
Eficacia de los Mecanismos de defensa judicial con los que cuentan los servidores públicos
de cara al acoso laboral en Colombia

Vilma Rosa de la Ossa Pérez

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2020

Eficacia de los mecanismos de defensa judicial con los que cuentan los servidores públicos
de cara al acoso laboral en Colombia

Vilma Rosa de la Ossa Pérez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogada

Asesora

Mónica Marcela Mendoza Humánez

Doctorante en Resolución de Conflictos

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2020

Nota de aceptación



Director

Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, día 25 de enero del 2021

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 5 |
| Abstract | 6 |
| Introducción | 7 |
| Justificación | 12 |
| Planteamiento del Problema | 14 |
| Objetivos | 18 |
| Objetivo General | 18 |
| Objetivos Específicos | 18 |
| Metodología | 19 |
| I. Circunstancias constitutivas de acoso laboral desde la Ley 1010 de 2006 | 21 |
| II. Jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de Acoso Laboral | 26 |
| III. Medios de control judicial existentes para los casos de acoso laboral a servidores públicos en Colombia..... | 32 |
| Conclusiones | 37 |
| Referencias Bibliográficas | 38 |
| Anexos | 41 |

Resumen

El acoso laboral ha sido una problemática presente en las relaciones laborales desde larga data, sin embargo, fue hasta el año 2006 que en Colombia se legisló al respecto; por otro lado, dado que la estructura jerarquizada de las instituciones públicas propicia este fenómeno, afectando la salud física y mental de los servidores públicos, quienes muchas veces no saben a qué acción judicial acudir para proteger sus derechos, se propuso resolver ¿cuáles son los mecanismos de defensa judicial con los cuáles cuentan los servidores públicos de cara al acoso laboral?, para ello se determinó la eficacia de los mecanismos de defensa judicial con los cuales cuentan los servidores públicos de cara al acoso laboral; para lo cual se identificaron las circunstancias constitutivas de acoso laboral desde la Ley 1010 de 2006 mediante el análisis de la norma y la búsqueda en bases de datos, se revisó la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de acoso laboral mediante las fichas de análisis de jurisprudencia y se determinaron los diversos medios de control judicial que se establecen para estos casos con el uso de fichas de análisis de texto. Lo que permitió concluir que los servidores públicos víctimas de acoso laboral tienen varias vías para solicitar la indemnización de los perjuicios ocasionados, dependiendo el tipo de vinculación se puede acudir a la jurisdicción contenciosa o la laboral, siendo la acción de nulidad y restablecimiento del derecho o la de reparación directa las acciones que se pueden presentar en el área administrativa.

Palabras clave: Conductas, Acoso laboral, servidores públicos, medios de control judicial.

Abstract

Workplace harassment has been a problem in labor relations for a long time; however, it was not until 2006 that Colombia passed legislation on the subject. On the other hand, given that the hierarchical structure of public institutions favors this phenomenon, affecting the physical and mental health of public servants, who often do not know what legal action to take to protect their rights, it was proposed to resolve what are the judicial defense mechanisms available to public servants in the face of workplace harassment, To this end, the effectiveness of the judicial defense mechanisms available to public servants against workplace harassment was determined. To this end, the circumstances constituting workplace harassment since Law 1010 of 2006 were identified through an analysis of the law and a database search, the jurisprudence of the Constitutional Court on workplace harassment was reviewed using case law analysis sheets, and the various means of judicial control established for these cases were determined using text analysis sheets. This allowed us to conclude that public servants who are victims of harassment at work have several ways to request compensation for the damages caused, depending on the type of connection, they can go to the contentious or labor jurisdiction, being the action of nullity and restoration of the right or direct reparation the actions that can be presented in the administrative area.

Keywords: Behavior, harassment at work, public servants, means of judicial control.

Introducción

En el marco de la función pública las personas a cargo de desarrollar las actividades a nombre del Estado se relacionan entre sí bajo una estructura jerarquizada en la cual existen superiores y subalternos, así como servidores que comparten una misma posición; de allí que, como en toda relación humana, puedan presentarse desavenencias, conflictos y desacuerdos, no obstante, en ocasiones estas controversias llegan a tal punto de constituirse como acoso laboral. Respecto al concepto de acoso laboral se encuentra que la Ley 1010 de 2006 ha establecido que el acoso laboral debe ser entendido como aquella conducta persistente y demostrable de la cual es víctima un trabajador o empleado por parte de su empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero o incluso un subalterno; y que está orientada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causando así perjuicios laborales, desmotivando a la víctima e incluso causando la renuncia por parte de este. (Congreso de Colombia, 2006)

De la definición anterior, se puede extraer que el acoso laboral se puede presentar entre relaciones jerárquicas y entre compañeros de trabajo que se encuentren en un mismo nivel; al ser tan comunes las distintas modalidades de acoso que establece la ley, la normatividad y los organismos encargados buscan identificarlas, prevenirlas, corregirlas y sancionarlas para así proteger a los trabajadores que sean víctima de estas.

Para Zarpf, Knorz y Kulla se configura hostigamiento laboral cuando a la persona se le asignan tareas que no le corresponden, se le aísla de sus compañeros de trabajo, se ataca su vida privada, se ejerce violencia física sobre ella, se atacan las condiciones o creencias de esta, son agredidos verbalmente y/o son desacreditados mediante rumores (Zarpf, Knorz, & Kulla, 1996)

Otros autores, como el profesor Miguel Barón Duque, expresaron en su momento que el acoso laboral se constituyó por las acciones negativas que recurrentemente iban dirigidas contra los empleados, con la finalidad de ofenderlos o marginarlos en la comunidad laboral; de allí que el mobbing se caracterice por el secretismo con que actúa quien lo practica, el sentimiento de culpabilidad de la víctima y el silencio de los testigos. (Vidal, s.f)

Por consiguiente, si bien existen muchísimos conceptos de distintos autores y especialistas en diferentes áreas, es importante traer a colación la percepción que la Organización Mundial del Trabajo tuvo a comienzos del milenio respecto al acoso laboral, entendiendo este como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.” (OIT, 2000)

En otro sentido, la Corte Suprema de Justicia ha mencionado que en el común desarrollo de las actividades de una empresa es normal que surjan conflictos derivados ya sea de la acción organizativa o de la imposición de la disciplina y que no deben ser clasificados como acoso, ya que este hace referencia es al hostigamiento continuado que se refleja en distintas disfunciones sociales y que tiene como objetivo intimidar, amedrantar, consumir emocional e intelectualmente a la víctima, de allí que la Corte Suprema de Justicia identifique el acoso laboral cuando las conductas revistan las características de ser concatenadas, persistentes y fundamentalmente sistemáticas. (Sentencia, 2017)

Es por lo anterior que al revisar la estructura de las distintas entidades públicas, en cualquiera de las ramas del poder, se puede identificar claramente la relación jerárquica que en muchas ocasiones propicia los contextos necesarios para que se desarrollen las conductas constitutivas de acoso, por lo cual este trabajo se centró en el acoso laboral que padecen los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Como un ejemplo de esta jerarquización se encuentra la Procuraduría General de la Nación, entidad pública desconcentrada.

