurídicas pertinentes ante los organismos internacionales, con el fin de que se protejan los derechos del demandante, y se sancione la conducta lesiva del Estado de Reino Unido e Irlanda del Norte

Noveno.- SOLICITAR a la Embajada del Reino Unido e Irlanda del Norte que evalúe seriamente la posibilidad de iniciar un procedimiento disciplinario en contra de los trabajadores, empleados y funcionarios involucrados en la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, a no ser discriminado y al debido proceso del señor Darwin Ayrton Moreno Hurtado.

Décimo.- MANTENER la Competencia para garantizar el cumplimiento de las órdenes dictadas en la presente sentencia.

Décimo Primero.- Por Secretaría, LIBRAR la comunicación prevista en el artículo 36

del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

3.2 Análisis jurisprudencial

Sentencias tipo T.

2.2.1 Sentencia T-882-06

Se identifica que esta sentencia es la primera en la cual se tiene en cuenta la entrada en vigor de la ley 1010 de 2006 y se pondera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas en lo concerniente al acoso laboral. La sentencia trae como elementos importantes una conceptualización referente al tema como por ejemplo: mobbing o bullying, de esta forma la sentencia va a referirse a elementos puntuales como: Asimetría de las partes, la intención de causar daño, y el carácter de agresión continua hacia un trabajador, compañero o jefe quienes comparten de un mismo ambiente laboral con un ingrediente preventivo correctivo y sancionatorio que está regulado a partir de la ley 1010 de 2006.

Algo importante para resaltar en esta sentencia, es que el legislador al no prever la aplicación de la misma en el sector público, mediante este pronunciamiento otorga la posibilidad de tutelar el derecho de los trabajadores víctimas de acoso laboral, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria del sujeto activo, quien además de responder en este campo, deberá acogerse a lo tipificado en la parte sancionatoria de la ley 1010 de 2006.

Lo anterior abre la posibilidad de hacer respetar el derecho al trabajo en condiciones dignas a trabajadores del sector público en cuanto a acoso laboral se refiere. En esta sentencia la decisión de la corte, fue declarar la carencia actual del objeto, sin embargo en la parte motiva se afirma que se garantizan sus derechos, toda vez que la accionante ya había sido trasladada con los requerimientos médicos necesarios. De esta forma el sentido del fallo era de proteger el derecho al

trabajo y a la salud aun cuando fuere un servidor público, a lo que la ley directamente lo excluye.

3.2.2 Sentencia T-238-08

Comportamientos y medidas preventivas y correctivas.

En la sentencia T-238 de fecha 4 de marzo de 2008, podemos decir que específicamente sobre acoso laboral se refiere a tipos de comportamientos, y medidas preventivas y correctivas, las cuales están tipificadas en la ley 1010 de 2006 en aras de evitar un perjuicio irremediable.

En esta sentencia la Corte expresa como el accionante alude situaciones de conductas y comportamientos como persecución que se considera como presunción de acoso laboral en cuanto a la negativa injustificada de otorgar permisos para realizar sus tratamientos médicos y preventivos con motivo de su diagnóstico cuando de condiciones legales se trate aun cuando el accionante manifestó en su escrito que le es negado sus permisos, debe ausentarse por motivo de su tratamiento médico, sin embargo no lo sustenta. En el mismo sentido las empresas accionadas deberán adoptar medidas preventivas o correctivas del acoso laboral, directrices que se encuentran descritas típicamente en la norma. Adicionalmente es válido tener presente que todo acto de acoso laboral carece de efecto dentro de los seis (6) meses siguientes contados a partir de la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

En cuanto al sentido del fallo dentro del tema laboral, la Corte considera que hubo discriminación por su condición de portador de VIH y que por parte de las empresas accionadas no lograron demostrar objetivamente las causas que conllevaron a la terminación del contrato de Obra o labor, toda vez que se argumentó por parte de la entidad accionada, la supresión del cargo que actualmente es fundamental en el desarrollo de la empresa y que al día de hoy continúa como lo es el cargo de auxiliar de archivo. En tal sentido la Corte en su Fallo tutela el derecho al accionante.

2.2.2 Sentencia T-192-12.

Estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y tratos discriminatorios.

En esta sentencia la Corte, en su sentido de fallo considera que la empresa Guacarí Limitada, incurrió en tratos de tipo discriminatorios, hostigamientos y presiones coercitivas con el objeto de inducir al trabajador a la renuncia, configurando de esta manera conductas de acoso laboral tipificadas en la ley 1010 de 2006 las cuales fueron probadas por parte del actor en el proceso.

