



SEBASTIÁN MARÍN RAMÍREZ

Abogado.

Magister en Seguridad Social

Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Docente de laboral y riesgos laborales.

LEGALAB

info@legalab.com.co

319 728 8526

www.Legalab.com.co



ACOSO LABORAL

1. Breve conceptualización del acoso laboral. Definición y modalidades.
2. Procesos judiciales que se pueden presentar por acoso laboral.
3. Experiencias en procesos de acoso laboral.

ACOSO LABORAL

Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. 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.

DEFINICIÓN LEGAL:

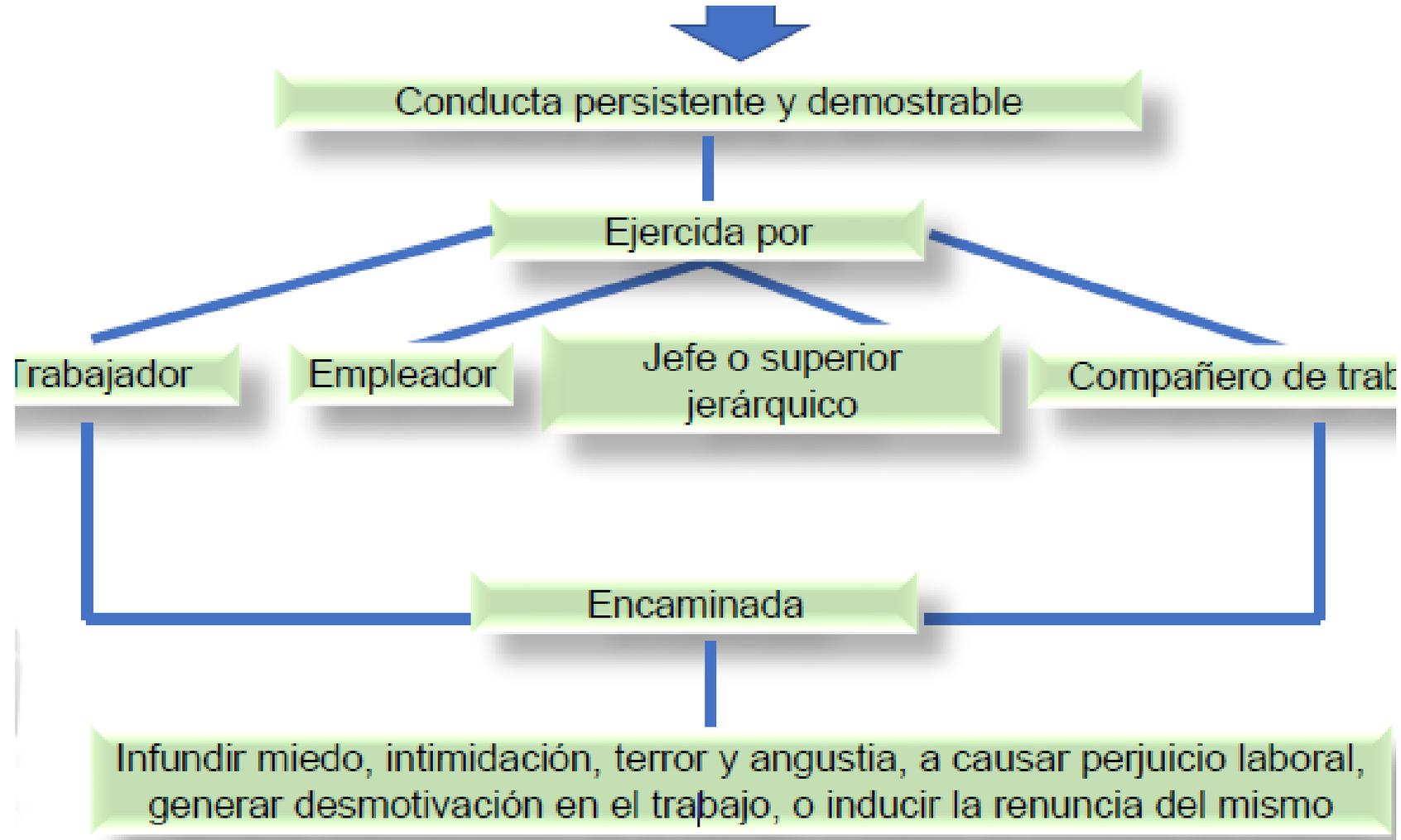
Se entenderá por acoso laboral toda conducta **persistente y demostrable**,

...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.

ACOSO LABORAL



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT:

- **CONVENIO 190 de la OIT:** «sobre la violencia y el acoso»:

«La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.»

- **Informe de la OIT del 3 y 6 de octubre de 2016:**«Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Conclusión No. 28. «En los casos de violencia y acoso no sólo se necesitan medidas judiciales, administrativas y disciplinarias, sino también otros tipos de medidas correctivas. De manera análoga, es fundamental prestar apoyo a las víctimas de la violencia y del acoso, en particular para que puedan denunciar estas situaciones de forma segura y no sean víctimas de represalias.»

MODALIDADES DE ACOSO

LABORAL

Ley 1010 de 2006

1. MALTRATO LABORAL

- Todo acto de **violencia** contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes (...);
- toda **expresión verbal** injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre (...)
- o todo comportamiento tendiente a **menoscabar la autoestima** y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral



2. 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.





3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL**

- Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. 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.



5. INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a **menosprecio** del trabajador.



6. 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.