Ilustración 1.

Estructura de la Procuraduría General de la Nación.



Fuente: Estructura de la Procuraduría General de la Nación.

De igual manera, es importante mencionar que no todo tipo de hostigamiento es constitutivo de acoso laboral, ya que la ley y la jurisprudencia son clara respecto a las modalidades

que este admite, las cuales son: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, inequidad laboral, entorpecimiento laboral y desprotección laboral. Ahora bien, bajo el supuesto de que un servidor público sea víctima de alguna de estas modalidades de acoso laboral, considero a priori que el remedio judicial al que puede optar estará relacionado con el tipo de servidor público que sea, para ello es necesario diferenciar entre empleados públicos y trabajadores oficiales.

Para hablar de servidores públicos se debe traer a colación el artículo 123 constitucional en primer lugar, el cual reza: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Partiendo de lo anterior, se extrae como clasificación de los servidores públicos los miembros de dichas corporaciones y los trabajadores y empleados estatales; no obstante, ya en 1968 mediante decreto ley se había regulado el régimen de prestación de servicios de los empleados públicos y los trabajadores oficiales, determinando en su artículo 5° que los primeros eran las personas que prestaban servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos; mientras que los trabajadores oficiales serían las personas que presten sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado; de allí que se diferenciaron ambos por la forma de vinculación que tenían con el estado, es decir, mientras el empleado público se vincula por una modalidad legal o reglamentaria por estar previamente regulado en la ley, los trabajadores oficiales se unen mediante contrato de trabajo y su servicio se regula por la ley laboral, las convenciones colectivas y el reglamento interno. (El Presidente de la República de Colombia, 1968)

Es por lo anterior que se concluye a priori que los trabajadores oficiales deben recurrir al juez ordinario laboral y a las acciones que la ley laboral prevea para la indemnización de perjuicios ocasionados por el acoso laboral, mientras los empleados públicos se sujetarían a las normas que

regulen su cargo y en general a la jurisdicción contenciosa administrativa para perseguir la indemnización.

Justificación

Esta investigación tiene como finalidad discernir los medios de control judicial con que cuentan los servidores públicos ante casos de acoso laboral y dar a conocer a la comunidad en general y, en particular, a los servidores públicos, los presupuestos de viabilidad de cada uno de los medios de control judicial, desde los planteamientos de la jurisprudencia y las leyes del ordenamiento jurídico colombiano. Además, el acoso laboral ha sido un tema estigmatizado por considerarse un acto arbitrario de los trabajadores respecto a sus empleadores o superiores, sin embargo, constituye una verdadera afrenta a los derechos fundamentales de la víctima, es por ello por lo que se hace imperioso dar a conocer la temática desde un punto jurídico para esclarecer las dudas que se erigen sobre éste.

Con esta investigación se logrará instruir a los servidores públicos en la temática, así quienes puedan estar siendo víctimas de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades conozca los remedios judiciales que el legislador a dispuesto para la protección de su derecho; además, es renovador al estudiar el acoso laboral más allá del acoso hacia la mujer o al mundo laboral privado, sino que toca la fibra misma de la función pública que es el capital humano que cumple con esta y permite la materialización de los fines y funciones del Estado; los servidores públicos son quienes dan vida a las instituciones públicas y es por ello que deben ser ejemplo de buen comportamiento para el sector privado y, especialmente, en el desarrollo de sus funciones públicas los servidores deben hacerlo con respeto a los derechos laborales y fundamentales de quienes son sus subalternos, superiores o iguales, por lo que el acoso laboral en la función público es a todas luces contrario a los principios de la función pública y de allí que sea de gran relevancia profundizar en el estudio de este fenómeno en el marco de las relaciones entre servidores públicos.

Por otro lado, es necesario que los estudiantes de derecho, abogados y juristas conozcan los medios de control judicial procedentes en los casos de acoso laboral a servidores públicos para lograr una eficiente y eficaz práctica del derechos y la protección de los derechos de las víctimas de estas conductas, además, esta investigación se erige como un importante instrumento para los servidores públicos, quienes se dotarán de herramientas para identificar las circunstancias constitutivas de acoso laboral y la forma en que pueden defender sus derechos.

La importancia de visibilizar esta problemática se enmarca en la lucha por el respeto y la promoción de los derechos, especialmente en el contexto donde los sujetos se encuentran en circunstancias de desventajas frente a un sistema que puede anteponer la productividad ante la salud y seguridad en el trabajo del capital humano; el acoso laboral, se dirige a servidores públicos o cualquier trabajador, es una circunstancia que afecta gravemente la capacidad de trabajo y la esfera personal de las víctimas, y, al darse el acoso laboral a servidores públicos dentro de las estructuras estatales reviste mayor relevancia, ya que el Estado como garante de los derechos de todas las personas, debe procurar que al interior de sus instituciones no se presenten este tipo de situaciones que afecten a sus empleados y trabajadores, y que además, genere desconfianza hacia dichas instituciones por parte de la sociedad; asimismo, al ser instituciones públicas las encargadas inicialmente de investigar las conductas de acoso laboral a servidores públicos, se está frente a posibles sanciones por parte de estos entes de control a quienes realicen dichas conductas.

Planteamiento del Problema

El Estado como ficción jurídico - política no puede desarrollar las tareas propias de la Función Pública, por lo cual contrata a capital humano para que desarrollen y ejecuten éstas, los cuales son conocidos como servidores públicos. Como es propio de las relaciones humanas, es común que se encuentren desavenencias entre las personas que fungen como empleados públicos o trabajadores oficiales, pero, en estas relaciones de jerarquía y poder, muchas veces los desacuerdos se convierten en vejámenes y maltratos constitutivos de acoso laboral, que la jurisprudencia y las leyes han tratado de evitar y combatir esta problemática; sin embargo, una vez presentado un caso de acoso laboral los servidores públicos cuentan con varios medios de control judicial para la protección de sus derechos, cuál es procedente y en qué casos, resulta ser un interrogante del cual pocos conocen su respuesta, lo que conlleva a que en ocasiones se instauren acciones que no son adecuadas para la situación y la protección que se invoca.

El acoso laboral ha sido una de las temáticas más abordadas por los doctrinantes y profesionales en distintas áreas, una de las temáticas principales se ha centrado en la conceptualización de esta problemática, es así como se encuentra que autores como la doctora Gabriela Mendizábal entienden por acoso laboral un fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo, que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador (Mendizábal, 2013)

Por lo cual, se puede inferir del concepto anterior que el acoso laboral se presenta de forma sistemática y que es además recurrente en el tiempo, atentando así contra la dignidad y la salud tanto física como psicológica de quien lo padece; de igual forma, se reconoce en esta definición que los sujetos activos pueden ser superiores, subalternos o compañeros que compartan un mismo nivel jerárquico; de allí que la autora a lo largo de su trabajo afirme que la contratación temporal,

el subempleo, la inestabilidad laboral y la precarización en el trabajo sean circunstancias que denoten acoso laboral.