Según el proyecto que se planteó al inicio de esta investigación, podemos citar el siguiente párrafo “Resulta importante y pertinente abordar el tema de Acoso Laboral, desde la perspectiva del derecho al trabajo en un país como el nuestro, dados los cambios normativos tan marcados que lo caracterizaron esencialmente como un Estado Social de Derecho, por ello a la luz de la historia colombiana es posible valorar este cambio que surge a través del tiempo y desde la perspectiva constitucional para entender su gran relevancia e importancia, no sólo para reconocer y proteger a la persona en su Derecho Al Trabajo, sino en el contexto mismo del artículo 13 que reza “las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica .El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” (Constitución Política de Colombia , 1991) Además también para la promoción y defensa de los derechos humanos, que en virtud de numerosos acuerdos y declaraciones internacionales de derechos humanos se estaba en mora de reconocer.” Lo anterior a fin de puntualizar la relación que existe entre acoso laboral y los tratos discriminatorios.

3.2.4 Sentencia T-372-12.

Derecho a la salud física y mental, a la vida digna y la integridad personal, al trabajo en condiciones dignas y justas, al debido proceso, y al acceso a la administración de justicia.

La corte en esta sentencia desarrolla su argumentación fundamentándose en la protección al derecho que el trabajador tiene, pese a que había sido negada por considerarse improcedente a la luz de primera instancia y segunda instancia. Sin embargo el planteamiento que la Corte hace, se refiere directamente al concepto de acoso laboral aunado al estrés de tipo laboral como enfermedad de origen profesional de lo cual se debe tener en cuenta que este flagelo es la modalidad más utilizada por los empleadores, compañeros y/o Jefes inmediatos, para lograr desplazar o provocar en los empleados actitudes de cambio frente a su carga laboral o de alguna manera inducir a un retiro constreñido de su actividad laboral, anteponiendo una causal mediante las cuales las personas son vulneradas en su derecho constitucional. La norma anteriormente mencionada cuenta con las regulación a este tipo de conductas que cada vez se hace más visible al interior de las empresas y de aquellas personas quienes establecen una relación laboral.

3.2.5 Sentencia T-462-15

Derecho al trabajo, al debido proceso, a la dignidad humana, a la honra, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad de personas afro descendientes, a la libertad de culto y de conciencia y discriminación.

Esta sentencia, en lo referente a lo que el accionante aduce sobre acoso laboral, la Corte se pronunció manifestando en su sentido de fallo que no se probó responsabilidad del demandante en términos de acoso laboral, con lo cual se reitera que para que se configure la agresión es necesario probar las intenciones y las causas de daño.

El acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación de que un trabajador se vea marginado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar al empleo, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo, también cabe resaltar que el accionante hace alusión al carácter discriminatorio a que son sometidos las personas afro descendientes, o que demuestren diferente cultura, raza o credo.

3.3 Análisis jurisprudencial, sentencias tipo C.

¿Por qué se demandó la norma y que razones expresó la Corte en sus fallo para declarar la exequibilidad e inexecutable de la misma?

A continuación se transcribe el texto de la disposición demandada, de conformidad con su publicación en el Diario Oficial No. 46.160 del veintitrés (23) de enero de 2006. Se subrayan los apartes acusados, cuya demanda fue admitida.

“DIARIO OFICIAL 46.160
LEY 1010
23/01/2006”

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:

Los artículos demandados, o afectados por demandas de inconstitucionalidad son los siguientes:

- Parágrafo parcial del artículo 1 “Parágrafo: 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 en el entendido de que sí en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.”

El demandante considera que el parágrafo no tiene efectos frente a los servidores públicos mediante contratos de prestación de servicios a pesar que este sujeto a un contrato realidad, puesto que se vislumbra una prestación personal del servicio, una remuneración, y una subordinación dado que el objeto principal de la norma es el de definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes conductas de agresión que a la que están expuestos los dos tipos de trabajadores(públicos y privados).

Ahora bien, las consideraciones que tuvo la Corte Constitucional para la declaración de exequibilidad, están enfatizadas en que si cumple con los requisitos de un contrato realidad, se aplicará la norma.

