

Vacío jurídico en la figura del acoso laboral y su impacto en los trabajadores¹

Legal void in the concept of workplace harassment and its impact on workers

Claudia Marcela Correa Zapata²

Natalia Orozco Florez³

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho
Especialización Derecho Laboral
Año 2024

Resumen

El acoso laboral en Colombia es una práctica que se presenta en diversos entornos de trabajo, lo que puede llevar a problemas de salud física y mental. Como consecuencia, muchos trabajadores se ven obligados a abandonar sus empleos. Este artículo tiene como finalidad analizar la ley 1010 de 2006, las garantías jurídicas de las víctimas, y los acercamientos del país frente al convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el fin de garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas, así como la competencia en igualdad de condiciones, llegando a la conclusión que la ley 1010 no cuenta con definiciones

¹ Artículo producto de los procesos académicos en el Seminario de Investigación de la Especialización en Derecho Laboral de la Corporación Universitaria Remington.

² Administradora Financiera de la Universidad de Quindío. Analista de nómina en Inmel. Correo: claudia.correa.2279@miremington.edu.co

³ Profesional en Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad de Quindío. Profesional SST de Ises. Correo: natalia.orozco0029@miremigton.edu.co

claras, ni con los lineamientos básicos planteados por los organismos internaciones y que a la luz de los procesos jurídicos de las víctimas, éstas han recurrido a otras ramas a fin de obtener reparación y justicia. Así mismo que la nueva ley 2365 de 2024, plantea acercamientos del acoso sexual – laboral, pero ha dejado por fuera el acoso laboral en términos generales.

Palabras clave: acoso laboral, Ley 1010, *mobbing*, *OIT*, *ley 2365*

Abstract

Workplace harassment in Colombia is a practice that occurs in a variety of work environments, which can lead to physical and mental health problems. As a consequence, many workers are forced to leave their jobs.

The purpose of this article is to analyze Law 1010 of 2006, the legal guarantees for victims, and the country's approaches to Convention C-190 of the International Labor Organization (ILO) in order to guarantee equality and non-discrimination of people, as well as competition under equal conditions, reaching the conclusion that Law 1010 does not have clear definitions, nor the basic guidelines set forth by international organizations and that in light of the legal processes of the victims, they have resorted to other branches in order to obtain redress and justice. Likewise, the new law 2365 of 2024, proposes approaches to sexual harassment - labor, but has left out labor harassment in general terms.

Key words: workplace harassment, Law 1010, *mobbing*, ILO, law 2365

Introducción

El acoso laboral es entendido como todo acto de discriminación y hostigamiento encaminado a generar intimidación e incomodidad. Según el doctor Heinz Leymann, el acoso laboral o *mobbing* es “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera.

La ley 1010 de 2006 en Colombia significó un paso al reconocimiento de una problemática de discriminación y abuso en los lugares de trabajo. La ley prendió subsanar el

vacío jurídico por el que el país había sido criticado por la comunidad internacional ya que no incumplía con los estándares de convenios internacionales con referencia al trabajo digno.

Este artículo pretende analizar la ley 1010 de 2006 y contrastarla con el convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para identificar vacíos y falencias jurídicas en materia de protección contra el acoso laboral para los trabajadores colombianos.

Descripción del acoso laboral en Colombia

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2 el acoso laboral en Colombia es definido como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”.

Esta norma fue emitida con el fin de prevenir y sancionar los actos de acoso laboral presentados en el territorio nacional, identificando las diversas formas de agresión que presentan los trabajadores, tales como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

Este ha sido un pequeño avance de nuestro país en búsqueda de un mejor ambiente laboral, y más allá de eso, en la búsqueda por mejorar la salud mental de los ciudadanos, y es que el acoso laboral es tan habitual, que se convirtió en un problema que preocupa a profesionales de la salud y del derecho laboral en Colombia.

Historia del acoso laboral

Los primeros acercamientos para definir y entender el mobbing los realizó el doctor Heinz Leymann, profesional en psicología y psiquiatría en los años 60, quien trató cerca de 1300 pacientes, los cuales habían sido hostigados en sus lugares de trabajo. El doctor Leymann fue pionero en la divulgación del acoso psicológico en Europa (González, 2001).