Cabe resaltar que si bien el acoso laboral ha sido una problemática vigente desde el inicio mismo del trabajo, no fue hasta la década de los ochentas que el concepto comienza a emerger, siendo Heinz Leymann quien se pronunciara en primer lugar, para Leymann el hostigamiento en el ámbito laboral era “una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.(Leymann, 1996) A partir de esta concepción Leymann desarrolla el concepto de mobbing respecto a las relaciones hostiles y sin éticas que fuesen recurrentes y prolongadas en el tiempo, ya que los conflictos ocasionales, temporales y sin daños a la dignidad o salud de la víctima no encajaban en el concepto de acoso laboral.

Por su parte, la psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen como especialista en acoso expresó que el acoso laboral es “toda conducta abusiva, sea un gesto, una palabra, el comportamiento o la actitud que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.” (Hirigoyen, 2001)

Para Lluís Borrás Roca es acoso laboral el comportamiento negativo entre compañeros, superiores o inferiores jerárquicos, que ocasiona que el afectado sea objeto de acoso y ataques sistemáticos durante un tiempo prolongado, ya sea de modo directo o indirecto, y ocasionado por una o más personas con el objetivo de hacerlas sentir vacías. Entre las conductas de acoso moral o persecución psicológica se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima, ridiculizándola públicamente; contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole tareas de excesiva dificultad o trabajo en demasía o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea, o, en fin, pretendiendo manipular su comunicación e información con los demás compañeros o superiores. (Borrás, 2002)

Dichas conductas afectarán la dignidad y salud de la víctima, por los constantes vejámenes a los que se ve expuesta que tienen consecuencias físicas y psicológicas en estas.

Por otro lado, para Vanessa de Miguel Barrado y Jorge Manuel Prieto Ballester, si bien el acoso laboral cuenta con múltiples conceptos, todos ellos cuentan con un denominador común, el cual es “la utilización de conductas violentas que destruyen psicológicamente al trabajador, con la finalidad de que abandone voluntariamente la organización empresarial. En cualquier caso, el concepto de acoso laboral es un concepto vivo y cambiante que ha ido evolucionando con la propia sociedad.” (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016) Además, expresan que como sujetos participantes en este tipo de hostigamiento se encuentran el acosador y la víctima, siendo el primero ocupado ya sea por un superior, subalterno o compañero de trabajo de la víctima; mientras que esta no cuenta con un patrón que permita identificarlas, ya que cualquier persona puede llegar a ser víctima de acoso laboral.

Aunado a lo anterior, en el primer semestre del año 2018 se registraron ante el Ministerio de trabajo 1406 casos de acoso laboral, de los cuales 972 se dieron en Bogotá, 109 en el Valle del Cauca, 61 en Bolívar, 48 en Antioquia, 31 casos en Atlántico, 26 en Tolima, 26 en Risaralda y 25 en Caldas; registrándose un aumento de casos lo que daba a entender que desde la expedición de la Ley de Acoso Laboral los casos iban en aumento sin olvidar que los estudiosos señalan que más del 70 % de las víctimas no denuncia, lo que refleja que las estadísticas ni siquiera son exactas. (Universidad Libre, 2018) Para el año 2019 la problemática de invisibilización del acoso laboral se mostró en las estadísticas, pues a lo largo de 6 meses de ese año solo 775 denuncias se habían realizado, lo cual, en lugar de demostrar una disminución de los casos, muestra una inactividad por parte de la víctima, quien teme acudir a las autoridades a denunciar. (El Tiempo, 2018) Estas estadísticas no se encuentran clasificadas por sectores públicos y privados, lo que dificulta precisar el grado de afectación de los derechos de los servidores públicos víctimas de este flagelo.

Por otro lado, al estar comúnmente estructuradas las instituciones públicas, tanto en el nivel central como descentralizado, en jerarquías, existen cargos de superiores e inferiores jerárquicos, lo que brinda un contexto más propicio para que se desarrollen las modalidades de acoso laboral, ya que las jerarquías crean cierto temor reverencial, obligación de acatar normas del superior,

poder de mando sobre los inferiores y demás, sin que esto signifique que no se puede presentar acoso laboral entre servidores públicos compañeros en sus cargos o funciones en un mismo nivel jerárquico.

Partiendo de lo anterior se formuló el interrogante de ¿cuáles son los mecanismos de defensa judicial con los cuáles cuentan los servidores públicos de cara al acoso laboral? Para así analizar los mecanismos de defensa judicial con los cuales cuentan los servidores públicos de cara al acoso laboral; para alcanzar dicho problema se identificarán las circunstancias constitutivas de acoso laboral desde la Ley 1010 de 2006, seguidamente, se revisará la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de acoso laboral a servidores públicos y finalmente, se determinaran los diversos medios de control judicial que la ley establece para los casos de acoso laboral a servidores públicos.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la eficacia de los mecanismos de defensa judicial con los cuales cuentan los servidores públicos de cara al acoso laboral en Colombia.

Objetivos Específicos

- 1- Identificar las circunstancias constitutivas de acoso laboral desde la Ley 1010 de 2006, en Colombia.
- 2- Revisar la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de acoso laboral a servidores públicos en Colombia.
- 3- Analizar los diversos medios de control judicial para los casos de acoso laboral a servidores públicos en Colombia.

Metodología

Este trabajo de investigación es de tipo jurídica, por centrarse en analizar la eficacia de los mecanismos de defensa judicial con los cuales cuentan los servidores públicos de cara al acoso laboral, lo que se logra mediante la revisión de normas jurídicas que establecen dichos mecanismos. El enfoque es de carácter cualitativo, donde se utilizó el método inductivo para alcanzar las conclusiones de la problemática estudiada, se instauró una relación directa con los datos recolectados, y se utilizaron las fichas de análisis de jurisprudencia y las fichas de análisis de texto como instrumentos de medición. Por otra parte, es de carácter explicativo, se centra precisamente en explicar los medios de control judicial que los servidores pueden utilizar en los casos donde fueren víctimas de acoso laboral.

Las fuentes utilizadas son dos las primarias, que en este caso la constituyen las fichas de análisis de texto creadas para extraer jurisprudencia para la recopilación de la información; y las secundarias, entre las que se encuentran la jurisprudencia de las altas cortes colombianas, las leyes y los textos académicos que consignan interpretaciones sobre el acoso laboral.

La población a la cual se aplica la investigación es a los servidores públicos, la muestra son los servidores públicos víctimas de acoso laboral y, los instrumentos, técnicas y métodos utilizados en la presente investigación fueron la ficha de análisis de texto y la ficha de análisis de jurisprudencia, sin dejar de lado las técnicas de observación y el análisis jurídico, propios de este tipo de investigación.