- Artículo 3, literales e (parcial), f. - sentencias C-078 de 2007 y C-898 de 2006 Literal e (parcial) y el literal f del artículo 3 de la ley 1010 de 2006.
"e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización." el demandante consideró que el término "de inferioridad" vulnera la constitución por cuanto el legislador no puede considerar que una persona es inferior a otra, de otra parte viola el preámbulo, el artículo 1 respecto del estado social de derecho, el artículo 13 con respecto a la igualdad, el artículo 5° de la convención americana., puesto que el artículo no respeta las condiciones de las personas, por lo cual a juicio del demandante se estaría interiorizando a una persona respecto de otra en sus estados síquicos, físicos o sociales.

Por su parte la Corte considera que no se debe entender la expresión "De inferioridad" para calificar las condiciones de una persona, por el contrario se debe considerar la situación de indefensión o subordinación del acosado laboral para que se configure un estado de inferioridad frente al acosador. De esta forma, el sentido del fallo de la Corte lo hace de manera exequible en el uso de la expresión "de inferioridad" quedando el literal e, sin ninguna modificación.

Con respecto al literal "f) Los vínculos familiares y afectivos." la Corte encontró irrazonable esta expresión debido a que, si se determina la existencia de un sentimiento propio y subjetivo como es el cariño hacia otra persona, sería imposible regular el acoso laboral dado que existe ese vínculo que es imposible sancionar si es subjetivamente interno, por lo cual se declara su inexecutable.

- ARTÍCULO 7°. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: (...).
Respecto de la sentencia C- 780 de 2007, en la cual se demandan las expresiones "repetida y pública", de las conductas de acoso laboral que ocurren en privado, las demandantes solicitan declarar la inexecutable debido a que consideran que se vulnera los derechos a la igualdad, intimidad, al buen nombre a la honra, al trabajo en condiciones dignas y justas toda vez que para configurarse el acoso descrito en el numeral demandado se requieren que ese tipo de comportamientos sean realizados públicamente y

en forma constante, situación que pone en estado de desventaja cuando se realizan esas conductas en privado y sin testigos de los hostigamientos, sin la posibilidad que estas últimas sean sancionadas. Lo que busca la norma con respecto a las conductas realizadas en público, es que se garantice el acervo probatorio en un eventual litigio.

La corte en su revisión considera que la demanda no es procedente debido a que la carga de la prueba de los sujetos acosados en privado no es desproporcionada en relación con las conductas realizadas en público, porque de igual forma se debe probar por los medios legales la ocurrencia de los hechos, conductas y comportamientos ante los competentes para dirimir el conflicto de acoso respetando y garantizando el debido proceso.

Artículo 9

Numeral 1(parcial): “Los reglamentos de trabajo”, numeral 2° La denuncia deberá dirigirse por escrito y numeral 3° párrafo 1° Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo

Los reglamentos de trabajo y la adaptación de la ley a los mismos : los demandantes de la norma citada refieren que se ven vulnerados los artículos 13, 23, 25 y 29 de la Constitución Política, dado que en las expresiones , “Los reglamentos de trabajo” y “los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo” en el numeral 1 del artículo 9 al igual que en el párrafo 1 del numeral 3 de la ley 1010 de 2006, se encuentra dirigidos únicamente a las empresas privadas que lo contengan excluyendo a las empresas que por negligencia no lo tienen y a las entidades del sector público que no están en la obligación de tener una reglamento de trabajo, lo que hace discriminatorio y lesivo obstaculizando de esta manera el acceso a la aplicación de la ley de acoso laboral en las entidades que carecen del reglamento de trabajo.

Al respecto la corte en su sentido de fallo y teniendo en cuenta que el artículo 9 describe las medidas preventivas y correctivas sobre el acoso laboral aclara que tanto la ley 1010 de 2006 parte de un principio de aplicabilidad general hacia entidades públicas o privadas en cuanto a relaciones laborales se refiere. Adicionalmente dentro del contexto de la ley

se utiliza expresiones que abarcan los vínculos de trabajadores y empleadores de empresas e instituciones tanto privados como públicos.

1. La denuncia deberá dirigirse por escrito: por otra parte en el numeral 2 de la ley de acoso laboral, “la denuncia deberá dirigirse por escrito” se estaría excluyendo a las víctimas que no sepan leer o escribir. En cuanto a esta norma demandada, operan los artículos 209, de la Constitución política, y 3 y 5 del Código contencioso administrativo en donde las autoridades indicadas en el artículo 9 de la ley de acoso laboral, se encuentran obligadas a recibir las respectivas denuncias verbales de las personas que no saben escribir y a formalizarlas por escrito. por los anteriores motivos las normas demandadas son declaradas exequibles.

