

# RESPONSABILIDAD DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES FRENTE AL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SUBORDINADO

RAQUEL CEBALLOS MOLANO  
UNIVERSIDAD DEL VALLE

---

*Resumen:* La regulación de acoso laboral, consagrada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, es analizada a la luz de los preceptos constitucionales de igualdad y respeto a la dignidad humana, pretendiendo identificar los diversos tipos de responsabilidad que tienen como fuente el daño a la persona en el marco de relaciones de trabajo subordinado, al que quedan sometidos todos los trabajadores de entidades privadas o públicas, quienes tienen la doble condición de poder ser objeto de acoso (víctimas) o sujetos activos del mismo (acosadores). Las reflexiones académicas, producto de este proceso de investigación recaen sobre la interpretación y el ámbito de aplicación que se hace de la nueva ley para determinar los elementos básicos de la responsabilidad civil o penal, con el fin de contribuir a su divulgación y conocimiento.

*Palabras clave:* acoso laboral, persecución laboral, desigualdad laboral, discriminación laboral, perjuicio laboral, daño personal, responsabilidad civil, responsabilidad penal.

*La autora:* Abogada. Doctora en Derecho General, Responsabilidad Civil y Seguros, Universidad Carlos III de Madrid-España. Docente de la Universidad del Valle. Directora de Posgrados en Administración Pública de la Universidad del Valle. Presidenta de la Asociación Civil de Abogados Instituto de Responsabilidad Civil y del Estado de Cali. Ceballos: [raquelce@univalle.edu.co].

Recibido: 17 de marzo de 2009, evaluado: 5 de mayo de 2009, aceptado: 29 de mayo de 2009.

## EMPLOYERS AND WORKERS RESPONSIBILITY TOWARDS LABOR HARASSMENT AND OTHER HARASSMENTS IN THE RELATIONSHIPS OF SUBORDINATE WORK

*Abstract:* The labor harassment regulation, consecrated in Law 1010 on the 23<sup>rd</sup> January of 2006, is analyzed in light of constitutional rules – equality and respect to the human dignity –, trying to identify diverse types of responsibility that have as a source the damage to the person of relations of work within the framework subordinated, which they are put under all the workers of private or public organizations, that can have the double condition for being active object of harassment (victims) or subjects of the same (pursuing). The academic reflections, product of this process of investigation fall on the interpretation and scope of application that becomes of the new law to determine the basic elements of the civil or penal responsibility, with the purpose of to contribute to their spreading and knowledge.

*Keywords:* labor harassment, persecution, inequality, discrimination, personal damages, civil liability, penal liability.

*The author:* Attorney at Law. Doctorate in General Law, Civil Responsibility and Insurance, Universidad Carlos III de Madrid-España. Professor in Universidad del Valle. Postgraduate Director in Public Administration of Universidad del Valle. President of Asociación Civil de Abogados Instituto de Responsabilidad Civil y del Estado of Cali. [Ceballos: raquelce@univalle.edu.co].

Received: March 17, 2009, evaluated: May 5, 2009, accepted: May 29, 2009.

En el ámbito de las relaciones de trabajo, con la nueva ley de acoso laboral, analizada a la luz de los principios y valores constitucionales, especialmente del derecho a la igualdad y el respeto a la dignidad humana<sup>1</sup>, se hace necesario reconocer que surgen diversas responsabilidades jurídicas en las distintas modalidades de acoso que como conducta anómala se despliega en las relaciones, tanto horizontales como verticales de subordinación o jerarquía, poniendo en inferiores condiciones a quienes sufren estas conductas. El acoso laboral tiene sus antecedentes en el *mobbing*, término equivalente a ataque o agresión y que fue utilizado a principios de los años 90 por el psicólogo sueco HEINZ LEYMANN<sup>2</sup> para definir el fenómeno en las relaciones de trabajo conocido como *acoso moral* en los países anglosajones y España, o como *hostigamiento moral* en Francia; entre otros, establece una relación de abuso, dominante-dominado, debiéndose distinguir de las decisiones legítimas

---

<sup>1</sup> Consejo de Estado. Sentencia del 16 de noviembre de 2001: “El concepto de igualdad, como lo ha expresado la Corte Constitucional y esta Corporación, obedece a un criterio típicamente relacional que se traduce en el derecho de toda persona a ser tratado de manera similar a otros colocados en las mismas condiciones, a que no se concedan privilegios ni se consagren excepciones a favor de otros individuos en idénticas circunstancias de hecho y de derecho, ni se niegue el acceso a un beneficio ni se restrinja el ejercicio de un derecho, por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión o posición social o económica, lo cual implica que la discriminación deberá necesariamente deducirse frente a una diferenciación racional y proporcional entre pares”.

<sup>2</sup> HEINZ LEYMANN, profesor alemán, nacionalizado sueco, el experto internacional más reconocido en el tema del *mobbing*, considera que el término es tomado del verbo inglés *to mob*, que los diccionarios traducen como “acosar, atropellar, maltratar, asediar, atacar en masa”. LEYMANN lo definió así: “El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella”. (LEYMANN, 1996).

de la dirección laboral del contrato de trabajo y las malas condiciones de trabajo o las coacciones profesionales propias de las exigencias de desempeño. Para autores, como HIRIGOYEN (HIRIGOYEN, 2000)<sup>3</sup> y (HERNÁNDEZ ENRÍQUEZ, 2003), el acoso moral es una conducta abusiva que se manifiesta mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, con el fin de poner en peligro su empleo o degradar su ambiente de trabajo.

Desde la perspectiva del derecho, puede afirmarse que el acoso es una conducta que despliega un comportamiento dañino, y como lo expresa CARNEIRO (CARNERIO CANEDA, 2004), es protagonizado por un maltratador psicológico o acosador moral que tiene como finalidad atormentar, maltratar, ofender, ridiculizar, minar, provocar o atacar por medio del asedio o la persecución evidente o velada a un trabajador, que puede ser tanto un subalterno como un superior jerárquico o compañero del mismo nivel. Esta conducta activa tiene elementos volitivos que indican un mayor o menor grado de intencionalidad, inclusive, podrían tipificarse casos dolosos<sup>4</sup>, cuando, en este último sentido, el acosador tiene conciencia de querer un resultado dañino para el sujeto que es víctima de tal conducta, esperando afectar o minar su integridad física o psíquica, pudiendo constituir la comisión de un delito de lesión en el ámbito de la responsabilidad penal.

Así mismo, al ser una conducta que causa daño, se puede inferir que viola el principio civilista *neminem non laedere* que nos obliga, al vivir en sociedad, a comportarnos sin causar daño a otros, y que de causararlo se está obligados a responder (MAZEAUD, 2005). En tal virtud, surgiría no solo una responsabilidad de carácter laboral, sino también de tipología civil y penal, de acuerdo a la intencionalidad y magnitud del daño; no obstante, como podrá verse a lo largo de este análisis, la responsabilidad que se consagra es solo en el ámbito del derecho laboral, pero en nuestro sentir ello no es óbice para que pueda ser el presupuesto fáctico de reclamación por los diferentes tipos de daños

---

<sup>3</sup> Reconoce HIRIGOYEN que este término se atribuye a HEIZ LEYMANN, y agrega que es una situación o conflicto mal resuelto (HIRIGOYEN, 2000).

<sup>4</sup> Un acoso causado con intencionalidad deliberada de causar daño al acosado, o de obtener ese resultado.

sufridos, tanto en la jurisdicción civil como penal, si ese comportamiento dañoso se ha causado con intencionalidad o dolo.

En el ordenamiento jurídico colombiano, con la nueva Ley 1010 del 23 de enero de 2006<sup>5</sup> y la resolución del Ministerio de la Protección Social 734 de 15 de marzo de 2006 se *regula y se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso<sup>6</sup> laboral y otros hostigamientos<sup>7</sup>* en el marco de relaciones laborales tanto en *organizaciones públicas como privadas*, y se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las nuevas disposiciones legales. La ley, pero también la resolución ministerial, requiere de un análisis crítico por parte de los estudiosos, pues sobre ella hay muchas expectativas por la incertidumbre que generan algunos apartes de su redacción; el lenguaje utilizado en algunos aspectos de la ley es indefinido, para tipificar las conductas que constituyen acoso y para definir las características de las modalidades y las circunstancias de agravación, por lo cual exige hacer aportes conceptuales en su proceso de adaptación.