Entre los autores y doctrinantes que se utilizaron para cimentar esta investigación se encuentran María del Carmen Vidal Casero, quien analiza la problemática del mobbing en el trabajo; Lluís Borrás Roca quien brinda una definición detallada de acoso laboral y sus modalidades; Vanessa De Miguel Barrado y Jorge Manuel Prieto Ballester, quienes realizaron un importante análisis del acoso laboral como factor que determina la productividad desde un estudio del caso español; Marie-France Hirigoyen especialista en psiquiatría, psicoanálisis y psicoterapia que da más claridad al concepto; y Dieter Zapf, Carmen Knorz y Matthias Kulla quienes en su

artículo científico donde se analizó la relación entre el mobbing, las características del trabajo, las variables del entorno social y las enfermedades psicológicas.

I. Circunstancias constitutivas de acoso laboral desde la Ley 1010 de 2006

El ordenamiento jurídico colombiano cuenta con una ley para 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, (Congreso de Colombia, 2006) orientado a proteger el trabajo en condiciones justas y dignas; la libertad, intimidad, honra y salud mental de los trabajadores y empleados; la armonía entre compañeros de trabajo y el buen ambiente laboral.

La ley 1010 de 2006 conceptualiza como 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. (Congreso de Colombia, 2006) Si bien esta ley recoge las circunstancias de acoso laboral, antes de la expedición de estas, estas existían en la jurisprudencia nacional, sin embargo, con la positivización legal se les dio mayor firmeza y visibilidad.

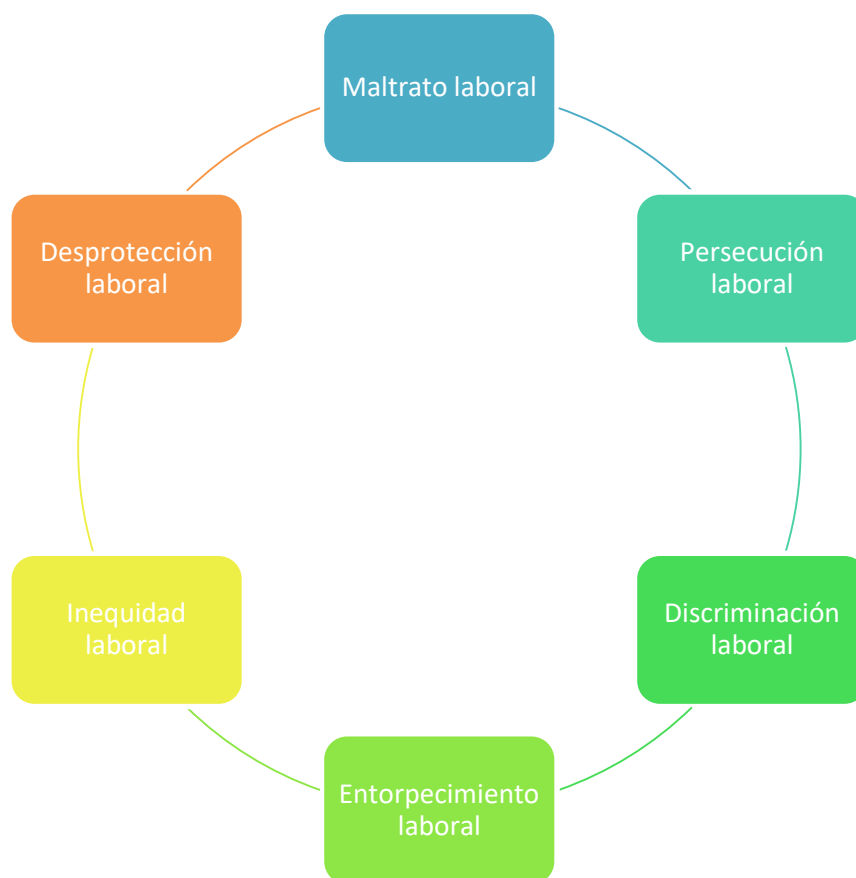
Una de las referencias legales más conocidas del acoso laboral en Colombia la constituye el Decreto 1832 de 1994 que adoptó la tabla de enfermedades profesionales y que configuró como una de estas las patologías causadas por estrés en el trabajo, pero además, dio entrada a que bajo la relación de causalidad se consideraran enfermedades profesionales a otras distintas a las enumeradas en su artículo primero, reza la norma, En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional; (Presidente de la República, 1994) así mismo, estableció como elementos de este nexo causal:

1. La existencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo.
2. La existencia de una enfermedad que haya sido diagnosticada medicamente con relación a dicho riesgo.

Las modalidades de acoso laboral que reconoce la Ley 1010 de 2006 son:

Ilustración 2.

Modalidades de acoso laboral.



Fuente: elaboración propia

La ley es detallada al explicar cada una de estas modalidades, haciéndolo de la siguiente manera:

1. maltrato laboral: Es el acto de violencia que atenta contra la integridad física o mental, la libertad sexual o física, las expresiones injuriosas o ultrajantes, o aquel comportamiento que menoscabe la autoestima o dignidad de los partícipes en una relación laboral.

2. *Persecución laboral*: Hace referencia a las conductas arbitrarias y reiterativas que tienen como finalidad inducir al empleado o trabajador a que renuncie, ya sea descalificándolo, dándole una carga laboral excesiva o cambiando continuamente sus horarios laborales para desmotivarlo.

3. *Discriminación laboral*: Esta modalidad se centra en el trato diferenciado e irracional que por motivos de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social se le da a un empleado o trabajador.

4. *Entorpecimiento laboral*: Como su nombre lo indica, esta modalidad encierra todas aquellas acciones que buscan entorpecer las funciones del empleado o trabajador, ya sea para retardarla, hacerla más gravosa u obstaculizarla. Es por ello que se ha establecido taxativamente que algunas de estas acciones las constituyen 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. (Congreso de Colombia, 2006)

5. *Inequidad laboral*: Se configura cuando el superior o empleador asigna funciones que no corresponden al cargo del empleado o trabajador o realiza actos de menosprecio contra estos.

6. *Desprotección laboral*: Se predice de aquellas conductas que ponen en riesgo la integridad y seguridad del trabajador o empleado, violando así los requisitos mínimos de protección y seguridad para estos.