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 si bien recientemente en sentencia C-738 de 2006, la Corte declaró inexecutable la expresión “los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición”, del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, por estimar que la imposición de la mencionada multa, al descontarse automáticamente del salario y no tener límite prefijado respecto del monto del descuento, era desproporcionada y llegaba a vulnerar el mínimo vital del sancionado, también lo es que la Corte no examinó a fondo el fenómeno del acoso laboral en cuanto violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

- Del Artículo 14 se declara parcialmente inexecutable la expresión (“los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición” (...))

El accionante fundamenta su demanda de inconstitucionalidad, al señalar que existe una evidente vulneración al debido proceso toda vez que el artículo 14 no establece las formas y condiciones medio de las cuales se efectuará el

cobro de la multa por denuncias infundadas por acoso laboral, lo que lleva al sujeto a quien se le impone la sanción, al pago de la sanción a potestad de la entidad competente, además dicha sanción no está regulada y oscila entre medio a tres salarios mínimos, los cuales se les descontará de forma automática durante los seis (6) siguientes meses afectando inclusive el mínimo vital.

Frente a este hecho la corte se pronunció, declarando inexecutable la expresión “los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue durante los seis (6) meses siguientes a su imposición” lo cual es violatorio de la constitución y por demás desproporcionado dado que la multa por temeridad es contraria al principio de igualdad dada la condición más perjudicial del que comete la conducta de acoso laboral.

Metodología

Con el presente trabajo se realizará un análisis reflexivo que conlleve a unas recomendaciones y conclusiones por medio de la recopilación de información existente sobre el tema específico de acoso laboral, por lo tanto la metodología estará acorde con las herramientas que proporcionan el realismo jurídico y el estudio Dogmático documental.

Conclusiones

1. La ley de Acoso laboral, inicia con el cumplimiento obligatorio de una política internacional referente a la protección de los derechos de los trabajadores, dirigida a mejorar la convivencia entre los sujetos que conforman este tipo de relaciones. lo anterior proviene del sentir unánime de la Asamblea general de la naciones Unidas y la Organización Internacional del trabajo, quienes promovieron a nivel mundial una cruzada a favor de los derechos humanos y de los trabajadores con el ánimo de mejorar el clima organizacional de las empresas.
2. Para el tema específico de este trabajo, un elemento importante es individualizar el perfil del acosado o acosador aun cuando sea una característica de tipo personal, porque se asocia a su comportamiento y forma de ser desde un lineamiento psicosocial; de lo anterior puede llegar a establecer un perfil dependiendo de la posición en la cual se ubique el trabajador hostigado, bien sea en su relación vertical, como por ejemplo jerarquía o subordinación, como también una relación horizontal en términos de compañerismo de acuerdo al tiempo y su experiencia laboral.
3. Quien sufre de acoso laboral está sujeto a las consecuencias de tipo psicológico en un mayor porcentaje que a las agresiones físicas, por las secuelas que deja este tipo de conductas que se encuentran tipificadas en el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, sin embargo su gran mayoría están dirigidas a afectar el desempeño laboral con acciones como por ejemplo: expresiones injuriosas, trato humillante, discriminación y demás que rayan con los principios fundamentales y los bienes protegidos de la persona.

4. En los últimos años se ha visto una notable disminución frente a las denuncias y quejas sobre acoso laboral. Esto se puede constatar a través de los inspectores de trabajo y funcionarios de la Procuraduría quienes al ser consultados de manera personal, manifestaron que en el primer año de vigencia de la norma se recepcionaban más quejas y denuncias en las cuales se adelantaban diligencias de tipo conciliatorio para dirimir los conflictos laborales. Después de la primera sentencia emitida por la corte constitucional en el año 2006 donde se reitera la obligatoriedad de presentar prueba documental o testimonial o a través de cualquier otro medio legal, se observa una gran disminución en el número de quejosos o denunciante de acoso laboral, debido al miedo de ser objeto de sanciones por carecer de fundamento probatorio, debido a que se le puede invertir el papel de sujeto pasivo a acosador, configurándose de esta manera una denuncia temeraria la cual le da pie al inicial hostigador a tomar la acción en contra del inicial acosado.
5. La persona quien es sujeto del llamado Mobbing, es víctima de una manifestación de violencia de más injustificada por parte de sus jefes inmediatos o de sus compañeros. Aun cuando existe la norma toda conducta de acoso laboral se cometa en forma privada y que no cuente con algún medio probatorio será ineficaz y carecerá de legalidad teniendo la víctima las mismas consecuencias en su salud mental.
6. Desde el punto de vista de la eficacia de la ley, se puede decir que se ha logrado gran avance en materia de definición, prevención, corrección y sanción de las diversas formas de agresión. Sin embargo en la práctica no ha surtido el efecto que se esperaba, por cuanto existen vacíos en la misma ley, los cuales son aprovechados por los empleadores para seguir

