

JURISPRUDENCIA Y
LEGISLACIÓN EN MATERIA DEL
RIESGO PSICOSOCIAL

- **Decreto 614 de 1984**, ART 2. Literal C enuncia el riesgo psicosocial.
- **Resolución 1016 de 1989** del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Art 10 Numeral 12. “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.”.
- **Resolución No 2646 de 2008** del Ministerio de Protección Social “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”.

- **Decreto 1832 de 1994 artículo 1 numeral 42.** “**PATOLOGIAS CAUSADAS POR ESTRES EN EL TRABAJO:** Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable.”.
- **Ley 1010 de 2006.- Resoluciones 652 y 1356 de 2012.**
- **Ley 1616 de 2013** “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.”.

- Decreto 2566 de 2009- Decreto 1477 de 2014 Tabla de enfermedades profesionales.
- Resolución 4886 de 2018. Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Pública.
- Resolución 2404 de 2019. “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.”.

MOBBING: ACOSO LABORAL

LEY 1010 DE 2006

BIENES JURÍDICOS A PROTEGER

Dignidad Humana

Trabajo en Condiciones Dignas y justas

Libertad

Intimidad

Honra

Salud Mental

Armonía y buen ambiente laboral.

T-472/17, T-652/16, T-882/06

ACOSO LABORAL

Concepto: 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.**

CARACTERÍSTICAS

- Implica un comportamiento.
- Exige reiteración de la conducta por regla gral.
- Se proyecta en el tiempo.
- Tiene una finalidad.

ELEMENTOS

- Duración, Repetición y relación asimétrica

MODALIDADES

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 o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

MODALIDADES

- **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.

MODALIDADES

- **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.**

MODALIDADES

- **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

MODALIDADES

- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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.

Ámbito de la Ley 1010 de 2006

- Relaciones de trabajo privadas o públicas
- No contratos de prestación de servicios, ni vinculaciones con relaciones de jerarquía subordinada – Exequible C-960 de 2007-

CLASIFICACIÓN DEL MOBBING EN FUNCIÓN DE LOS SUJETOS -TIPOS DE ACOSO:

- **ACOSO HORIZONTAL.**
- **ACOSO VERTICAL –BOSSING: De un plano superior a uno inferior.**
- **ACOSO DE UN PLANO INFERIOR A UNO SUPERIOR**

SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS DEL ACOSO

- Las personas naturales – **Activos y hay participes** (promueve, induce, favorece, o motive).

LEY 1010 DE 2006, TRAE UNA LISTA DONDE SE PRESUME CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL –ART. 7-. REPETIDAS (pluralidad de comportamientos) Y PUBLICAS C-780/07

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO:

Situaciones aisladas, Situación puntual, Autoritarismo del Jefe, Conflictos de trabajo, Malas condiciones de trabajo.

a) Las exigencias y órdenes, bajo el principio de obediencia debida en la fuerza pública.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO.

- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

La exigencia debe ser Justificada, Fundada en criterios objetivos y no discriminatorias.

Conductas atenuantes

- Buena conducta anterior.
- Obrar en Estado de Emoción o pasión excusable, salvo el caso de violencia contra la libertad sexual. También lo es la ira e intenso dolor.
- Voluntaria acción para superar las consecuencias del acoso.
- Reparación discrecional parcial o total.
- Vínculos familiares y afectivos –INEX C-898 DE 2006-.
- Condiciones de inferioridad síquicas por edad o circunstancias orgánicas –C 78/07 Exe-

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

- Reiteración conducta.
- Concurrencia de modalidades.
- Motivo abyecto, fútil o por precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Con ocultamiento y aprovechamiento de circunstancias que dificulten la defensa y la identidad del autor.
- Deliberado e inhumano aumento del daño síquico y biológico
- Actuación a través de un tercero o de un inimputable
- Causación del daño en la salud física o psíquica del sujeto activo.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO.

- 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.
- Reglamento de trabajo. C-934/04, R. 0734/06 Min Trabajo. Resolución No 652 de 2012, modificada por la Resolución No 1356 de 2012 (comité de convivencia).
- Acudir Conciliador.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO.

- Denuncia por escrito ante 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.
- Solicitud de traslado.

QUEJA PARA SANCIONAR EL ACOSO LABORAL

Servidor Público

Agotar procedimiento preventivo como etapa de procedibilidad, Circular 20/07 Procurador.