Una vez analizadas cada una de las modalidades que la ley de acoso laboral estipula, es pertinente y de suma importancia reiterar las conductas que como tal se consideran constitutivas de esta problemática:

1. Las agresiones físicas
2. Las expresiones ultrajantes o injuriosas, soeces o que hagan referencia a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social
3. Los comentarios hostiles y humillantes que se hacen en presencia de otros trabajadores o empleados

4. Amenazar injustificadamente con despedir al trabajador o empleado frente a sus compañeros de trabajo
5. La existencia de múltiples denuncias por una de las partes activas del acoso laboral y en la cual se demuestre la temeridad de los procedimientos disciplinarios
6. Descalificar las propuestas u opiniones del trabajador o empleado de forma humillante frente a sus compañeros
7. Formular en público burlas sobre la apariencia física o vestimenta del empleado o trabajador
8. hacer referencia de la intimidad del empleado o trabajador en público
9. Que se les asignen deberes visiblemente extraños a las obligaciones laborales, o que las exigencias a sus funciones sean desproporcionadas; así mismo, que su lugar de trabajo sea cambiado abruptamente y sin que existan motivos de necesidad técnica que lo justifique.
10. Que se le exija laborar en exceso fuera de la jornada laboral establecida, trabajar permanentemente en dominicales y festivos sin motivos objetivos o de forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. Que al momento de concederse los derechos o prerrogativas laborales, así como al imponerse los deberes, este sea tratado de forma discriminatoria y diferenciada respecto a los demás trabajadores o empleados.
12. Que se le nieguen los materiales o la información que es indispensable para el cumplimiento de sus funciones.
13. El no conceder los permisos, las licencias por enfermedad u ordinarias y las vacaciones cuando existen las condiciones legales, convencionales o reglamentarias para estos.
14. Que la persona sea aislada socialmente, se le envíen anónimos, se le hagan llamadas telefónicas o entreguen mensajes virtuales de carácter injurioso, ofensivo o intimidatorio.

No obstante, la discriminación que hace la ley sobre las condiciones constitutivas de acoso laboral, el legislador deja abierta la posibilidad de que las autoridades evalúen las circunstancias y gravedad de otros casos que puedan ser encuadrados como acoso laboral. Así las cosas, no se puede excluir que otro tipo de conductas puedan constituir acoso, ya que es el mismo legislador quien deja abierta la puerta para el reconocimiento de otras circunstancias constitutivas de acoso, pero siempre, se tendrá en cuenta que este es un flagelo que afecta la dignidad humana, la salud física y psicológica, y los derechos laborales de las víctimas.

II. Jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de Acoso Laboral

La Corte Constitucional desde hace muchos años ha venido afirmando que el acoso laboral es una problemática que afecta el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas, así lo manejó en su sentencia de 2006 donde revisó una sentencia de tutela dictada por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá en el caso de la señora Ana María Amézquita, empleada de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Ibagué y cuya registradora principal era la señora Lola del Río de Van Leenden; la cual, en el cumplimiento de sus funciones como encargada de la oficina jurídica, recibió la solicitud de la certificación de las gestiones realizadas por los abogados Jesús María Navarro Varón y Omar Van Leeden Salcedo, quien era esposo de su jefa, para el proceso disciplinario 476 denominado “preliminar abogado” que llevaba el Consejo Superior de la Judicatura, ante lo que respondió que estos no habían realizado ninguna gestión ante esta dependencia, por lo cual su jefa le propuso de forma verbal que en el curso de este proceso declarara en los mismo términos que ella se había pronunciado en la diligencia efectuada el 11 de julio de 1996 para así beneficiar a su esposo, pero ante la negativa de la señora Amézquita su jefa empezó a discriminarla, utilizar términos peyorativos en su contra y a ultrajarla física y verbalmente, por lo que recurrió a la Defensoría del Pueblo a denunciarla, pero dichos cargos fueron retirados por el Presidente de la República posteriormente y en el año 2002 el Consejo de Estado anuló su desvinculación y la reincorporó.

Con su reincorporación la señora Amézquita volvió a sufrir la persecución laboral de la señora del Río y relata en la acción de tutela todas las acciones que emprendió en su contra y que le ocasionaron un cuadro de estrés laboral grave como se evidenciaba en los documentos de la Empresa Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), lo que tuvo como consecuencia su incapacitación y posterior recomendación de reubicación por parte de la ARP Colpatria. No obstante la recomendación, la Superintendencia de Notariado y Registro y la ARP Colpatria no tomaron acciones contundentes para mejorar las condiciones de la accionante, lo que ocasionó que en el año 2005 el doctor Botero Cañón, como auditor médico de la EPS Coomeva, le diagnosticará estrés laboral severo con impacto en su autoestima en forma importante y en su imagen profesional, por lo cual acudió al mecanismo de la acción de tutela para solicitar

el amparo de sus derechos a la salud, el trabajo digno, el libre desarrollo de su personalidad y la seguridad social; dentro de este caso, la Corte estableció como problema jurídico si la acción de tutela era procedente frente a conductas de superiores jerárquicos que constituyen acoso laboral y a la vez, si esta podía en estas situaciones ordenar los traslados del personal y la práctica de exámenes médicos y psicológicos por una ARP. Enfocándose en la afectación que el acoso laboral representa para el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas afirmó que esto se presenta cuando el servidor no tiene claridad sobre responsabilidades que debe asumir, lo cual podría repercutir en sanciones de tipo penal y disciplinario; cuando no se le pagan los salarios o de realizarse es de forma tardía; cuando se presentan actos de discriminación; cuando hay persecución laboral hacia el servidor público; y cuando se le obliga a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten. Y del estudio que realiza la Corte sobre esta problemática concluye que son elementos del acoso laboral la asimetría de las partes, la intención de causar un daño, así como la causación del mismo, y el “carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.” (Sentencia de Tutela, 2006)

Por otro lado, en un caso de acoso laboral por condiciones de género y sindical sufrido por la copiloto Ana Margarita Mc Brown Vásquez, trabajadora de LATAM Airlines Colombia S.A., por sus compañeros de trabajo en el examen para el ascenso al cargo de comandante de la flota A320, la Sala Tercera de Revisión de la Corte hizo referencia al acoso laboral como una forma de discriminación de género en la que precisó que el juez laboral o el juez de tutela no solo deben asumir posturas para proteger el derecho al trabajo de estas víctimas, sino que al verificar el acoso por su condición de mujer debe amparar su derecho a no ser discriminada en razón a su género y para ello, adoptar todas las medidas que garanticen el goce de dicho derecho. (Sentencia de Tutela, 2017)

En otra revisión de tutela, peor en el caso de una maestra, señora Natalia Arbeláez Ospina, víctima de acoso laboral por parte del rector Jaime Alberto Sierra Torres como consecuencia de la denuncia que interpuso contra este por presuntos actos de maltrato infantil y que desencadenó la prohibición de realizar algunas de sus funciones, el retiro de su carga laboral, y la orden de reubicación en otra institución educativa, ante lo cual instauró la denuncia por acoso laboral que

nunca fue resuelta. Por lo cual la Corte, en sede de revisión, determinó que era imposible dissociar el derecho al trabajo de la dignidad humana, y al ser esta última un principio fundador del Estado Social de Derecho tiene un valor absoluto en el ordenamiento jurídico colombiano, por lo cual, en el campo de las relaciones laborales, incluye la garantía de realizar el trabajo en condiciones dignas y justas, lo que a su vez garantiza otros derechos fundamentales entre los que se encuentran el derecho a no ser perseguido laboralmente, el derecho a la integridad física y moral, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual. (Sentencia de Tutela, 2019)