hostigando y lesionando los derechos inherentes a la integridad de la persona.

7. El acoso laboral es un tema de vital importancia, dado que es de gran interés sobre todo para quienes se encuentran vinculados mediante una relación laboral como para los profesionales en derecho, puesto que es el deber ser de la actividad profesional, el ayudar a proteger estos derechos fundamentales en condiciones óptimas y dignas a las cuales se refiere la Carta Constitucional y la recopilación de las normas contenidas en la ley 1010 de 2006. De ahí que es importante para nuestra vida profesional investigar, informarnos y dar a conocer los resultados obtenidos a partir de éste trabajo académico.

Bibliografía

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, (pág. 1). Nueva York.
- Bastidas, H. F. (14 de 01 de 2016). Acoso laboral – Procedencia de la tutela / acción de tutela – Procedente en casos de acoso laboral / acoso laboral – Medios de protección. Bogotá, Colombia.
- codigo disciplinario unico . (2002). Artículo 34: deberes .
- codigo sustantivo de trabajo . (1965). artículo 35-3 y 7 .
- Codigo sustantivo de trabajo . (1965). ARTICULO 7o. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.
- codigo sustantivo de trabajo. (1950). Artículo 57. obligaciones especiales del empleador. 14.
- codigo sustantivo del trabajo . (1965). Artículo 33 - 7 .
- codigo sustantivo del trabajo. (1950). Artículo 59. Prohibiciones a los patronos. 19.
- Constitucion politica de Colombia. (s.f.). 9, 53, 93, 94, 214. Bogotá, Colombia: Corte constitucional.
- Constitucion politica de Colombia. (s.f.). 1 artículo. Bogotá, Colombia: Corte constitucional.
- Constitucion politica de Colombia. (s.f.). artículo 53. Bogotá, Colombia: Corte Constitucional
- Corte Constitucional . (3 de 09 de 1998). Sentencia T-461/98. Bogotá, Colombia.
- Customedia. (2014). *Los 5 Factores del Mobbing según la OMS*. Barcelona: Customedia.
- El Espectador. (28 de 01 de 2016). *¿Cómo saber cuándo es acoso laboral?* Obtenido de <http://www.elespectador.com/noticias/salud/saber-cuando-acoso-laboral-articulo-613311>
- Humanos, A. I. (1996). *Inter American Yearbook of Human Rights*. (pág. 33). Cambridge USA: onu.
- Lembo, N., & Abadi, M. (2010). *acoso laboral* . Buenos Aires : Ananke.

- Martínez Cárdenas, E. E., & Ramirez Mora, J. M. (2013). El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización, regulación. 3. Colombia.
- Ministerio de la protección social . (12 de 2004). Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Medellín , Colombia: universidad de Antioquia.
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Concepto*. Bogotá: Gobierno de Colombia.
- Muñoz, G. P. (2014). Aspectos Prácticos sobre la ley de Acoso Laboral. *German Plazas & Cia*, 6.
- OIT-ILO. (2002). La violencia laboral en el sector de la salud. 1. OIT.
- ONU. (1996). *Asamblea general de la ONU*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *revista de la OIT*.
- Reyes, N. (2011). *Alcances en la presunción del proceso de acoso laboral*. Cúcuta: universidad de Santander.
- Schallenberg, F. (2004). ¡TE HA TOCADO!. Mobbing Entre Alumnos. *Primera Edición*. Barcelona, España: Vergara.
- Unidas, A. G. (1948). Declaración universal de los Derechos Humanos. *Declaración universal de los Derechos Humanos*. Nueva York: ONU.
- www.gerencie.com. (16 de 11 de 2015). Derecho Laboral. *Que es y como se sanciona el acoso laboral. parte II*. Bogotá.