No pueden ser temerosas, si lo son sanción pecuniaria entre $\frac{1}{2}$ y 3 S.M.L.V.

Competente.

MINISTERIO PÚBLICO.

Procedimiento.

El de la Ley 734 de 2002.

TRATAMIENTO SANCIONATORIO

- S.P Falta Gravísima.
- Terminación contrato de trabajo sin justa causa cuando haya dado lugar a la renuncia o abandono del trabajo : S.privado.
- Presunción de justa causa de terminación del contrato para el trabajador
- Justa causa de despido para trabajador que realiza acoso.
- Sanción multa entre 2 y 10 SMLMV para quien lo realice y empleador que tolere.
- Pagar 50% del tratamiento y secuelas por afectación en salud (EPS y ARP).

COMPETENCIA PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

- Jueces del T y de la S.S –Particulares.
- Ministerio Público o salas disciplinarias del los Consejos Seccionales o del C.S de la J, servidores Públicos.

PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SÁNCIÓN -PVDOS

- Proceso especial -ordinario.
- Notificación dentro de los 5 días sgtes al recibo de la solicitud o queja
- Audiencia dentro de los 30 días siguientes a la solicitud
- Se decretan, practican pruebas y **se falla NO ES PÚBLICA.**
- Recurso de apelación se resuelve dentro de los 30 días siguientes a su interposición.

GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS

- DENUNCIANTE Y TESTIGOS. **Reintegro**, si despido se produce dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando se haya verificado el acoso por la autoridad.
- Las demás otorgadas en la C.P. Ley o convenio colectivo.
- Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas **YA ES 3 AÑOS ley 2209 de 2022.**

GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS

SL 4313 de 2021.

- Existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006.
- La presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso
- En los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador.
- La conducta objeto de denuncia debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación.
- No es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos.
- **Es imperativo** que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso.

SENTENCIAS ACOSO LABORAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL.

- SL 3028 de 2017- Antes de Ley 1010 de 2006.
- SL 17063 de 2017.
- SL 648 de 2018 –ACOSO SEXUAL-.
- SL 248 de 2018 ESTRÉS LABORAL.

Acción de reparación directa condena Consejo de Estado a indemnización por acoso laboral del 7 de febrero de 2018 M.P Dr. Danilo Rojas Betancourth, Rad: 73001-2331-000-2008-00100-01 (Int.40496).

SL 648 de 2018

LUIS CARLOS CAJAMARCA BARRAGÁN vs PIMPOLLO S.A.

Despedido, pretende pago indemnización por DINJ.

lo despidieron mediante comunicación en la que se invocó como causal para tal efecto,

«*insinuaciones de tipo sexual, invitaciones a salir y tocar en forma repetitiva a las señoritas Ingrid Chinchilla Anaya y a la ex trabajadora Carolina Peña*»;

*Motiva nuestra determinación el que usted, al personal femenino de la empresa y subordinado a su cargo, como el caso de las señoritas: Ingrid Chinchilla Anaya y la extrabajadora (sic) Sena Carolina Peña les hizo insinuaciones de tipo sexual e incluso les pidió que salieran con usted y además **las tocó en forma repetitiva** así como también fueron víctimas de su acoso con llamadas telefónicas realizadas fuera de su horario de trabajo.*

De las anteriores situaciones tuvo conocimiento la empresa recientemente y a su vez fueron reconocidas por el personal que está bajo su control administrativo.

*Todo lo anterior además de constituir una justa causa de despido de conformidad con la ley laboral vigente, ha llevado a la empresa a que pierda la confianza en usted depositada en razón a la naturaleza directiva del cargo y **la posición dominante** que en un momento dado usted tiene sobre el personal referenciado”.*

...Refirió también que presencié como el demandante se acercó a una aprendiz del Sena «y se sentó al lado de ella y le dijo (yo escuché): míreme a los ojos, míreme fijamente... a usted le han dicho que tiene los ojos muy bonitos... cuántos años tienes... Ella le contestó: 17 años... Le siguió diciendo él a ella, Dra. Míreme otra vez... y siguió: yo no sé si con esa mirada me está mentando la madre o me está cautivando...».

Ingrid Chinchilla comunicó a las representantes de su empleadora que las situaciones acaecidas con el demandante tuvieron su inicio:

(...) en el evento de carnes frías. Él se sentó a mis espaldas con su “súper” amigo Guillermo Díaz. Cuando me vio, me saludó muy amigable...yo estaba prevenida porque ya había percibido de él muchos halagos verbales y muchas miradas insinuantes...me fui a mi puesto y me senté.