Las reflexiones producto de este proceso de investigación sobre la interpretación y el ámbito de aplicación de la nueva ley son de carácter académico, con el fin de contribuir a su conocimiento, en particular para los trabajadores de organizaciones privadas y públicas, las cuales quedan sometidas en forma imperativa a su observancia porque todos sus miembros, empleados y funcionarios tienen la doble condición de ser potencial objeto de acoso (víctimas) o sujetos activos del mismo (acosadores), pues la conducta desplegada es tanto en la dirección superior jerárquico a subordinado como subordinado a superior, al igual que entre colegas o compañeros del mismo nivel en la organización.

---

<sup>5</sup> Con el Decreto 231 del 26 de enero de 2006 se corrige un yerro de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, en cuanto al tiempo otorgado para la adaptación de esta ley en el reglamento interno de trabajo.

<sup>6</sup> En el Diccionario de la Real Academia Española, se define el término “acosar” como sinónimo de “perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona, o bien perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”.

<sup>7</sup> El término “hostigar”, se define en el Diccionario de la Real Academia Española como: “molestar a alguien o burlarse de él insistentemente”.

## I. FINALIDAD DE LA LEY DE ACOSO LABORAL

La nueva ley de acoso laboral entró en vigencia el 23 de enero de 2006 y tiene como principal finalidad *preservar la convivencia* de empresarios, directivos y trabajadores, sean las organizaciones públicas o privadas. Esta se inscribe en las políticas sociales de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–<sup>8</sup> (Declaración relativa a los principios fundamentales. Documento: CIT/1998/PR20A) que tienen por objeto mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, garantizando los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que aseguren a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, en medio de unas condiciones de trabajo que permitan desarrollar plenamente su potencial humano.

Se deduce de la ley promulgada el interés del legislador de dar protección a derechos fundamentales de la persona trabajadora, más que *sancionar conductas de los infractores*. Se busca establecer medidas de *prevención y corrección* en las relaciones que se dan en el ámbito laboral, por eso se propicia la creación de un *comité*, con la participación de empleados y directivos, para buscar *formas de convivencia*, establecer políticas, estrategias y actividades, y no tanto para sancionar, que es la última medida para aplicar, cuando se evidencia un daño a las personas derivado del acoso laboral.

Con esta ley se salvaguardan derechos de estirpe constitucional<sup>9</sup>, derechos fundamentales consagrados como de primera generación,

---

<sup>8</sup> Se ha considerado que la OIT es una organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer normas internacionales del trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales; todos los miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la organización.

<sup>9</sup> Los artículos de la Constitución Política que se desarrollan en la ley son los siguientes: artículo 12: “Nadie será sometido a desaparición forzada, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes”; artículo 13: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportuni-

tales como la intimidad personal y familiar, el buen nombre, el no trato inhumano o degradante, el derecho a la honra, la libertad de conciencia, el libre desarrollo de la personalidad, la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, que garantizan la calidad de vida laboral de los trabajadores, el *trabajo digno*, resaltando que, de manera acertada, la calidad de acosador la tiene tanto el superior como el subordinado, o también los trabajadores del mismo nivel jerárquico –compañeros–.

Mediante esta ley no se excluye ningún sector en el ámbito *laboral formal*, entendiendo por formal, estrictamente, las relaciones derivadas de una vinculación laboral *contractual o reglamentaria*, siendo, por tanto, ajeno a este ámbito el trabajo no dependiente que corresponde generalmente a las relaciones vinculadas a *contratos de prestación de servicios*, o a cooperativas de trabajo asociado, modalidades

---

dades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Y, protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”; artículo 15: “Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución. La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley”; artículo 16: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”; artículo 18: “Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia. artículo 19: “Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley”; artículo 21: “Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección”.

estas últimas en las que el trabajo es voluntario y no hay subordinación (p. ej., el *contrato asociativo y los contratos de aprendizaje*).

Se puede afirmar que esta ley viene a ser una reglamentación tardía para un Estado social de derecho, como es el colombiano, pues una de sus características más relevantes es el nuevo papel que relaciona los principios y valores constitucionales de la Carta Política de 1991 que deben impactar, especialmente, las regulaciones del trabajo. Como lo ha manifestado la Corte Constitucional en reiteradas sentencias, los valores constitucionales representan un catálogo axiológico a partir del cual se deriva el sentido y la finalidad de las demás normas del ordenamiento jurídico, y entre estos valores están la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, la libertad y la paz plasmados en la Constitución, que al conjugarse con los fines del Estado social de derecho buscan garantizar la efectividad de los mismos.

Encontramos en esta primera valoración crítica que el ámbito de la ley es *restrictivo*, porque hace una delimitación, y se aplica en forma *exclusiva* para las *relaciones laborales subordinadas*, quedando desprotegidos los sujetos que desempeñan labores mediante contratos civiles o comerciales, como el caso de los de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación; y tampoco se aplica a la contratación administrativa, como lo manifiesta, para este caso, la ley en forma expresa, quedando expuestos a las diversas formas de acoso quienes se vinculan a una actividad laboral mediante este tipo de contratos. Esta limitante entra en contradicción con el principio de igualdad<sup>10</sup>, que, como lo han expresado la Corte Constitucional y el Consejo de Estado,

---

<sup>10</sup> Sobre el principio de igualdad, la Corte Constitucional ha conceptualizado que se trata de un concepto relacional que no aplica en forma mecánica o automática, pues no solo exige tratar igual a los iguales, sino también desigualmente las situaciones y sujetos desiguales. Requiere para su análisis de un elemento adicional que la doctrina ha denominado “patrón de igualdad” o *tertium comparationis*, según el cual debe establecerse previamente cuál es el criterio relevante de comparación, porque dos situaciones pueden ser iguales si se analizan desde una perspectiva, pero distintas cuando son vistas desde otra óptica. Lo anterior significa que pueden existir tratamientos diferenciales entre personas o grupos de personas, pero su compatibilidad con la Constitución dependerá de su grado de fundamentación. Así, cuando un criterio es utilizado para dar tratamientos

obedece a un criterio típicamente relacional que se traduce en el derecho de toda persona a ser tratada de manera similar a otros colocados en las mismas condiciones, a que no se concedan privilegios ni se consagren excepciones a favor de otros individuos en idénticas circunstancias de hecho y de derecho, ni se niegue el acceso a un beneficio ni se restrinja el ejercicio de un derecho, por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión o posición social o económica, lo cual implica que la discriminación deberá necesariamente deducirse frente a una diferenciación racional y proporcional entre pares”<sup>11</sup>.

Es esta una codificación negativa, en la cual es evidente la lesión que se hace de una norma restrictiva para el gran número de trabajadores vinculados con contratos de prestación de servicios, contratos asociativos y el contrato de aprendizaje, entre otros, todos con una alta demanda de utilización en las relaciones de trabajo independiente que desvirtúa la verdadera forma laboral, quedando por fuera de la órbita de protección y haciendo aún más precarias las relaciones de trabajo autónomas, en contravención a la realización de uno de los fines del Estado social de derecho: el de garantizar condiciones de trabajo justo y equitativo para todos los colombianos. Es por tanto una norma discriminatoria que debería ser objeto de revisión y modificación.

No obstante, desde otro punto de vista, la nueva ley constituye un tímido avance en el reconocimiento y protección de la dignidad humana en las relaciones de carácter laboral, que se interesa por identificar, prevenir y sancionar a quienes transgreden con sus conductas la esfera individual del trabajador, sea jefe, subalterno o compañero, aunque no tiene como finalidad la reparación del daño individualizado a la víctima del acoso, como se analiza a continuación.

---

distintos pero no obedece a razones constitucionalmente válidas, la medida deja de ser un supuesto del derecho a la igualdad y pasa a convertirse en todo lo contrario: un acto discriminatorio.