En 1965, el concepto del mobbing, fue introducido igualmente por el etólogo Konrad Lorenz, como resultado de sus observaciones de diversas especies animales, con el fin de

verificar el comportamiento entre los miembros débiles y fuertes de una misma especie. En 1996 Shuster contempla que esta teoría se puede aplicar a los ambientes laborales, y entender las situaciones sociales que se dan cuando una persona es objeto de agresión por miembros de su propio grupo social (González, 2001).

Por otra parte, el economista y filósofo Adam Smith planteaba cómo la moralidad y la simpatía son pilares de motivación laboral. Abordó temas como la “división del trabajo, la teoría del valor, la importancia de la competencia y el libre mercado, y la mano invisible, concepto que describe cómo las acciones individuales orientadas por el propio interés, pueden conducir al beneficio colectivo de la sociedad” (Wikipedia, 2024).

En el caso de Colombia algunos estudios muestran que los niveles de acoso laboral son cercanos al 20% (López et al., 2011). En una investigación publicada por la Revista de la Universidad Externado de Colombia en el 2013, aplicada a los sectores de vigilancia, transporte, salud y finanzas en las principales ciudades del país (Medellín, Bogotá, Cali y Barranquilla), encontró que:

Una de las conductas de acoso laboral que presentó mayor frecuencia en el estudio fue la agresión verbal: de los 1.920 trabajadores encuestados, 246 (12,8%) manifestaron haber sufrido agresiones verbales en los últimos seis meses. Del total de trabajadores encuestados, 69 personas (el 3,6%) manifestaron haber recibido amenazas en los últimos seis meses. La prevalencia de las agresiones físicas representó solo el 1,3%. Las formas más comunes de agresión física fueron los golpes, las lesiones con arma blanca y los atracos. De los trabajadores que señalaron haber sido agredidos, 16 eran hombres y 8, mujeres. El acoso sexual representó un 1,7%, de las cuales 20 fueron hombres y 13, mujeres. La edad en la que más se concentró la agresión sexual fue la comprendida entre los 20 y los 29 años (Carvajal y Dávila, 2013).

En Colombia, la normatividad explícita de acoso laboral, fue emitida en 2006, sin embargo, el Código Sustantivo de Trabajo (CST), ya mencionaba la obligación por el respecto a la dignidad del trabajador y la Constitución Política de Colombia en los artículos 13 y 53 que prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y la igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Aplicación de norma en el contexto laboral

Todas las empresas deben tener conformado un comité de convivencia laboral, con fin de atender las denuncias de los trabajadores frente a los casos de acoso laboral, establecido por la Resolución 1356 de 2012.

Esta norma también establece lo siguiente: “Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos” (Resolución 1356, 2012).

De acuerdo con la Resolución 652 de 2012, el procedimiento que las empresas deben llevar a cabo cuando hay una denuncia de un colaborador, es en primera instancia, generar diálogos entre las partes y compromisos de mejora en la convivencia, y hacerle seguimiento al cumplimiento de dichos compromisos. Ahora bien, en los casos donde no se cumpla las recomendaciones formuladas por el comité, éste deberá remitir la queja a la alta dirección y este cerrará el caso. El empleado denunciante podrá remitir la queja ante el inspector de trabajo o realizar una demanda. En cuanto el sector público, el mismo comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja ante el Procurador General de la Nación, cuando las recomendaciones no fueron efectivas.

En las relaciones laborales debe regir el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política de Colombia (artículo 53) y en el CST (artículo 143) como ya se dijo, al igual que el principio de no discriminación, esto entendiendo el concepto de trabajo igual, salario igual. Ahora bien, bajo la interpretación de la sentencia T-079/1995, cabe resaltar que no hay discriminación en el concepto de trabajo igual, salario igual, cuando por razones de calidad y cantidad de trabajo de un empleado a otro, tienen diferencia y quien produce mejor y en mayor cantidad reciba una mejor remuneración. Se aclara además que estas diferencias salariales deben estar sustentadas objetivamente, esto es mayor productividad, antigüedad, y preparación del trabajador de acuerdo con SU-519/1997.