Él me llamó y me hizo hasta que le contesté. Yo me volteeé y él me dijo: “*Estás muy linda!.. Acercó su silla a la mía. Para quién es todo eso?*” Yo le contesté:... *Para mi novio.*

Me dijo: *Doctora siempre que haya reuniones usted siempre se va a sentar al lado mío. Contesté: sí doctor? Él contestó: sí señora.*

Mi celular estaba en las piernas y me preguntó el número y yo se lo di (pensé en darle otro número, pero me dio miedo... él es el jefe) y me timbró para corroborar el número y en ese momento yo lo grabé.

Me dijo: *Dra. de los qué (sic) están aquí, quién de esos bobos es su novio? Contesté: No está aquí. Y qué hace tu novio? Trabaja en el vivero (...).*

Preguntó: De aquí quién es tu mejor amigan (sic) Contesté: No tengo... todas son mis amigas... Me dijo: o sea que si yo te llamo, nadie se va a enterar... Dije: cómo así?... Contestó: no nada... estás muy linda.

Ese día me llevó solo a mí el refrigerio y después me preguntó a (sic) si había quedado bien.

Después de esto, cada vez que nos veíamos me saludaba pasando la mano sobre el hombre (sic) y el brazo. Solo una vez en un evento de capacitación, me paso (sic) el dedo suavemente por la espalda y yo reaccioné volteando mi mirada y lo miré muy mal (...).

En ese evento todos los compañeros me molestaban porque se dieron cuenta, diciendo que yo estaba “ganada” con el cucho....

En otro evento de capacitación en que estábamos los dos, se paró al lado de una columna y empezó a llamarme por el celular y se reía desde allí, mientras marcaba el celular. Me timbró por lo menos cuatro veces... yo no contesté y no podía decirle nada porque estábamos en una reunión.

Después cuando salimos de esa reunión, yo iba en el carro de un amigo de un compañero de trabajo (Elkin) y el Dr. me volvió a timbrar al celular por largo tiempo esperando le contestara y yo no le contesté. En otra ocasión, fui a la planta a (...). Ese día yo vestía falda y antes de entrar verifiqué que no estuviera en la oficina, pero estando hablando con mi jefe (Jenny) llegó, y sentí nuevamente una mirada insinuante (...).

Bajé al almacén a (...), él bajó y pasó por donde yo estaba y me llamó y yo le dije que ahora iba..., pero me escondí en la oficina de telemarketing y cuando ya no lo vi, me fui de la planta. Iba con Martha García, Administradora Plaza Centro.

Cuando estaba afuera, me timbró al celular, Martha se dio cuenta... estábamos en el Ley...Martha me dijo contéstale (...).

Le contesté y me dijo: Dra. Cuando yo la llame no me diga Dr. y se ve muy bonita en falda... el día que usted me conceda la cita, yo la quiero ver en falda... Yo le contesté: perdón ¿?. Normalmente no uso falda, hoy porque mi novio me lo pidió... El Dr. me dijo: igual se ve muy bonita en falda... y para la cita no necesariamente tiene que ser esa... Yo le contesté: es la única que tengo... Me repitió: es un compromiso que se ponga falda, vale?... Yo le contesté: no porque ya estoy comprometida...

Me siguió preguntando: qué estás haciendo? Le contesté: en una cita médica. Me preguntó ¿y qué le pasa? Le dije que tenía un dolor de espalda (...). Me preguntó: y después para dónde vas? Le contesté: me recoge mi novio. Me dijo:... se cuida, que estés bien...

La última vez, hace poco, fui a la planta otra vez. Esta vez, me acompañó mi novio (que ya estaba enterado y no quiso dejarme ir sola). Llegamos y entramos con mi novio y nos sentamos al lado de Belki (supervisora puntos de venta) y se me acercó y me saludó únicamente.

Cuando salíamos (sic) de ahí llegamos a Florida y estaba conversando con mi novio, cuando el teléfono celular timbró de nuevo y era el Dr. Cajamarca. Mi novio me pidió que le contestara a ver qué quería... le contesté y me preguntó: Dra., porque (sic) no se despidió? Contesté: perdón? Me dijo: y cómo le ha ido? Le contesté: Bien... señor?... Me dijo: quería saber qué estaba haciendo... cuéntame.. Yo le contesté que estaba con mi novio u él se despidió inmediatamente...