<sup>11</sup> Consejo de Estado. Proceso VIANA PATIÑO MIGUEL. Actor: HUGO GUTIÉRREZ B., 26 de enero de 1996. Para determinar la vulneración o no del derecho a la igualdad, es necesario aclarar que la persona afectada debe encontrarse en las mismas condiciones de hecho y de derecho con las personas con quienes se compara.

## A. LAS MODALIDADES DEL ACOSO

Sobre la consagración de las conductas que constituyen acoso, el origen se encuentra en lo dispuesto por la OIT sobre trato discriminatorio e igualdad de oportunidades<sup>12</sup>, pues sus Estados miembros quedaron obligados a establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación. Para efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en él exigidas para un empleo determinado. Por eso, consideramos que, en desarrollo de estas políticas no discriminatorias ni persecutorias, se tiene la consagración de evitar todo tipo de hostigamiento en las relaciones de trabajo que consagra la nueva ley de acoso laboral.

En la tipificación del acoso se distingue como conductas de imputación activas, por acción como por omisión, *todo comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores a subalternos, o de subalternos a superiores jerárquicos*, siendo éstos los sujetos activos, pues se da entre todos los niveles de la organización: en relaciones de subordinación y dependencia verticales u horizontales. *Prevé la ley sancionar como conductas por acción* las que se ejercen directamente contra el trabajador acosado y, como *conductas por omisión*, las que se presentan cuando se permite que otros trabajadores ejerzan el acoso, adoptando una actitud permisiva u omisiva frente al ofendido. Se reitera que el acoso es una conducta prepotente, arbitraria y tiránica; es abusiva y se manifiesta mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos o comunicaciones que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona,

---

<sup>12</sup> El Convenio sobre la Discriminación 111 de 1958 establece: “Los Estados miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio se obligan a establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación. Fecha de entrada en vigor: 15 de junio de 1960, Ginebra. Fecha de adopción: 25 de junio de 1958. Sesión de la Conferencia: 42.

con el fin de poner en peligro su empleo o degradar su ambiente de trabajo (IRIGOYEN, 2000)<sup>13</sup>.

Hay que reconocer que la tipificación del acoso laboral no es una conducta nueva, pues la misma ya estaba considerada por la OIT, cuando en 1998 propuso, desde otro presupuesto, adoptar como política laboral en las organizaciones el *trabajo digno*, considerado como el *ejercicio decente en la relación laboral*, en la que se preservan los *derechos fundamentales* a la igualdad, libertad, intimidad y honra, el no trato inhumano o degradante, con armonía y buen ambiente, para asegurar una *convivencia pacífica* dentro del espacio de la prestación laboral. Especial tratamiento se debió haber regulado para la mujer trabajadora, dada su propensión a ser discriminada en el ámbito laboral<sup>14</sup>, lo que también se echa de menos.

Igualmente, la Carta Constitucional de 1991, que consagra un Estado social de derecho, un Estado garantista, tiene como fundamento constitucional el respeto a la *dignidad humana*, e incluye en los derechos de primera generación la protección frente a toda forma de discriminación, y la tutela de los derechos a la intimidad, al honor, a la libertad, a la salud, en conexidad con el derecho a la vida, para los cuales se estableció la acción de tutela efectiva e inmediata por parte de cualquier juez de la República<sup>15</sup>, cuando estos son amena-

---

<sup>13</sup> Las posibilidades de actuación hostil en el terreno de la comunicación son muy variadas, desde insultos directos hasta insinuaciones, comentarios y “puntas” mal intencionadas, pasando por actos de negación de la comunicación (“ninguneo”), tales como ignorar el saludo, no responder a las preguntas, actuar como si determinada persona no estuviera presente, como mecanismo de acoso deliberado.

<sup>14</sup> El Congreso colombiano expidió la Ley 1257 de 2008, de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las conferencias de Viena, El Cairo y Beijing, se integró la violencia económica, entendida como cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, y el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, laborales o comerciales.

<sup>15</sup> Se debe recordar que la tutela es una acción reservada solo para los derechos de primera generación, los derechos fundamentales, y para los de segunda generación –sociales, económicos y culturales únicamente cuando están en conexión con el derecho a la vida.

zados de ser vulnerados; y es precisamente una parte de esos derechos la que se reivindica en la ley de acoso laboral. Adicionalmente, en la Constitución se atribuye a la empresa una *función social* (art. 58)<sup>16</sup>, carácter que debe prevalecer frente a la libertad de la actividad empresarial, esta función se manifiesta en la obligación de garantizar la calidad de vida laboral de todos y cada uno de los trabajadores para que puedan desarrollar su proyecto de vida como seres humanos dignos, tal como lo ha expresado en doctrina reiterada la Corte Constitucional, dignidad que puede verse amenazada por las diferentes formas de acoso laboral que el empleador no previene o que permite que ocurran, como ya había sido reconocido jurisprudencialmente<sup>17</sup> y se recoge en la Ley de Riesgos Profesionales, Decreto 1832 de 1994, como causal de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que lleva a la indemnización plena del trabajador.

Un aspecto positivo de la ley es que *no es taxativa*, es solo enunciativa de las conductas constitutivas de acoso, quedando a cargo de la autoridad competente su valoración; desde esta perspectiva de análisis, podría decirse que esto la convierte en verdadera garantía para las múltiples formas de hostigamiento que padecen o pueden llegar a padecer los trabajadores y que no pudo prever el legislador al momento de expedir la ley. Se entiende por acoso y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones laborales, las *conductas que tienen el ánimo de crear un vacío con esa persona*, el trabajador, sobre el cual se ejerce esa conducta; la OIT, incluso la denomina como una nueva forma de violencia<sup>18</sup>.

En la ley, para la tipificación del acoso *se requiere de una conducta que sea demostrable en forma reiterada y pública*; y tiene un

---

<sup>16</sup> En el artículo 58 de la Constitución Política se confiere a la propiedad una función social que implica obligaciones. Por eso el Estado debe promover las formas asociativas y solidarias de propiedad.

<sup>17</sup> Corte Constitucional. Sentencias T-461 de 1998, T-013 de 1999, T-170 de 1999, C-1507 de 2000, SU-667 de 1998, y C-934 de 2004, entre otras.

<sup>18</sup> Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia en el Trabajo (OIT). Se entiende por violencia en el trabajo “Toda acción, incidente, comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

tratamiento especial, cuando la conducta no es perceptible por ser en privado; estas conductas son susceptibles de tener agravantes o atenuantes de acuerdo a la modalidad de ocurrencia. Como lo anota MARTÍNEZ SELVA, según un estudio del investigador noruego EINARSEN (1991), las víctimas tienden a atribuir el acoso a los factores siguientes: 1) Competencia interna en el trabajo; 2) Envidia, 3) Inseguridad en sí mismo del agresor y; 4) Personalidad de la víctima<sup>19</sup>. Los citados factores motivantes del acoso no se analizan en el contexto de la ley, ni tampoco serán objeto de debate probatorio en el proceso jurídico que por acoso se inicie, pero hacen presencia en la cadena de causalidad del daño a la víctima seleccionada para ser objeto de la conducta dañina.

## B. QUÉ CONDUCTAS CONSTITUYEN ACOSO U HOSTIGAMIENTO

Específicamente, la ley prescribe como conductas de acoso y actos de hostigamiento los siguientes: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido

---

<sup>19</sup> Para el español MARTÍNEZ SELVA, pueden distinguirse cuatro factores o causas principales para infligir acoso laboral:

- 1) La personalidad de la víctima: aunque no siempre, suelen ser personas tímidas, con pocas habilidades sociales, muy susceptibles o de bajo rendimiento laboral.
- 2) La personalidad del agresor: puede poseer una personalidad psicopática o ser alguien inseguro y temeroso de perder poder o de no manifestarlo.
- 3) Problemas en la organización: pueden residir en la gestión general de la empresa o en la organización o distribución de tareas y funciones en la misma.
- 4) Problemas derivados de los grupos sociales existentes en el entorno de trabajo: suele hablarse de factores como la competición entre ellos por tareas, ascensos o aprobación del superior, o la no aceptación que acarrea la exclusión o marginación de una persona. Puede haber una mala comunicación o una falta de apoyo entre los propios trabajadores.

expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.º. Por eso, es necesario identificar claramente *los comportamientos que como acoso laboral se definen taxativamente en la ley*:

a) *Maltrato laboral*. Es una conducta de reiteración o arbitrariedad derivada del trato verbal o comportamiento para menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador. Es una conducta generalmente

de enfoque psicológico, que busca medrar la autoestima del trabajador con actos que le causan estrés y afectan su salud; puede tener un resultado objetivo con dolencias que pueden incluso ser causa de un “accidente de trabajo”, lo que encubriría la verdadera causa eficiente, esto es, el maltrato del que ha sido objeto el trabajador.