Aunado a lo anterior, en un primer momento la Corte Constitucional colombiana argumentó que la protección disciplinaria que se predica del sector público para los casos de acoso laboral no es tan efectiva en la praxis, por lo cual es procedente la acción de tutela para amparar los derechos del servidor público, es por ello por lo que la Corte ha establecido que:

La víctima cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Así las cosas, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral. (Sentencia de Tutela, 2006)

Por otro lado, respecto a la presunción de acoso laboral, en el caso de la solicitud de declarar inconstitucional las expresiones 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 (Congreso de Colombia, 2006) del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, la Corte estableció que dicha presunción es viable cuando la conducta es repetida y pública, mientras que las ocurridas en privado quedaron excluidas de esta por el legislador, dado que

si bien estas conductas son igualmente lesivas de garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestas, por lo cual es necesaria la actividad probatoria ante el juzgador para que éste alcance la convicción de que se trata de conductas constitutivas de acoso laboral se hace más exigente, sin resultar por ello desproporcionada. (Sentencia de Constitucionalidad, 2007)

La Corte ha reconocido que el acoso laboral constituye una práctica presente en los sectores público y privado, que se da de forma recurrente o sistemática contra un trabajador, constituida por actos de violencia psicológica o incluso física, que tienen como finalidad acabar con la reputación profesional o la autoestima de dicho trabajador, además, las agresiones que les son perpetradas pueden generar enfermedades laborales, en especial, el “estrés laboral”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar.

Aunado a lo anterior, al referirse a la presunción de acoso laboral plasmada en el artículo séptimo de la Ley 1010 de 2006, la Corte fue categórica al establecer que siempre que las conductas sean de ocurrencia reiterada y pública la presunción es ajustada a derecho, ya que es una garantía que ofrece el legislador para aquellas víctimas de este tipo de transgresiones, pues se considera que son

Circunstancias particularmente trasgresoras de la dignidad humana, la vida e integridad física y demás derechos fundamentales, pues dicho potencial se eleva cuando las actuaciones se llevan a cabo de manera permanente y pública, teniendo en cuenta que cuando son realizadas bajo estas circunstancias, normalmente a ellas subyace el propósito de humillar y ridiculizar a la víctima. (Sentencia de Constitucionalidad, 2007)

Por otro lado, se especificó que esta presunción no es aplicable a las conductas realizadas en privado, ya que, si bien estas lesionan las garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestos, por lo cual, quien los alega debe desplegar la función probatoria para llevar al juzgador a la convicción. Sin embargo, esto no crea una desigualdad ante las víctimas de acoso

laboral en público o privado, ya que los medios probatorios con que cuenta el afectado en privado son igualmente amplios y efectivos.

Es de tal relevancia la problemática, que la Corte ha expresado recientemente que el prevenir y reprochar las conductas de acoso laboral que puedan tener lugar en los espacios de trabajo no solo se constituye en un medio para obtener un mejor ambiente laboral, sino que esta obligación Estatal se erige como un mecanismo para salvaguardar la dignidad misma de los trabajadores, quienes, como seres humanos, no tienen por qué verse sometidos a afrentas degradantes a su integridad moral o psicológica. (Sentencia de Tutela, 2019)

Así mismo, se ha establecido que para que exista acoso laboral se debe revisar la existencia de la subordinación, misma que en el caso de servidores públicos es evidente por estar las instituciones públicas jerarquizadas, al respecto de la subordinación ha resaltado que se destaca no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél. (Sentencia de Constitucionalidad, 2007)

La Corte como encargada de salvaguardar los derechos fundamentales, en sus múltiples pronunciamientos respecto al acoso laboral ha reiterado la importancia de proteger el derecho al trabajo tanto en el sector público como privado, el respeto al debido proceso en el trámite de las denuncias por acoso laboral y la igualdad que se predica de todos los gobernados. Entonces, desde la perspectiva constitucional el acoso laboral es una problemática que afecta los derechos fundamentales de las personas que son sus víctimas ya que no solo los derechos y garantías laborales se encuentran menoscabadas, sino también la vida, la integridad, la libertad, la salud física y mental, la honra, la familia, las creencias y la intimidad en muchos casos, dependiendo las modalidades de acoso infringidas a esta.

Por lo tanto, partiendo de los distintos pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional se puede afirmar que en cualquier caso de acoso laboral el juez, sea de tutela o no, no solo debe procurar la protección del derecho al trabajo del servidor público o trabajador

acosado, sino que también debe garantizarle los demás derechos fundamentales y el goce de los mismo; además, no se puede olvidar que el derecho al trabajo está íntimamente ligado a la dignidad humana, misma que es un principio constitucional, sino también un derecho fundamental y un eje mismo del Estado Social de Derecho, por ello tiene un valor absoluto en el ordenamiento jurídico colombiano y requiere sea siempre protegido con base a su triple dimensión.

De igual manera, se debe saber, como así lo ha afirmado la Corte en el estudio de diversos temas, que el derecho al trabajo no basta con la posibilidad de acceder a un cargo o empleo, sino que requiere que este sea garantizado en condiciones dignas y justas, lineamiento que se rompe cuando se presentan casos de acoso laboral, ya que con este flagelo se violentan o ponen en peligro varios derechos fundamentales; es por ello por lo que la vía disciplinaria no es efectiva como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores, ya que su carácter administrativo en lugar de judicial no garantiza la protección de los derechos antes mencionado ni la reparación de los perjuicios de la víctima.

Por último, es imprescindible recordar que el acoso laboral no siempre es evidente o manifiesto por lo que una persona o servidor público acosado requiere demostrar median los distintos tipos de prueba que había una desigualdad entre él y su agresor, que este tenía la intención de dañarlo o que lo hizo en el marco del acoso, y que dicho actuar fue deliberado y complejo, siempre continuo y sistemático para así comprobar o ratificar el acoso y proceder a los mecanismos judiciales de protección

III. Medios de control judicial existentes para los casos de acoso laboral a servidores públicos en Colombia.

En un primer momento, cabe recordar que antes de acudir a los jueces los servidores públicos cuentan con la vía disciplinaria para proteger sus derechos conculcados con el acoso laboral, al punto que el Código Único Disciplinario ofrece un tratamiento diferente a esta falta, exigiendo que se agote obligatoriamente el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006. Este procedimiento preventivo es llevado a cabo por los Comités de Convivencia Laboral el cual se caracteriza por ser interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para la superación de los conflictos laborales, la víctima interpone ante estos una queja, la cual es analizada antes de convocar al comité, el cual lleva a cabo la audiencia de conciliación y emite el acta que le permitirá seguir los compromisos o remitir el caso a la Procuraduría General de la Nación. Cabe resaltar que esta queja puede ser interpuesta en la misma entidad en la que trabaja, ante la Defensoría del Pueblo o la Personería Municipal o Distrital, y éstas avisarán al director de la entidad para que inicie el procedimiento preventivo. Luego de agotado el mismo y si persisten las circunstancias constitutivas de acoso laboral, todas las diligencias deben remitirse a la Procuraduría a quien le corresponde de manera exclusiva la competencia en los casos disciplinarios por disposición del Decreto 262 de 2000; las Salas Disciplinarias del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura también podrán ejercer el poder disciplinario de conformidad con lo establecido en la ley de acoso laboral (Procurador General de la Nación, 2007).