NO ES ACOSO LABORAL

- a) Las exigencias y órdenes, (...)
- 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;
- 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;

NO ES ACOSO LABORAL

- 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 el Código Sustantivo del Trabajo o 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.
- h) La exigencia de cumplir las **obligaciones** o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las **prohibiciones** de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- 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.

ACTORES DEL ACOSO LABORAL

ACTIVOS:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

PASIVOS:

- Los trabajadores o empleados vinculados **a una relación laboral de trabajo en el sector privado;**
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ACTORES DEL ACOSO LABORAL



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Es un comité paritario y democrático.
- Deben guardar reserva de los hechos que conozcan.

• MINISTERIO DEL TRABAJO:

- Se acude al Ministerio cuando fracasa el comité de convivencia laboral.
- Puede citar a conciliar a los implicados y al empleador.
- No puede declarar si hay acoso o no.
- Puede investigar la empresa buscando el cumplimiento de todo el SST y el Comité.

QUEJA DE ACOSO LABORAL.

- Se debe realizar ante el Comité de Convivencia laboral o ante el empleador quien deberá remitirla al comité.
- Debe estar fundamentada y tener evidencias. De lo contrario podría ser sancionado con multa e incluso proceso disciplinario.
- PROTECCIÓN:
 - Los trabajadores que denuncien o sirvan de testigos ante un acoso laboral no podrán ser despedidos dentro de los 6 meses siguientes a la denuncia sin autorización del Ministerio. Salvo acciones disciplinarias (sector privado) iniciadas antes de la queja de acoso.



**PROCESOS JUDICIALES
POR ACOSO LABORAL**

An illustration of a courtroom scene. A judge in a dark suit stands at the front, gesturing with his right hand. In the background, a panel of judges in black robes sits on a raised platform. The room is filled with wooden paneling and a large chandelier hangs from the ceiling. The scene is lit with warm, golden light, suggesting a formal and serious atmosphere.

SANCIONATORIO:

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:(...)

ARTÍCULO 18. CADUCIDAD. <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Ley [2209](#) de 2022: Las acciones derivadas del acoso laboral **caducarán en tres (3) años** a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ES DIFERENTE A DEMANDAR POR LAS CONSECUENCIAS:

«De lo anterior surge patente que el procedimiento especial que determinó la ley lo fue para emitir decisión pronta sobre las sanciones del pluricitado artículo 10, pero no para extraer del conocimiento de los jueces ordinarios otras consecuencias que pueden derivar de la demostración del acoso o persecución laboral como los perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita y que impone a la Corte.»

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SL 17063/2017

OTROS PROCESOS JUDICIALES - REPARACIÓN:

- REINTEGRO
- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
INDIRECTO
- CULPA PATRONAL



REINTEGRO:

Sentencia SL194 de 2021

Hechos:

- Mayo de 2010 víctima de acoso laboral.
- Inició el proceso sancionatorio y el tribunal le dio la razón en marzo de 2011.
- Fue despedida el 8 de noviembre de 2010. (dentro de los 6 meses de haber puesto la demanda)
- Primera y segunda instancia absuelven. Argumentan que la demanda no se había notificado.

CORTE SUPREMA:

- La norma no exige notificación, ni siquiera es necesario acudir previamente al Ministerio, esto es facultativo.
- Ordena el reintegro

PERJUICIOS POR CULPA PATRONAL: Sentencia SL1613 de 2020

- Hechos:
 - Relación laboral se mantuvo 15 años, pero finalizando 2005 hubo maltrato verbal, sobrecarga laboral, ordenes contradictorias, etc.
 - Renunció por presión
 - El médico de la EPS le dictaminó que padecía «síndrome depresivo y estrés laboral»
 - JUNTA REGIONAL origen común, PCL 30.1%
 - Primera instancia condena, segunda instancia REVOCA, por el origen común.



PERJUICIOS POR CULPA PATRONAL: Sentencia SL1613 de 2020

CORTE SUPREMA:

- Reprocha al tribunal analizar historia clínica, pero sin ningún fin pues adoptó el origen común de la JR.
- Analiza toda la HC y resalta que siempre se habla de un trastorno laboral, estrés laboral, y análogos.
- HACE EL ANÁLISIS:
 - Jamás había padecido estrés o depresión, no figuraba en la historia clínica.
 - Empezó a consultar al mes de la situación de riesgo.
 - La EPS diagnosticó Estrés Laboral.
 - Se encontró riesgo psicosocial.
- De la Historia clínica concluye que el estado depresivo se derivó del trabajo.
- El dictamen de la JR no tuvo en cuenta la relación interpersonal, sino el oficio.
- Condena perjuicios.



DIFICULTADES:

- **PROBATORIO:** Principalmente testigos.
- Mal ambiente laboral no es lo mismo que acoso.
- El Comité de Convivencia y las quejas.
- **EL ORIGEN:** las Juntas no pueden declarar el acoso laboral y el protocolo para valoración de las enfermedades derivadas del estrés no lo contempla.



CASO: CONTADOR CARGANDO CAJAS

**CASO
SOBRECARGA
LABORAL
EMVARIAS**





**CASO
PERSECUCIÓN
SINDICAL**

PREGUNTAS:

¿Es requisito haber interpuesto la queja o iniciado el procedimiento?

Reintegro y sanción: ¿Se pueden llevar los dos procesos a la vez?

¿Si no se cuenta con dictamen es posible iniciar el pago de perjuicios?

¿Grabaciones no autorizadas sirven de prueba?