El maltrato causa un daño que afecta los bienes personalísimos del trabajador, es un tipo de violencia psicológica, que se caracteriza por expresiones verbales injuriosas, de ridiculización, subvaloración, expresiones mal intencionadas para disminuir al acosado moralmente ante sus jefes o compañeros. Ha tenido en otros países predominantemente un enfoque civil y laboral para la reparación de daños y perjuicios de la persona que lo ha sufrido (VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ, 2000)<sup>20</sup>.

b) *Persecución laboral*. Son los comportamientos que apuntan a causar zozobra, obligar al trabajador y propiciar medidas en su contra. En la persecución laboral tienen gran importancia los actos volitivos tanto del agresor como de la víctima; el trabajador acosado puede llegar incluso a presentar renuncia de su cargo, situación que ha reconocido el Consejo de Estado colombiano como verdadero vicio de la voluntad: así en la violencia laboral (constreñimiento físico o psíquico ejercido sobre una persona para que declare una voluntad), la intimidación (amenaza de un mal para lograr de una persona una manifestación de voluntad) y el dolo (artificio o engaño por el cual se induce a una persona a declarar una voluntad que de otro modo no hubiera declarado o habría sido diferente)<sup>21</sup>. Es necesario aclarar que no constituye persecución laboral a un trabajador cuando por causa de un ascenso, una reestructuración administrativa y la falta de un manual de funciones, se vea disminuido el volumen de trabajo, habida cuenta de que el correspondiente cargo debe tener ya establecidas precisamente sus labores; como lo ha conceptuado la Corte Constitucional<sup>22</sup>, esta

---

<sup>20</sup> Para este autor, dentro de la doctrina penalista el concepto de violencia psicológica ha adquirido también especial relevancia en los últimos tiempos, los delitos contra la integridad moral, como el trato degradante y la tortura, introducidos por primera vez en el Código Penal de 1995, además de los tradicionales de injuria y coacción. Las situaciones de estrés vienen motivadas por situaciones de violencia física o psicológica como el *mobbing*. (VELÁSQUEZ, 25-26).

<sup>21</sup> Consejo de Estado. Sentencia-Radicación 9271 del 19 de marzo de 1998.

<sup>22</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-498 de 1993.

situación no constituye vulneración de derechos laborales. Tampoco la constituirá cuando la empresa asigna al trabajador otras funciones inherentes y relacionadas con su actividad profesional. El marco será el contrato suscrito, por el cual el patrono está habilitado para fijar o señalar horarios extraordinarios de trabajo, si el trabajador al firmar el contrato de trabajo así lo aceptó en forma expresa y voluntaria. Si el trabajador está inconforme con las nuevas cargas laborales a él asignadas, así como con el horario adicional de trabajo, está habilitado para acudir a la vía judicial ordinaria laboral para que allí se dirima el conflicto suscitado, pero de ninguna manera puede tipificarse esta conducta como de persecución laboral, reitera la Corte. No obstante, situación diferente es si existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno en reiterados requerimientos sin justificación, caso este último en el cual la conducta se considerarán de acoso y con circunstancias agravadas.

c) *Discriminación laboral*. Corresponde a los tratos diferenciados en razón de la raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, que se dan dentro de las organizaciones (BECKER, 1957)<sup>23</sup>. Es así que, con fundamento en el artículo 13 de la Carta, no sólo se prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, sino que se ordena al Estado promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”, adoptar “las medidas a favor de grupos discriminados o marginados” y, finalmente, proteger “especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”. Especial protección tiene la mujer por pertenecer a un grupo humano vulnerable,

---

<sup>23</sup> Un patrón discrimina cuando se niega a otorgar el empleo a un trabajador que pertenece a otro grupo, a pesar de que esa persona le produciría más utilidades que la finalmente contratada. En Estados Unidos hasta los años 60 la discriminación en el sector oficial contra los negros mantuvo sumamente bajo el nivel de educación que éstos podían alcanzar, y por ende el laboral. Esa discriminación del sector oficial se combinó con los prejuicios existentes en el mercado para retrasar el progreso económico de los negros. Varios economistas han demostrado que la competencia en el mercado laboral, así como en el mercado de bienes, aumenta el costo de discriminar a una persona por motivo de su raza o religión (BECKER, 1957).

cuando es perseguida en razón de estar embarazada, lo que se reconoce como el derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>24</sup>; aunque es desarrollo legal de mandatos constitucionales e internacionales de protección a la mujer embarazada o en período de lactancia y al menor (arts. 236 y ss. Código Sustantivo del Trabajo), adquiere *status* fundamental por su conexidad con derechos como la dignidad, la igualdad, el mínimo vital, etc., como lo ha reiterado la Corte Constitucional<sup>25</sup>.

Para que se pueda determinar la existencia de un trato discriminatorio<sup>26</sup>, se debe tener la certeza de que no se actúa con equidad. Aun cuando la supuesta discriminación está fundamentada en una norma jurídica, hay un elemento objetivo de hecho, surgido de la actuación patronal o del subalterno o compañero de trabajo que ejerce la conducta discriminatoria, en cuyo caso la carga de la prueba radica en cabeza de quien la alega; en otras palabras, es la víctima acosada quien debe demostrar un trato desigual o diferente entre los trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, y que el mismo no tiene justificación por eso, excepto cuando la discriminación se produce como consecuencia de la aplicación de una ley, que supuestamente impone un trato desigual, en cuyo caso no se podría impugnar como discriminación laboral<sup>27</sup>.

d) *Entorpecimiento laboral*. Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de las labores o a hacerlas más gravosas o retardarlas con perjuicio al trabajador o empleador. En este último caso, de un subalterno frente a su jefe al no atender sus órdenes, destruir, modificar documentos de trabajo o ejercer medidas dilatorias para cumplir sus obligaciones. Caso en el cual es un típico hostigamiento y entorpece la actividad de la organización<sup>28</sup>. Es una conducta que ejerce el acosador, de no colaboración o apoyo a la relación laboral.

---

<sup>24</sup> El derecho a la estabilidad laboral reforzada es aquel que tiene la mujer embarazada o en lactancia a no ser despedida, en ningún caso, en razón de la maternidad.

<sup>25</sup> Así conceptuó la Corte en la sentencia C-470 de 1997, al estudiar la constitucionalidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado art. 35 de la Ley 50 de 1990).

<sup>26</sup> Por ejemplo, por remuneración y ocupación: cfr. Declaración relativa a los Principios Fundamentales. Documento CIT/1998/PR20A.

<sup>27</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-86.184 del 22 de noviembre de 1996.

<sup>28</sup> La OIT declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado todos

e) *Iniquidad laboral*. Es la asignación de funciones que tiene como finalidad menospreciar mediante las condiciones de trabajo, creando más dificultades y condiciones que pueden tornarse dañinas (Declaración relativa a los principios fundamentales. Documento CIT/1998/PR20A)<sup>29</sup>. Al respecto, la aplicación concreta del artículo 13 de la Constitución consagra la *igualdad de oportunidades para los trabajadores*. Esta igualdad implica que el trabajador, en lo relativo a las condiciones de trabajo y su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que desempeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono que las quiera hacer más gravosas. Este es el fundamento de una de las máximas del derecho laboral; la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores (cfr. sentencia C-051 de 1995, M. P.: JORGE ARANGO MEJÍA).

f) *Desprotección laboral*. Trabajos que ponen en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignaciones de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. Se sanciona el *trato descomedido, agresivo y discriminatorio*, de parte de los trabajadores, los *actos de deslealtad o difamatorios* de la organización o sus directivos, ridiculizando o injuriando su desempeño en forma pública y reiterada, actos que rompen la armonía en las relaciones de trabajo. Igualmente, dentro de las conductas que pueden tipificarse como de acoso u hostigamiento que son muy notorias y evidentes está, por ejemplo, *el envío de anónimos, llamadas telefónicas, mensajes escritos o virtuales con contenido injurioso, ofensivo, ultrajante o intimidatorio, con comentarios hostiles y humillantes*.