El ordenamiento jurídico colombiano no establece una línea de acción clara ante la jurisdicción para los servidores públicos que sean víctimas de acoso laboral por lo cual se encuentra que frente a cada caso en concreto se asumen distintas defensas y distintas acciones en la búsqueda de subsanar sus perjuicios. Es decir, que al no existir mecanismos vinculantes que protejan al servidor público del fenómeno del acoso laboral, se podrán interponer acciones de carácter laboral o de carácter administrativo, por lo cual se dispondrá a explicar cada una de estas vías.

Por otro lado, cabe mencionar que la jurisprudencia del Consejo de Estado ha presentado en su evolución criterios contrarios respecto a las acciones que son pertinentes y conducentes en

los casos de acoso laboral, por lo cual es relevante traer a colación el mismo. Primeramente, estableció que no había responsabilidad extracontractual del Estado en casos de indemnización por daños causados por los empleadores dado que estos se supeditaban a la legislación laboral, así que al ser los daños causados en el marco de una relación laboral y de carácter objetivo, le eran aplicables las indemnizaciones a forfait que se contemplaban en la ley laboral; a contrario sensu, en una segunda etapa el Consejo dio aplicación al principio de igualdad ante la ley y permitió a los servidores perseguir la indemnización plena de parte del Estado por daños por falla en el servicio o causados por riesgos ajenos a la Función Pública.

Por lo anterior, reiteró la Sección Tercera del Consejo de Estado que en los casos donde el daño sea causado en el marco de una relación laboral y en las cargas propias del empleador, la acción procedente sería la laboral; pero, en los casos donde los daños y perjuicios sean causados fuera del vínculo laboral o de las funciones propiamente laborales son procedentes las acciones indemnizatorias, siendo las civiles cuando el demandado está sujeto a la jurisdicción ordinaria, o la de reparación directa en los casos donde el demandado esté sujeto a la jurisdicción contenciosa administrativa. (Acción de Reparación Directa, 2018)

La ley 1010 de 2006 establece que contra las conductas constitutivas de acoso laboral primeramente se prevé la existencia de un procedimiento interno de carácter confidencial, conciliatorio y efectivo llevado a cabo por un comité bipartito que se encargue de la prevención de este fenómeno; además, faculta a las víctimas de acoso laboral para interponer ante el Inspector de Trabajo, y de no existir este a prevención ante los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la denuncia de la existencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral, o puede solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente con la finalidad de superar la situación de manera amigable. (Congreso de Colombia, 2006)

En los casos de acoso laboral a servidores públicos cabe reiterar que el acoso no previene directamente del empleador, ya que este es el Estado, y la vinculación que este hace del personal está regulada por la ley y estructurada en distintos organismos y entidades, de allí que se predique que “en la carrera administrativa se acosa desde la jerarquía de los cargos que se tengan por

estudios realizados”, (Díaz, 2018) ya que la carrera administrativa se estructura jerárquicamente y es en el personal humano que conforma estas estructuras donde se presenta el acoso laboral a servidores públicos. Por otro lado, si bien la Ley 1010 de 2006 fue creada en principio para el sector privado, actualmente es aplicable a este y al sector público, presentándose en la Procuraduría General de la Nación que después de expedida la ley de acoso laboral las denuncias por esta problemática aumentaron, al igual que las realizadas ante el Ministerio de trabajo; lo que más se ha reflejado de las bases de datos de estas instituciones es que en el sector público la conciliación no es un mecanismo efectivo para encontrar la solución al acoso laboral, sino que son más utilizados los mecanismos de control judicial.

Retomando los mecanismos de control judicial que pueden utilizar los servidores públicos que han sido víctimas de acoso laboral se encuentra que en la jurisdicción contenciosa pueden ser interpuestas:

1. Acción de reparación directa: Como el acoso laboral es una problemática que causa perjuicios a quien lo padece, y al ser esta acción “de naturaleza subjetiva, individual, temporal y desistible, a través de la cual la persona que se crea lesionada o afectada (...) podrá solicitar directamente ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo que se repare el daño causado y se le reconozcan las demás indemnizaciones que correspondan. Se trata de una típica acción tendiente a indemnizar a las personas con ocasión de la responsabilidad extracontractual en que pudo incurrir el Estado” (Sentencia de Inconstitucionalidad, 2011)

Esta acción “es de naturaleza subjetiva, individual, temporal y desistible, orientada a indemnizar integralmente el perjuicio ocasionado a las personas” (Acción de Reparación Directa, 2011) y para impetrarse solo se requiere que la persona o entidad contra quien se dirige esté sujeta a la jurisdicción contencioso administrativa, comprobándose el daño antijurídico y el nexo causal que exige la jurisprudencia y la ley para que se declare la responsabilidad patrimonial del Estado.

2. Acción de nulidad y restablecimiento del derecho: Al ser el acoso laboral una problemática que puede ser abordada desde distintas aristas, se ha establecido que en los casos en

que el acoso se encuentre materializado en un acto administrativo, este sería el remedio judicial idóneo para atacarlo.

Cabe recordar que esta acción tiene como finalidad anular, dejar sin efectos, eliminar del ordenamiento jurídico el o los actos administrativos que son contrario a la Constitución o las leyes, pero además, busca restablecer, restituir o reintegrar el o los derechos conculcados con el acto denunciado. Además, tiene la misma naturaleza subjetiva, individual, temporal y desistible de la acción de reparación directa. (Freitas & Márimon, s.f)

Por otro lado, se encuentra que el Código Sustantivo del Trabajo contempla los derecho de los trabajadores y se encarga de regular las relaciones entre estos y sus empleadores, por lo cual, cuando se presentan casos de acoso laboral a servidores públicos que cuenten con una relación laboral y que no están sujetos a la jurisdicción contenciosa, el medio de control judicial de que disponen es el proceso ordinario laboral, lo mismo que admite una serie de recursos y busca reconocer el derecho alegado por el trabajador.

Aunado a lo anterior, la ley ha dispuesto que el acoso laboral a servidores públicos constituye una falta disciplinaria que es conocida por Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura y el procedimiento a seguir el establecido en la Ley 734 de 2002.

4. Discusión

La ley de acoso laboral en Colombia plasmó un antes y un después en la lucha contra este flagelo, esta es de gran importancia para resaltar la dignidad humana que debe ser respetada en las relaciones laborales, se trate de servidores públicos o empleados del sector privado. Cabe resaltar que los distintos autores han coincidido en que la estructura jerarquizada de la función pública brinda un mejor contexto para que este tipo de acoso se produzca, sea verbal, físico, psicológico, social o económico; pero siempre afectando el rendimiento laboral de la víctima.