La ley 1010 ha pretendido sancionar económica y disciplinariamente a quienes incurran en las diferentes conductas que pueden ser consideradas acoso laboral en Colombia, sin embargo,

las denuncias por acoso laboral se han gestionado por medio de otras ramas judiciales, ya que la normatividad relacionada con este tema se ha quedado corta al momento de sancionar e indemnizar a las víctimas. Un ejemplo de ello es el caso que conoció la Corte Suprema de Justicia (CSJ), donde una mujer fue víctima de su jefe inmediato, cuando este instaló una cámara en el baño de mujeres que conectaba directamente a su computador personal, adicionalmente intentando contactos físicos para tocarla y acariciarla. Por este motivo la trabajadora se ve en la obligación de renunciar (csj sala Penal, 2008, Rad. 26157). Este caso no fue tratado por las vías del derecho laboral, específicamente bajo la normatividad del acoso laboral, sino que fue direccionado por la rama penal, teniendo en cuenta que la víctima podía obtener mejor beneficio en términos de indemnización, la cual no contempla la ley 1010 de 2006.

Entre las conductas atenuantes de la ley 1010 de 2006, se encuentra el literal f (artículo3), el cual menciona los “vínculos familiares y afectivos”. Mediante sentencia C-898, se declara inexecutable este literal ya que desvirtúa la relación laboral frente a las relaciones familiares, promoviendo la flexibilidad en el trato y la dignidad que cualquier trabajador debe tener en sus sitios de trabajo. En esta sentencia podemos detallar dos posturas frente a estos casos, por un lado, para la doctora Fanny Suarez, representante del Ministerio de Protección Social, manifiesta que este literal es executable, ya que el trato entre familiares, a nivel laboral se ve interferido por el nivel de confianza, lo que lleva a un trato informal. Por otro lado, el doctor Edgardo José Maya Villazón, Procurador General de la Nación, plantea la inconstitucionalidad de esta, por desconocer el derecho a la igualdad.

Ley 1010 de 2006 frente a convenio C-190 de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo en el mes junio de 2019, han reafirmado los derechos de todos los seres humanos, resaltando la igualdad, la libertad y la dignidad que cada persona tiene sin distinción alguna.

La definición de acoso laboral en Colombia se ha quedado corta frente a la definida por la OIT en este convenio, ya que la ley 1010 de 2006 define el acoso como la “conducta persistente

y demostrable”, y la OIT lo define como “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida”.

Frente a los trabajadores y demás involucrados, la OIT manifiesta que deben ser incluidos todos los asalariados, así como cualquier persona que interviene el proceso laboral, sin tener en cuenta la modalidad de contratación, cobijando a los pasantes, aprendices, los voluntarios, los trabajadores despedidos y en busca de empleo. La ley 1010 en su artículo 1, dice que será aplicado a quienes contengan una relación laboral sea privada o pública, excluyendo en su párrafo a quienes tengan relación bajo modalidad de contrato de prestación de servicio o contratación administrativa.

En el tema de las indemnizaciones, también encontramos diferencias, ya que la OIT solicita reparación económica directa a las víctimas, mientras que la ley colombiana establece que las indemnizaciones pagadas por el acusado, servirán de apoyo a los fondos de prevención y eps para los tratamientos de la víctima.

Beneficios del Convenio C-190

Esta normativa internacional cuenta con diferentes aspectos positivos para el personal; como son el tema del acoso laboral no solo se toma dentro de la compañía; sino en cualquier espacio que este se pueda llegar a presentar relacionados con el trabajo; teniendo una mayor protección para el personal que pueda llegar a sufrir de este, adicionalmente cualquier persona que pueda llegar a tener un acoso laboral, puede tener derecho a una indemnización según sea el daño que se presente, exista un daño físico o psicológico; así mismo se le deberá reconocer el pago de asistencia médica que este por fuera del plan complementario de salud que tenga el trabajador. Este convenio tiene un enfoque inclusivo e integrado; como se manifestó anteriormente protege a todos los trabajadores y personas involucradas en todos los tipos de trabajo; es un enfoque integrado porque relaciona las violencias y el acoso con relación a la no discriminación, la igualdad en relación con la legislación y políticas laborales; por último, debe

apoyar a las víctimas para reincorporarse al mercado laboral y servicios que requieran, generándole bienestar en el ámbito laboral.