---

los convenios, tienen un compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la misma, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) La abolición efectiva del trabajo infantil, y d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<sup>29</sup> Corte Constitucional. Sentencias: T-461 de 1998, C-1717 de 2000, T-357 de 1995, T-022 de 1999, y T-236 de 2005.

Es claro que en los casos de acoso no se hace mención expresa a una de las consecuencias más evidentes del acoso, el estrés en el entorno laboral considerado además de un problema creciente, inhabilitante, un alto coste de personal, social y económico notable. Además, provoca, como todo tipo de estrés, a medio y largo plazo, consecuencias perjudiciales para el organismo, incluyendo trastornos psicológicos como la depresión, enfermedades, e incluso puede llevar al suicidio. Para MARTÍNEZ SELVA (2004) el estrés provoca o acentúa trastornos psicosomáticos ya existentes: insomnio, dolores musculares o articulares y cambios en el estado de ánimo, como irritabilidad o depresión. Suele acarrear efectos muy perjudiciales para la vida familiar y conyugal. Algunas situaciones que acompañan las últimas fases del acoso agravan la situación desarrollando hábitos tóxicos como la adicción a fármacos o al alcohol, la participación en enfrentamientos directos violentos o el involucrarse en un proceso judicial para ser reparado por el acoso, con las cargas que esto conlleva, emocionales y económicas.

Es importante resaltar que la ley prevé comportamientos graves que pueden constituirse como acoso, sin que sean reiterados; así, es de subrayar que excepcionalmente *un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral*. En presencia de un daño evidente generado por una sola actuación hostil, la autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana<sup>30</sup>, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

También, cuando las conductas descritas tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil, y la carga de la prueba correrá a cargo del accionante (la víctima), aunque, a este respecto, es jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional que, en materia de discriminación laboral,

... cuando la supuesta discriminación no está fundamentada en una norma jurídica, sino en elementos de hecho, surgidos de la actuación patronal, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación; en otras palabras, es el patrono quien debe demostrar frente a un trato desigual o diferente entre los trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, que el mismo tiene justificación<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> Sentencia T-86184, peticionaria: STEFANÍA SÁNCHEZ BETANCURT.

<sup>31</sup> Sentencia T-215 del 15 de mayo de 1995.

C. Las conductas que no constituyen acoso. En forma general no constituyen acoso, de ninguna manera, las exigencias mediante requerimientos verbales o escritos tendientes al cumplimiento las obligaciones propias del cargo para el que se ha contratado bajo una relación laboral que se remunera, pues con ello se están cumpliendo o ejecutando las condiciones normales del contrato laboral. Tampoco cuando el jefe, la empresa o institución le asigna al trabajador otras funciones inherentes y relacionadas con su actividad profesional. En el mismo sentido, por regla general pactada en el contrato, el patrono está habilitado para fijar o señalar horarios extraordinarios de trabajo, cuando éste lo aceptó en forma expresa y voluntaria<sup>32</sup>. En forma enunciativa, la ley consagra los siguientes eventos no constitutivos de acoso:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a disponer exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de los subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extra 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.
6. 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.

---

<sup>32</sup> Esta ley, también reforma los códigos Penal y de Procedimiento Penal y la Ley 294 de 1996.

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

8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

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

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

## II. LOS SUJETOS DEL ACOSO

A. El sujeto pasivo o víctima del acoso. La víctima o sujeto pasivo no es solo el trabajador subalterno frente al superior jerárquico, situación que evidentemente puede ser de mayor ocurrencia; esta conducta se da también entre compañeros o en la relación de subalterno a jefe. En las entidades públicas quedan vinculados los servidores públicos, comprendiendo a los empleados públicos, trabajadores, oficiales y servidores con régimen especial.

En las relaciones laborales, debe tenerse presente que las mujeres gozan de un marco de protección mucho más amplio, por considerarlas más vulnerables frente a conductas de violación de sus derechos, pues la ley de acoso debe interpretarse en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008 del 4 de diciembre que tiene por objeto<sup>33</sup> garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su

---

<sup>33</sup> Convenio sobre la Igualdad de Remuneración (1951). Discriminación. Igualdad de oportunidades y de trato. El convenio es sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Fecha de entrada en vigor: 23 de mayo de 1953. Ginebra. Fecha de adopción: 29 de junio de 1951. Sesión de la Conferencia: 34.

realización. Dentro de las formas de violencia está la económica cuando hay discriminación laboral por su género<sup>34</sup>. De conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, El Cairo y Beijing, por violencia económica se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, y el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Se considera que esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, laborales<sup>35</sup> o económicas”.

B. Sujetos activos que despliegan la conducta de acoso u hostigamiento. Son sujetos activos los mismos que son sujetos pasivos teniendo la doble calidad los jefes, subalternos, compañeros. Expresamente, la ley consagra como sujetos activos:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
2. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
3. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
4. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
5. Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
6. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.

---

<sup>34</sup> Jurisprudencia constitucional de junio de 2000 laboral. Sentencia T-619 de 2000, exp. T-1305811 del 3 de agosto de 2006.

<sup>35</sup> [<http://www.eldiariomontanes.es/20090510/sociedad/destacados/crisis-agrava-acoso-laboral20090510.htm>].

7. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

8. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la ley.

C. Conductas atenuantes para los sujetos activos del acoso. La ley prevé que son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior;
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor;
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias;
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total;
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta;
6. Los vínculos familiares y afectivos;
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno, y
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

El párrafo del artículo respectivo dispone que el estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

D. Circunstancias de agravación de la conducta de acoso. La ley considera como circunstancias agravantes las siguientes:

1. Reiteración de la conducta;
2. Cuando exista concurrencia de causales;

3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
4. Realizarla mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Sorprende en esta ley que no se haya previsto condición especial de protección por acoso laboral a mujeres embarazadas y madres recientes, un fenómeno que suele denominarse como “*mobbing* maternal” y que implica una violencia psicológica, sistemática y recurrente, con el objetivo deliberado de que la víctima deje su empleo, por considerar que afecta la productividad empresarial (MEDIA VILLA, 2009)<sup>36</sup>. En el artículo 5.º de la ley se consideran prevalentes las normas de acoso consagradas, que se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas a empleados públicos y trabajadores oficiales. Significando que respecto de estas conductas se inicia su investigación, en forma preferente, bajo las regulaciones de la Ley 1010.

---

<sup>36</sup> Respecto de estas autoridades y su ámbito de protección en tutela por acceso a la justicia, vida, integridad personal por acoso sexual a funcionaria de La Previsora S. A., en sentencia de tutela (T-749 de 2005 exp. T-108478, accionado: Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional y Procuraduría General de la Nación), la Corte Constitucional previno a estas entidades para que adoptaran las medidas correspondientes con el fin de evitar la reincidencia en la conductas denunciadas y verificar la adopción de esas medidas para brindar protección efectiva a la acosada y su familia.

E. Régimen disciplinario sancionatorio. El legislador ha querido que este mecanismo de protección opere de forma inmediata, por lo cual se obliga a las organizaciones públicas o privadas a modificar sus reglamentos de trabajo para prevenir conductas de acoso laboral y hostigamiento, estableciendo mecanismos preventivos mediante la constitución de un *comité interno* para surtir una etapa confidencial y conciliatoria que bien podría estar a cargo de las oficinas de recursos humanos y sus comités paritarios, o en su defecto se establecerán *comités de convivencia*, ante los cuales se llevarán las peticiones de acoso y hostigamiento para una solución en primera instancia y en forma amigable, solución alternativa del conflicto bajo la tutela de la empresa u organización; pero la ley no prevé mecanismos reparatorios por el daño causado (DE ÁNGEL YAGUEZ, 1989) a la persona y limita cualquier efecto de reparación a contribuir con el 50% de los gastos en que incurra la EPS o ARP que deba proporcionar tratamiento al empleado acosado, dejando por fuera el menoscabo o lesión que sufra el trabajador en el orden patrimonial o moral y que exigiría ser indemnizado, por ser un interés legítimo de responsabilidad civil (TAMAYO JARAMILLO, 1986).