A los dos días fui a la planta y presenté queja con mi jefe de este evento.

Posteriormente, presenté mis quejas con mi jefe y también con el área de Gestión de Asociados.”

-

Belky Rodríguez le comunicó a su empleadora:

Me siento muy incómoda porque el Dr. Cajamarca cada vez que se me acerca, me toca sobándome el hombro y el brazo. Me parece muy meloso.

Me molesta mucho porque lo toca a uno casi dándole masajes porque es muy repetitivo y es algo que no debe hacer un Gerente.

Sale muchas veces de la oficina y se me para al lado de mi puesto de trabajo a hacer nada y ni siquiera pregunta por los puntos de venta ni por los clientes (...).

Así, lo relacionado con la protección de las mujeres en el escenario del trabajo, no aparece desligado de la legislación interna que lo regula ni de los instrumentos internacionales que así lo ratifican y que desempeñan un importante papel en la consolidación de los derechos de la aquellas y promueven la aplicación de leyes desde una perspectiva de género.

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos
- el Convenio n.º 111 de la OIT
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

En orden a lo anterior, resulta fácil concluir que el acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas.

Así es porque debido a la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres este tipo de abusos se sigue presentando en su contra. Lo que es peor, en el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta-, se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.

Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonestase ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción -que se traducen en un verdadero acoso sexual- en sus lugares de trabajo.

Y es que las pautas culturales no le permiten ver al sujeto activo de aquellas que la simple negativa de la mujer a ser objeto de tales representaciones sugestivas, debe bastar para que aquellas cesen, pues su continuidad lo convierte a él en acosador y a la persona objeto de su supuesta *galantería* en su víctima, lo cual perpetúa el ciclo de acoso y discriminación laboral, con grave afectación de la organización en la cual ocurre, donde, usualmente aquel se ve favorecido por aspectos organizativos como la proporción de hombres-mujeres, el tipo de actividades que estas desempeñan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración de su trabajo.

Entonces, como quiera que el acoso sexual se trata de una situación que el sujeto pasivo no desea, **es cada persona quien establece qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable** y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo, lo que significa, que **las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos sino que incluye cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.**

A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un **flagelo silencioso** que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos.

Todo ello, contribuye a perpetuar la subordinación de la mujer en la sociedad, pues el acoso u hostigamiento sexual es un hecho real que las afecta en mayor proporción y produce efectos: (i) en la víctima, en tanto la ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, al punto que puede limitar su desarrollo profesional e incluso, perder su trabajo; (ii) en las empresas, toda vez que mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, pues ante un clima laboral negativo aumenta el ausentismo por enfermedad, el abandono de los puestos de trabajo, la disminución en la calidad del mismo, etc., y (iii) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género.

Retomando las directrices de la OIT, se tiene que para que un comportamiento sea calificado de acoso sexual, resulta imperativo la concurrencia de dos aspectos negativos: **que sea «no deseado y ofensivo»**. Bajo tales criterios, prevé que serán considerados como acoso sexual los siguientes comportamientos:

- *Físico: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.*
- *Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.*
- *No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.*

Así mismo, establece que el acoso sexual puede presentarse de dos formas:

«1) *Quid Pro Quo*, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o;

2) *ambiente laboral hostil* en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima».

SL 248 de 2018.

MARTHA LUCÍA CAPRILES DÍAZ vs UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA.

Por su trabajo ejecución desarrolló una enfermedad denominada «*stress laboral*», directora del programa e fisioterapia.

el 31 de marzo de 2004, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico, le determinó una pérdida de capacidad laboral en el 42.90% y le diagnosticó trastorno afectivo bipolar, de origen profesional.