Particularmente, considero que el acoso laboral debe ser entendido como toda conducta cometida por un superior, inferior o compañero de trabajo que constituya vejámenes contra su superior, inferior o compañero, y cuya finalidad es menoscabar la situación laboral de la víctima, hostigarlo y afectar su rendimiento; de allí que sea imprescindible su erradicación, ya que con este flagelo se afectan múltiples derechos humanos, como la salud, la integridad física, la vida, el trabajo o la dignidad humana, y al ser estos de suma importancia para el desarrollo de la persona humana, no se debe permitir su menoscabo bajo ninguna forma.

Es por lo anterior que en el caso de la señora Amézquita se encuentra gran negligencia en el actuar de las autoridades encargadas de investigar el acoso laboral, demostrando así la necesidad de que se expidiera la ley y protegiera a las víctimas de estas conductas; no es admisible que se sometiera a la señora a tales vejámenes por parte de su superior y por tanto tiempo, máxime cuando existían denuncias sobre sus conductas hostigantes. Además, la inseguridad jurídica que ocasiona el no tener una vía de acción judicial clara para los servidores públicos, agudizaba la afectación sufrida por esta y muy seguramente por otros servidores acosados.

Por último, cabe resaltar que los servidores públicos deberán acudir a la jurisdicción de acuerdo con su vinculación con el Estado, otro punto de dicotomía entre los empleados públicos y los trabajadores oficiales, quienes estarán facultados para acceder a la jurisdicción administrativa o la laboral dependiendo su calidad como servidor público.

Conclusiones

En conclusión, el acoso laboral es una problemática real y que cada vez va más en aumento por no desarrollarse con eficacia los mecanismos de prevención que la ley establece, además, de que las desavenencias que evolucionan al acoso son propias de la interacción humana, es por ello por lo que es de suma importancia dar a conocer los mecanismos de control judicial con los que cuentan las víctimas de estas transgresiones. De allí que:

1. Se hayan positivizado como modalidades de acoso laboral el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral; ampliando la gama de conductas que antes de la Ley 1010 de 2006 podían constituir acoso laboral. Es de gran importancia que estas modalidades sean conocidas por todos los empleados y trabajadores, tanto en el sector público como privado, aun cuando ya hayan pasado muchos años de expedida la ley, porque se evidencia un gran desconocimiento por parte de muchas víctimas sobre qué acciones adoptar al momento de ser víctima de una de estas modalidades, consecuencia que se deriva de que,

2. No existe una ruta clara sobre las acciones que, especialmente los servidores públicos, pueden adoptar para la consecución de la reparación del daño causado por el acoso laboral, ya que dependiendo del tipo de vínculo laboral deben optar por la jurisdicción laboral o la contenciosa administrativa; además, tratándose de la jurisdicción contenciosa administrativa cuentan con dos opciones, la nulidad y restablecimiento del derecho cuando el acoso se encuentra materializado en un acto administrativo y la reparación directa cuando se busque la indemnización plena de los perjuicios. No obstante, tratándose de responsabilidad del estado es importante verificar los requisitos que se han establecido para declarar la misma.

3. La Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela es un remedio judicial procedente en los casos de acoso laboral, ya que las acciones disciplinarias no son suficientes y suelen ser poco efectivas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la víctima, sin embargo, el Código Disciplinario Único ha establecido el acoso laboral a servidores públicos como una falta gravísima que puede conllevar la suspensión o inhabilidad especial.

Referencias Bibliográficas

- Acción de Reparación Directa, 39794 (Consejo de Estado, Sección Tercera 25 de mayo de 2011).
- Acción de Reparación Directa, Rad. No. 730012331000200800100-01 (Sección Tercera del Consejo de Estado MP DANILO ROJAS BETANCOURTH 07 de febrero de 2018).
- Asamblea Nacional Constituyente. (Julio de 12 de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de Vlex: <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/42867930>
- Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 113-120.
- Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). *Ley sobre Acoso Laboral*. Obtenido de Vlex: <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/60054181>
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 25-44.
- Díaz, M. (2018). *El Acoso Laboral en la función pública en Colombia: Un análisis al contexto jurídico actual del Acoso Laboral y su alcance protectivo en el periodo comprendido entre los años 2006-2014*. Obtenido de Universidad Santo Tomás: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/11895/2018mariadiaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El Presidente de la República de Colombia. (26 de Diciembre de 1968). *Decreto 3135 de 1968, que regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales*. Obtenido de Vlex: <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/354204726>
- El Tiempo. (15 de Agosto de 2018). El Tiempo. *Este año se han denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes*, págs. <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258>.
- Freitas, L., & Márimon, Z. (s.f). *La acción de nulidad y el restablecimiento del derecho: Evolución histórico-jurídica en Colombia*. Obtenido de Universidad Santo Tomás: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/1962/Freitasluis2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Ed. Paidós Ibérica.

- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*, 165 - 184.
- Mendizábal, G. (2013). *El acoso laboral y la seguridad social*. México: Porrúa.
- OIT. (2000). *Acoso laboral hacia las mujeres*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Presidente de la República. (03 de Agosto de 1994). *Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales*. Obtenido de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>
- Procurador General de la Nación. (18 de Abril de 2007). *Circular 20 de 2007 - Directrices para asumir y tramitar las quejas de acoso laboral*. Obtenido de Procuraduría General de la Nación: https://apps.procuraduria.gov.co/guia/gd/docs/c_pgn_0020_2007.html#Inicio
- Procuraduría General de la Nación. (2019). *Estructura*. Obtenido de Procuraduría General de la Nación: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/Estructura.page>
- Sentencia, 45992 (Corte Suprema de Justicia SL 05 de Julio de 2017).
- Sentencia de Constitucionalidad, Sentencia C-780/07 (Corte Constitucional 26 de Septiembre de 2007).
- Sentencia de Constitucionalidad, Sentencia C-282/07 (Corte Constitucional 18 de Abril de 2007).
- Sentencia de Constitucionalidad, Sentencia C-780/07 (Corte Constitucional 26 de Septiembre de 2007).
- Sentencia de Inconstitucionalidad, Sentencia C-644 (Corte Constitucional 31 de Agosto de 2011).
- Sentencia de Tutela, Sentencia T-882/06 (Corte Constitucional 26 de Octubre de 2006).
- Sentencia de Tutela, Sentencia T-293/17 (Corte Constitucional 08 de Mayo de 2017).
- Sentencia de Tutela, Sentencia T-168/19 (Corte Constitucional 23 de Abril de 2019).
- Sentencia de Tutela, Sentencia T-007/19 (Corte Constitucional 21 de Enero de 2019).

Universidad Libre. (30 de Agosto de 2018). *Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia*. Obtenido de Universidad Libre:
<http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>

Vidal, M. (s.f). *El Mobbing en el trabajo. Su problemática*. Obtenido de Fundación Bioética:
https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

Zarpf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European journal of Work and Organizational Psychology*, 215-237.

Anexos

Anexo A. Ilustración 1. Estructura de la Procuraduría General de la Nación. 9

Anexo B. Ilustración 2. Modalidades de acoso laboral. 22