Es una exigencia de la ley que los empleadores adapten sus reglamentos de trabajo a los requerimientos de la Ley 1010 de acoso laboral, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. En cumplimiento de esta norma imperativa, los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo, tal como se regula en la Resolución 0734 del 15 de marzo de 2006, del Ministerio de la Protección Social, que estableció el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010. Adicionalmente, presenta un instructivo modelo para que los empleadores inicien el ajuste de sus reglamentos internos de trabajo.

Para esta adaptación se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral. El empleador deberá someter a revisión del inspector de trabajo de la jurisdicción en la que tenga su domicilio principal el texto del capítulo relativo a los mecanismos de

prevención del acoso laboral y el procedimiento interno para su solución, el cual deberá ir acompañado de la documentación que acredite la participación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1.º del artículo 9.º de la citada Ley 1010.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de la ley, el inspector ordenará, mediante auto, insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos meses, al cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones, se procederá al archivo de la solicitud, sin perjuicio de la obligación que el empleador tiene de adaptar el reglamento.

Es importante destacar que esta obligación de adaptación de los reglamentos internos venció el 23 de abril de 2006; fecha en que también debían estar constituidos los comités de convivencia –o de denominaciones afines– que permitan hacer efectiva la posibilidad de resolver los conflictos que ocurran en el lugar de trabajo y que puedan devenir en conductas de acoso u hostigamiento.

Con este propósito, cuando la autoridad del trabajo reciba denuncias de acoso laboral, conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 del artículo 10 y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa o institución. Para adoptar esta medida se escuchará también a la parte denunciada.

Realizados estos procedimientos, sin que sea posible la solución en el marco de la propia institución u organización, a través de los comités, el trabajador afectado, en calidad de víctima del maltrato, podrá acudir a prevención ante las autoridades administrativas y policivas del municipio donde ocurre la situación de acoso. Además, conforme a lo dispuesto por la Ley 448 de 1996, de acceso a la justicia y mecanismos de solución de conflictos, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en la ley, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral, para no someter su reclamo a la rigurosidad procesal para el cese de esta perturbación, que requiere mayor demanda de tiempo y detrimento del afectado por la situación padecida. Es una medida conciliatoria que permite facilitar el restableci-

miento de la armonía en las relaciones de convivencia en el trabajo.

F. Elementos de la denuncia y prueba del acoso. No hay ningún requisito formal para instaurar la denuncia, salvo que la interponga el propio interesado, como se desprende de la lectura de la ley, y que ésta debe aportar algún elemento probatorio de la conducta de acoso. Tiene especial relevancia detallar los hechos o circunstancias de tiempo, modo y lugar, para poner en evidencia las conductas que pueden deducirse como de maltrato, discriminación, persecución.

La víctima tiene la carga probatoria de su dicho, y la prueba del acoso se aprecia por su *notoriedad y frecuencia*, requiriendo, por tanto, una conducta desarrollada en una multiplicidad de actos públicos, aunque no de forma exclusiva, dependiendo de la entidad del acoso. No obstante, también se considera que los actos privados de acoso, o no públicos, se pueden demostrar con los medios probatorios establecidos en la ley procesal civil.

La denuncia de acoso se tramita preferentemente ante la propia organización, al ser un mecanismo preventivo que busca mejorar la convivencia, y podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción en ese sentido. Esta medida también puede ser sugerida por la autoridad competente (laboral o administrativa) como medida correctiva cuando ello fuere posible.

De no ser posible la solución en el marco de la propia institución u organización, a través de los comités, el trabajador afectado, en calidad de víctima del maltrato, podrá acudir a prevención ante las autoridades administrativas y policivas del municipio donde ocurre la situación:

1. Inspector municipal de trabajo,
2. Inspector de policía,
3. Personeros municipales, y
4. Defensores del pueblo<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Por norma general, en ejercicio de la función pública, respecto de toda queja

Es necesario tener en cuenta que bien pueden darse denuncias temerarias de trabajadores que constituyen *falsas denuncias* en abuso de la autorización de las medidas de acoso laboral o por interés retaliatorio hacia jefes o compañeros.

G. Mecanismos de protección a denunciantes y testigos. Se consagra una protección especial o fuero circunstancial para los trabajadores denunciantes o quejosos y para los testigos de la conducta de acoso laboral, que pueden ser víctimas de represalias por el empleador o jefe superior.

En estos casos, si el trabajador es despedido dentro de los seis meses siguientes a la petición, queja o denuncia, si tal circunstancia es verificada por la autoridad administrativa, el juez laboral o por el ente de control, el Ministerio Público. Si el trabajador sufre quebrantos de salud que afectan su desempeño, previo dictamen de la entidad promotora de salud a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

H. Presunción de responsabilidad en contra del empleador o jefe superior. Para las entidades estatales, al igual que para las de derecho privado, la ley establece una presunción de responsabilidad de los representantes legales del empleador o los jefes superiores de la administración por la realización de conductas de acoso y hostigamiento de trabajadores a su cargo. Mediante esta presunción, el empleador o jefe superior queda vinculado jurídicamente como partícipe en la comisión de este tipo de conducta conjuntamente con el trabajador que ejerció la conducta, constituyendo la *ratio juris* de ello la tolerancia en consentir el acoso, ser indiferente y no cumplir con el deber legal de adoptar una conducta proactiva para evitarlo o hacerlo cesar cuando tuvo conocimiento de su ocurrencia, permitiendo la violación de derechos fundamentales del trabajador.

---

contra un servidor público o trabajador oficial, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a la sala jurisdiccional disciplinaria de los consejos Superior y seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley de acuerdo a la naturaleza del cargo del imputado.

En tal virtud, denunciada una conducta constitutiva de acoso laboral, hay una presunción legal de que el empleador ejerció una conducta omisiva, presumiendo que él como empleador o jefe inmediato no adoptó las medidas preventivas y correctivas que evitaran la situación de acoso laboral que se ejerció contra otro trabajador. Se sanciona su pasividad o permisividad de evitar causar un daño al trabajador acosado.

Es claro, desde nuestro punto de vista, que con esta tipificación se equipara con los elementos de la responsabilidad plena laboral, por la cual se sanciona la negligencia del empleador, al no proveer todas las medidas de protección al trabajador para que este no sufra ningún daño en el desempeño de sus labores, debiendo el empleador desplegar la máxima diligencia.

I. Procedimiento aplicable a funcionarios y empleados de entidades de derecho público. Hay que tener en cuenta que cuando la relación laboral surge en el ámbito de una institución de derecho público, el mecanismo de solución prioritario se debe dar mediante la propia intervención de las partes en la entidad para llegar a un acuerdo conciliado, reiterando que si no tiene efectos esta conciliación o no se presta la atención debida por el empleador, el acosado podrá buscar las reparaciones respectivas ante las autoridades policivas o laborales con que la ley lo faculta. Cuando estas circunstancias se suscitan en una entidad estatal, con la formulación de la denuncia de acoso laboral se podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público, quien intervendrá en tal calidad<sup>38</sup>.

Para los empleados públicos, *la comisión de conductas de acoso laboral o cualquier otra forma de hostigamiento constituye falta disciplinaria gravísima* conforme el Código Disciplinario Único, y apareja la

---

<sup>38</sup> Así mismo, para los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional: el Presidente de la República o quien haga sus veces, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, los miembros del Consejo Superior de la Judicatura y el Fiscal General de la Nación, incurso en actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, podrán intervenir el investigado y su defensor, el sujeto pasivo –el acosado– o su representante, y el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante ante el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República.

iniciación de un proceso disciplinario que bien puede concluir con la destitución del cargo, o suspensión en el ejercicio de sus funciones, al tipificarse como falta gravísima conforme a este régimen sancionatorio; de dicho proceso saldrá bien librado el encartado que demuestre que no ha incurrido en ninguna de las causales de conducta por acción u omisión que consagra las modalidades de acoso u hostigamiento.