...fluyen las omisiones al cumplimiento de normas de salud ocupacional por parte de la universidad entre los años 1994 a 2003, en lo atinente a la existencia de constancias sobre: 1) la inducción e información de riesgos a la trabajadora; 2) la historia ocupacional, junto con los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, así como el examen clínico; 3) los archivos de los programas de salud ocupacional y de panorama de riesgos, con sus actualizaciones anuales, y las evaluaciones del programa de salud ocupacional, de los cuales existía reporte en los años 95, 96 y 98, faltando los correspondientes a los años 1994, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003; 4) las constancias de programas y cursos de prevención de enfermedades profesionales; 5) la existencia de un programa de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial; 6) las constancias de la investigación de la enfermedad de la trabajadora por parte el subprograma de medicina preventiva y medidas correctivas y preventivas; 7) la constancia de la asesoría médico- laboral sobre la enfermedad de la actora; 8) la constancia de las acciones realizadas por el subprograma de medicina preventiva y del trabajo relacionadas con la reubicación y rehabilitación de la trabajadora; 9) la constancia del informe del subprograma de medicina preventiva y del trabajo a gerencia sobre estado de salud de la trabajadora; 10) la constancia de visitas al puesto de trabajo para prevenir riesgos; 11) la constancia de las investigaciones del subprograma de medicina del trabajo, sobre las causas de morbilidad y mortalidad en la actividad laboral; 12) las tasas de enfermedades profesionales en la empresa y sus investigaciones por el Comité Paritario; 13) las constancias de reubicación laboral, con base en la recomendación a la actora por parte de la ARL, y 14) la constancia de la notificación de la enfermedad laboral por parte de la última entidad, así como los diseños de modelos administrativos o de gestión que modifiquen los procesos que generan riesgo psicosociales, los cuales estaban a partir de noviembre de 2000.

...la empleadora incurrió en omisiones relativas al cumplimiento de obligaciones de salud ocupacional y riesgos laborales, que, contrario a lo afirmado por el Tribunal, incidieron directamente en la salud de la demandante, en la medida en que impidieron conocer a tiempo el desmejoramiento de su estado de salud, así como el impacto que esa condición de salud tenía en la cualificación para permanecer en el cargo; además, dicha conducta negligente de la universidad, no permitió que se adoptaran medidas preventivas, restaurativas y de reubicación laboral de la reclamante, conforme las recomendaciones de la ARL, una vez conocido el diagnóstico y/o la sintomatología que podría devenir en la enfermedad laboral, posteriormente calificada a la misma.

En efecto, la ausencia de programas de medicina preventiva y correctiva, así como la información sobre los riesgos laborales a que se veía expuesta la demandante, constituye un evidente incumplimiento a los deberes previstos en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del CST, y en el artículo 10 numerales 3, 8, 11, 12 de la Resolución n.º 1016 de 1989 (vigente para la fecha de los hechos), en relación con los artículos 2 y 3 del Decreto 614 de 1984; al igual que la ausencia de exámenes periódicos de salud ocupacional y la inexistencia de un panorama de riesgos de la actividad laboral de la trabajadora, en los años 1997, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003, a lo ordenado en el art. 10 numeral 1 de la Resolución n.º 1016 de 1989, en relación con los artículos 2 y 3 del Decreto 614 de 1984; circunstancias que condujeron a que la empleadora no adoptara, en relación con su servidora, las medidas de minimización del riesgo, y/o atención y rehabilitación al ya creado, y a que no efectuara una investigación y seguimiento a la sintomatología que ella presentaba, la cual, contrario a lo concluido por el Tribunal, sí conocía la dispensadora del empleo, según lo acepta en la documental de folio 34 a 35 del plenario, precipitando de esa manera el incumplimiento de los programas de rehabilitación y reubicación, conforme lo recomendó la ARL por ella contratada (art. 10 numerales 4, 10, 14 de la Resolución n.º 1016 de 1989, en relación con los artículos 2 y 3 del Decreto 614 de 1984), todo lo cual llevó al desmejoramiento progresivo de la salud de la actora, con el agravamiento de sus síntomas y la ocurrencia de una pérdida de capacidad laboral en un 42.90%, a partir del 20 de octubre de 2003, esto es, 2 meses y 27 días después de su despido injusto

SL3434-2022

BANCO CAJA SOCIAL SA vs LILIANA ORTEGA RIVERA.

inició el despliegue de una serie de actos de acoso laboral, como fueron: no le permitía tomarse un descanso, «*ni tomar agua, porque de inmediato le profería mil improperios*», la ridiculizaba, frustraba ascensos laborales, y la gritaba. Como consecuencia de estas conductas, comenzó a padecer quebrantos de salud, como depresión ansiedad, inflamación en las piernas, hasta que le fue diagnosticada por el especialista en psiquiatría, con **un trastorno mixto de ansiedad y depresión, debido a las tensiones en el lugar de trabajo**, sobre carga laboral y manejo inadecuado de la autoridad por parte de su jefe, que condujo a que el Banco terminara el vínculo de la persona que generó las conductas de acoso.