Nueva ley del acoso sexual en el entorno laboral

El 20 de junio de 2024, se decreta la ley 2365 en Colombia. Nace con el objetivo de prevenir, proteger y atender debidamente a las víctimas de acoso sexual en los ambientes de trabajo y estudio, como lo son las universidades y los centros de educación.

En esta norma vemos un acercamiento sustancial a las propuestas planteadas por la OIT en el convenio C-190 el cual hemos mencionado anteriormente, así como a las recomendaciones dadas por el mismo. Sin embargo, el maltrato laboral general seguirá siendo tratado bajo la luz de la ley 1010 o desde el tratamiento de la legislación ordinaria, en busca de una mejor reparación a las víctimas, ya que ley 2365 hace mención solo al tipo de acoso de carácter sexual.

Conclusiones

La Ley 1010 no cuenta con definiciones claras, ni con los lineamientos básicos planteados por los organismos internacionales, teniendo las víctimas que optar por procesos jurídicos diferentes al laboral, con el fin de obtener reparación y justicia.

Un avance en nuestro país ha sido la Ley 2365 de 2024, la cual se ajusta considerablemente a las pretensiones de la OIT y han sido más claras las rutas para las víctimas ante el acoso sexual en el entorno laboral. Sin embargo, nos queda el vacío jurídico frente a las demás modalidades de acoso que se presentan en las empresas.

Para Colombia, es fundamental ratificar el Convenio C-190 sobre la violencia y el acoso, considerando los beneficios que este aportaría al entorno laboral. Aunque la Ley 1010 y el Convenio establecen que los empleadores deben implementar mecanismos de prevención del acoso, podemos concluir que el Convenio 190 es más amplio al exigir medidas de reparación integral que busquen restablecer los derechos vulnerados. No solo aborda la perspectiva material,

sino que también incluye los daños inmateriales, reconociendo así la condición de víctima del trabajador y afirmando su derecho a una reparación digna.

Referencias

- Carvajal Orozco, J. Dávila Londoño, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración, 29(49)
- Congreso de Colombia (2006). Ley 1010 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario oficial 46.160 de enero 23 de 2006
- Congreso de Colombia (2024). Ley 2365 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 52793 del 20 de junio de 2024
- Corte Constitucional. (1995). Sentencia T-079 de febrero 28. M.P. Martínez Caballero, A
- Corte Constitucional. (1997). Sentencia SU-519 de octubre 15. M.P. Hernández Galindo, J
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-898 de noviembre 01. M.P. Cepeda Espinosa, M
- Corte Suprema de Justicia. (2008). Sala de Casación penal. Rad. 26157 de octubre 18. M.P. Gómez Quintero, A
- Fernández Vesga, L. M. y Muñoz Segura, A. M. (2015). Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales? Revista de Derecho Público, 35. Universidad de los Andes.
- López, C. Seco, E. Ramírez, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. Cuad. admon.ser.organ. Bogotá (Colombia), 24 (43): 307-328
- López, C. Seco, E. Ramírez, D. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. Revista de derecho Universidad del Norte, 44: 111-144
- Ministerio del trabajo (2012). Resolución 1356 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Diario Oficial 48501 de julio 24 de 2012

Ministerio del trabajo (2012). Resolución 652 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 48427 de mayo 11 de 2012

Organización Internacional del Trabajo (2019). Convenio C-190 Convenio sobre la violencia y el acoso. Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019)

Organización Internacional del trabajo (2022). La inspección del trabajo en Colombia a la luz de las normas internacionales y los convenios de la OIT.

[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/publicaciones/CartillaInspeccioondeTrabajov8.pdf)

[content/uploads/publicaciones/CartillaInspeccioondeTrabajov8.pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/publicaciones/CartillaInspeccioondeTrabajov8.pdf)