Como medida inmediata y preventiva para hacer cesar el acoso, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, la queja por conductas constitutivas de acoso laboral contra un funcionario público<sup>39</sup> permite que durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento el funcionario que lo esté adelantando *pueda ordenar, motivadamente, la suspensión provisional del servidor público*, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

J. Procedimiento aplicable a empleados de organizaciones de derecho privado. La jurisdicción laboral del lugar de los hechos se ha reservado para las víctimas de acoso, que sean trabajadores o empleados de empresas particulares, ONG, asociaciones, corporaciones o similares. Corresponde a los jueces del trabajo adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10.º de la ley, pudiendo, en lo no previsto en la ley, aplicar el Código Procesal del Trabajo.

El procedimiento a seguir, cuando la sanción fuere de competencia de los jueces del trabajo, efectuada la queja por el trabajador, será el de citar a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. La iniciación del procedimiento se notificará personalmente al empleado acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja.

Así mismo, para garantizar el derecho de defensa al trabajador o empleado acusado de la conducta de acoso, éste podrá solicitar la

---

<sup>39</sup> Particularmente deben hacerlo las mujeres en gestación que por su condición son despedidas del lugar de trabajo. Conforme al artículo 13 de la Constitución, en armonía con este mandato, las normas subsiguientes establecen que durante el embarazo y después del parto la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado.

práctica de pruebas, que se podrán realizar antes de la audiencia o dentro de ella. Con este acervo probatorio, en la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos, al finalizar la misma, el juez laboral mediante sentencia proferirá la decisión que resuelve la queja de acoso. Contra esta sentencia que pone fin a la actuación procede solamente el *recurso de apelación*, que se decidirá en los treinta días siguientes a su interposición.

### III. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

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

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

A. Sanciones a aplicar a los sujetos que hacen el acoso. Cuando el acoso laboral estuviere debidamente acreditado, se sancionará:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las EPS y las ARS el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás

secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio de la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

B. Responsabilidad del trabajador por quejas falsas. Se estipula que cuando un trabajador interpone una queja de acoso laboral en forma temeraria, o sea, cuando esta carece de fundamento, porque no hay veracidad en su dicho, su conducta es sancionada. La nueva ley faculta al representante del Ministerio Público o al juez laboral competente para que, cuando a su juicio la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se imponga a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis meses siguientes a su imposición.

En las entidades públicas, las quejas temerarias o sin fundamento pueden constituir una causal de investigación disciplinaria a la luz del Código Único Disciplinario si se ha actuado con deliberada intención o culpa grave. En este evento, se está sancionando la utilización indebida del acoso, que falsea la realidad, para obtener un fin, la causación de un perjuicio a un jefe, compañero o subalterno a quien se obliga a enfrentar un proceso disciplinario con las consabidas consecuencias de afectar su credibilidad en el entorno laboral, convirtiendo la queja por acoso en un instrumento para agredir al otro, lo que es también una forma de acoso.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos, pues, en efecto,

puede afirmarse que tal conducta es persecutoria y se convierte, también, en una forma de acoso que acertadamente sanciona la ley, pues tal actuación es un ejercicio arbitrario en desmedro de la dignidad del que es denunciado una y otra vez por un hecho que ha cometido. De no consagrarse esta modalidad de sancionar a quien actúa con igual intención de acoso, cuando ha sido víctima de este, se generaría una asimetría en las relaciones laborales y una oportunidad retaliatoria de ejercer una conducta acosadora con múltiples denuncias o quejas contra quien el trabajador considera que le ha hecho sujeto de acoso u hostigamiento.

C. Caducidad de las quejas por acoso laboral. En consideración al plazo de que dispone la víctima del acoso para denunciar ante las autoridades competentes esta conducta, se consagra en la ley que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la ley.

Por tanto, el legislador incentiva que quienes son víctimas de estos hostigamientos pongan en conocimiento de las autoridades, en forma oportuna, las quejas o reclamos para hacer cesar tal conducta<sup>40</sup>, so pena de que, transcurrido el plazo de seis meses para proceder contra el causante del daño, no pueda abocarse el conocimiento porque la acción no puede iniciarse al estar caduca. La inacción de la víctima es un comportamiento permisivo de la situación que padece, y el no reclamo oportuno le apareja una sanción de no poder reclamar si deja pasar el plazo de seis meses para poner en conocimiento de la empresa u organización el acoso que sufre.

---

<sup>40</sup> Por eso, en países como España se considera que más de 2 millones de personas padecen acoso psicológico habitual o continuado en su ambiente laboral por parte de jefes, compañeros o subordinados, lo que supone en torno al 9% de la población activa ocupada: cfr. [<http://noticias.terra.es/GenteyCultura/2009/0423/actualidad/unos-2-millones-de-trabajadores-sufren-mobbing-o-acoso-laboral-en-espana.aspx>]. Para el investigador psicólogo IÑAKI PIÑUEL con el acoso se producen numerosos síntomas psicossomáticos en sus víctimas, como son insomnio, irritabilidad, falta de concentración, cefaleas o taquicardias, que suelen derivar en bajas laborales intermitentes y que, a medio y largo plazo, en la mitad de los casos desembocan en cuadros como los síndromes de “estrés postraumático” o del “trabajador quemado”, cfr. [<http://quemobbing.blogspot.com/2008/04/necesidad-de-priorizar.html>].

#### IV. TIPIFICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL PARA LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES

El concepto o término de responsabilidad es definido por mucho autores; para DE ÁNGEL YAGUEZ, “tiene una finalidad reparadora, lo que pretende es determinar en qué medida deben recaer las consecuencias de un acto humano o simplemente de un hecho”. Para MARTÍNEZ RAVE (1993), es “la obligación de asumir las consecuencias de un hecho” (YANEZ DE ANDRÉS, 1992) y es aplicable a la responsabilidad civil y penal que, consideramos, se deriva del daño (DONATI, 1954) causado por el acoso laboral.

A. Responsabilidad penal. Conforme a las reglas de la ley de acoso, todos los trabajadores son sujetos de responsabilidad por comportamiento de acoso u otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Un trabajador, cualquiera que sea, al realizar conductas de acoso u hostigamiento a compañeros de su mismo o inferior nivel jerárquico, o incluso a sus superiores, empleando violencia física, agresiones a la salud, la vida o la convivencia, puede incluso incurrir en la comisión del delito de lesiones personales u otros que afectan la integridad moral de la víctima. En tal virtud, la responsabilidad penal se asienta en lo dispuesto en el artículo 15 de la Constitución, pues el acoso tanto físico como psicológico son conductas que afectan el derecho fundamental a la integridad física; aunque, como lo expresa VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ (2000, 25-26), “en el derecho laboral y en la función pública la violencia física figura de un modo marginal, ligada a los procesos disciplinarios, de despido o de extinción del contrato a instancia del trabajador que ha sufrido ‘ofensas físicas’ de su empleador u otros trabajadores”, deduciendo de ello QUINTERO OSPINA (1998), que en el ámbito del derecho penal sí puede constituir causa de lesiones personales, y que esta conducta punible origina obligación de reparar los daños materiales y morales causados con ocasión de aquella (art. 94 C. P.).

Igual tratamiento se deriva de la violencia psicológica, constituyente de delitos contra la integridad moral, como los tratos degradantes, humillantes o crueles, introducidos por primera vez en el Código Penal de 1995, debido a la firma de tratados internacionales sobre la

prohibición de estas conductas, a los que se suman las tradicionales de injuria y coacción indebida.