Aseveró que el médico tratante, ordenó la reubicación laboral, aunque los ejecutivos de la entidad financiera prometieron brindarle un ambiente laboral adecuado, tales promesas no se cumplieron, ella estuvo varios meses *«sentada frente a la recepción, esperando ejecutar un trabajo digno ante la mirada impávida e inquisidora de sus compañeros de trabajo»*. Contó que cuando llegó la anhelada reubicación laboral, fue para ejecutar funciones similares que generaban estrés y ello acarreó quejas de compañeros y de los directivos que le decían que *«YA NO SABEMOS QUE HACER CON USTED Y EN DONDE REUBICARLA»*.

Señaló que la situación se hizo insostenible, por lo que, el 13 de noviembre de 2009, decidió dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa y relievó que, la EPS Colmédica le diagnosticó la patología de *«TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN Y SU ORIGEN ES PROFESIONAL, con pronóstico indefinido»*, y en proceso de calificación de invalidez.

la llamada a juicio planteó que desplegó actos de acompañamiento a la trabajadora, pero, en su criterio, tales manifestaciones más que constituir razón para la exoneración, lucían como una confesión de ausencia de actividades de «educación», y prevención de la enfermedad laboral, en armonía con el artículo 57 del CST, y la Resolución 2400 de 1979 (artículo 705), toda vez que el anterior canon enseñó que *«Las empresas que ocupen mujeres, estarán en la obligación de impartirles periódicamente instrucción sobre prevención de accidentes, y enfermedades profesionales, lo mismo que sobre normas generales de higiene para prevención»*.

...si el padecimiento de la reclamante tiene como única razón el entorno laboral, el que sin duda está a cargo del deudor de seguridad, como lo es el empleador, es a este a quien le compete una vez surgidos los elementos morbosos en el medio laboral (...) evitar y parar esa afrenta», de tal manera que se impida llegar al estado calamitoso e incluso advertir previamente la situación, pero «si se llega a ese deplorable estado», la empresa debía acudir a «un desarrollo proporcional y adecuado de políticas y haceres que potencien el cumplimiento de las obligaciones de salud y seguridad en el trabajo», en los términos de la Resolución 2400 de 1979.

Acción de reparación directa condena Consejo de Estado a indemnización por acoso laboral del 7 de febrero de 2018 M.P Dr. Danilo Rojas Betancourth, Rad: 73001-2331-000-2008-00100-01 (Int.40496).

...la señora Ana María Amézquita Barrios, funcionaria de carrera de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Ibagué, encargada de la coordinación del grupo jurídico de la misma, se le diagnosticó, desde el año 2004, estrés laboral y se sugirió su reubicación. Después de adelantar los trámites necesarios para que se calificara el origen de la enfermedad, entre ellos, una acción de tutela, el 15 de marzo de 2006 la ARP determinó que se trataba de una patología de origen profesional y el 22 de junio del mismo año la Superintendencia de Notariado y Registro dispuso su reubicación definitiva en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Armenia. Las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez dictaminaron que la señora Amézquita había sufrido una pérdida de capacidad laboral del 30.75% por varios factores, siendo el principal de ellos el estrés y los trastornos a él asociados

fue objeto de múltiples actos constitutivos de acoso laboral tales como manifestaciones peyorativas y discriminatorias, ultraje físico y verbal.

comunicaciones insultantes, asignación de funciones ajenas a la naturaleza de su cargo -aseo, mensajería, manipulación de libros de matrícula del antiguo sistema, circunstancia esta último que generó un accidente de trabajo el 26 de abril de 2005-, reducción del personal a su cargo, restricción de las funciones del cargo limitándola solamente a la atención al público, retiro del computador y de los libros de consulta de su sitio de trabajo, aumento de la carga laboral asignando calificación de documentos que ingresaban por reparto lo cual tuvo que ser corregido a través de un concepto del nivel central, distribución de las funciones asignadas a otros funcionarios “argumentando dolosamente que la señora Amézquita no era capaz de realizarlas y que estaba atrasada cuando el atraso era por sobrecarga de funciones y el retiro de funcionarios a cargo”, manifestaciones públicas denigrantes como aquella según la cual la funcionaria “estaba loca”, asignación de un lugar de trabajo no apto y no convocatoria a las reuniones de trabajo por lo que se la dejaba en ascuas sobre las directrices emanadas del nivel central