B. Responsabilidad civil extracontractual. Según el canon general de responsabilidad civil extracontractual del artículo 2341 y subsiguientes del Código Civil, se deben constituir cuatro elementos para declarar la responsabilidad directa o indirecta: un hecho por una acción u omisión proveniente de un delito o culpa., un daño, y un nexo de causalidad. Estos elementos los encontramos en la conducta activa u omisiva del acoso, ejercida por el empleado jefe, subalterno o compañero de la víctima del acoso. El daño (VICENTE DOMINGO, 2004) consiste en el resultado que afecta la integridad física o mental del trabajador, y debe existir una relación o nexo de causalidad que vincula el daño causado con el agente dañador (el empleado), todos integrantes de una obligación de responsabilidad civil entre las partes: de un lado, el sujeto pasivo, que puede exigir el pago de los perjuicios materiales y morales que se derivan del daño producido por el acoso, y de otro, el responsable de tal conducta, que como sujeto activo del daño tiene a su cargo la obligación de reparar el daño infligido. Entonces quedan cumplidos los presupuestos para iniciar una acción de responsabilidad civil extracontractual. El acoso laboral es un problema universal<sup>41</sup>. En el ámbito del ordenamiento laboral, las lesiones relativas al estrés que se deriven de situaciones de violencia física o psicológica en el trabajo pueden ser consideradas como accidentes de trabajo, cuando se causan por acciones u omisiones del patrono. Entonces, bien se puede deducir una responsabilidad directa a cargo del trabajador acosador e indirecta para el empleador que responderá plenamente cuando ha infringido sus deberes de seguridad para con el trabajador.

La conducta de acoso tiene entonces los elementos causales para producir un daño personal, físico o moral, pues el acosador pone en

---

<sup>41</sup> Estadísticamente, de cada dos o tres casos, el acosador es un responsable jerárquico superior que “emprende el hostigamiento con un subordinado” porque su presencia, su creatividad o el aprecio del que goza por parte del entorno, le resulta “amenazante”. Con menor incidencia, también se da, en un 15 a 20% de los casos, “mobbing horizontal”, es decir, entre compañeros o trabajadores iguales en la escala laboral, así como “coaliciones de subordinados” que se unen para “quitar de la circulación a un jefe”, en un 9 o 10% de las situaciones de acoso.

práctica toda estrategia de hostigamiento contra su víctima, utilizando sistemáticamente y durante un tiempo prolongado una serie de comportamientos perversos para ridiculizar y apartar socialmente a la víctima; y afecta su esfera de derechos morales o espirituales, su vida de relación, pues aunque sea inverosímil lo que le está sucediendo y pueda llegar incluso a negar la evidencia mediante la negación o evitación del fenómeno, sus relaciones con el resto del grupo al que pertenece se ven afectadas, por la mala imagen que puede representar o por la pérdida de ánimo y valor en sí misma, lo que suele desembocar en el abandono de la víctima de su puesto de trabajo, probablemente después de haber pasado por largas temporadas de incapacidad, tratadas como enfermedad mental, que incluso podrían, en caso extremo, llevar al agravamiento de enfermedades o al suicidio.

Queda entonces la evidencia de un daño, un agente causante (el acosador) y un nexo de causalidad, que conforme lo dispone el artículo 2341 C. C., vincula en sus extremos al agente dañador con el daño, y obliga a reparar los perjuicios de esta conducta. La comisión del acoso reúne los elementos de responsabilidad para declarar la responsabilidad civil extracontractual y la consecuente indemnización a favor de la víctima, tipificando una responsabilidad subjetiva o por culpa de la cual se podrá exonerar el causante demostrando que no actuó con culpa y que su trato ha sido diligente y cuidadoso con sus trabajadores, evitando cualquier forma de acoso laboral.

## CONCLUSIONES

Analizada la estructura de la nueva ley de acoso laboral, podemos concluir que busca preservar la convivencia laboral en empresas o entidades, sean públicas o privadas, salvaguardar el trabajo digno, y atender a las políticas adoptadas por la OIT desde 1998, evitando el acoso. Al igual que en las regulaciones europeas, se está frente a tres tipos de acoso: el acoso sexual, que supondría un violación del derecho a la intimidad; el acoso discriminatorio, que vulneraría el derecho a la igualdad de trato y no discriminación; y el acoso moral o psicológico, que supondría una violación al derecho a la dignidad del trabajador. Es de capital importancia destacar que, siguiendo a los diversos autores sobre el tema, se reconocen dentro de la violencia psicológica

del acoso las conductas repetidas (micro ofensas) que por sí solas y de forma aislada tendrían un alcance relativo menor, pero que en su conjunto y de forma acumulada pueden adquirir gran relevancia; sería esta una de las modalidades más frecuentes de acoso en los entornos laborales, por los cuales no se reclama y que la ley no destaca. Es evidente que la ley es restrictiva, pues solo es aplicable a relaciones de trabajo subordinadas mediante contratos verbales o escritos de prestación laboral, si bien es un reconocimiento a la dignidad de los trabajadores bajo subordinación y dependencia; pero deja por fuera a un grueso contingente de la población laboral, los trabajadores independientes, que debido al alto nivel de desempleo ofrecen su fuerza de trabajo mediante contratos de prestación de servicios o asociativos; en particular, bajo la modalidad de empresas asociativas de trabajo o cooperativas, ello los convierte en asociados o patronos y no les hace aplicable la nueva ley de acoso laboral; se permite así un trato injusto e inequitativo de un amplio sector laboral que demanda amplias garantías de protección, y que se vulnere la dignidad del trabajador, haciendo aún más precario este tipo de relaciones de trabajo.

La ley en examen es una codificación negativa para las relaciones de trabajo autónomas, que contraviene la realización de uno de los fines constitucionales respecto del Estado social de derecho, el cual debe garantizar las condiciones de trabajo justo y equitativo para todos los colombianos.

Se concluyen que, por ser una norma discriminatoria, debe ser objeto de revisión y modificación por el legislativo en los apartes que se han señalado acá; igualmente, por la dignidad en el trabajo es necesario que la sensibilidad y responsabilidad de los directivos de las empresas los lleve a poner medios eficaces que eviten que en sus organizaciones se den estas situaciones verdaderamente lamentables respecto de sus trabajadores.

## REFERENCIAS

- BECKER, G. S. (1957). *Economía de la discriminación*. México: Planeta Mexicana.
- BECKER, G. S. (2002). *Economía cotidiana*. México: Planeta Mexicana.
- CARNEIRO CANEDA, M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: La "nueva frontera" de los recursos humanos*. Capítulo 3, Madrid: Esic Editorial.
- DONATI, A. (1954). *Tratatto del diritto delle assicurazioni private*, vol. II. Milano: Giuffrè.

- FERNÁNDEZ, M. (2000). *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*. Capítulo 1, Barcelona: Gestión.
- HERNÁNDEZ ENRÍQUEZ, F. (2003). "Mobbing: acoso moral en el derecho laboral", en *Actualidad Laboral y Social*.
- HIRIGOYEN, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Madrid: Paidós.
- LEYMANN, H. (1996). *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Ed. du Seuil.
- MARTÍNEZ SELVA, J. M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Pearson Educación.
- MARTÍNEZ RAVE, G. (1993). *La responsabilidad civil extracontractual en Colombia*, 7.<sup>a</sup> ed. Medellín: Biblioteca Jurídica Diké.
- MAZEAUD, H. y L. (2005). *Elementos de la responsabilidad civil*. Bogotá: Leyer.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- (1998). "Declaración relativa a los principios fundamentales". Documento: CIT/1998/PR20A.
- OIT (2005). Derechos fundamentales en el trabajo. Convenios fundamentales y prioritarios, mecanismos de control y observación de la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- QUINTERO OSPINA, T. (1998). *Tratado de procedimiento penal colombiano*, t. II. Bogotá: Edit. Facultad de Derecho.
- TAMAYO JARAMILLO, J. (1986). *De la responsabilidad civil. De los perjuicios y su indemnización*, t. II. Bogotá: Temis.
- VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ, M. (2000). *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*. Barcelona: Gestión, 371.
- VICENTE DOMINGO, E. (1994). *Los daños corporales: Tipología y valoración*. Barcelona: Bosch.
- YAGUEZ DE ÁNGEL, R. (1989). "La reparación de daños personales en el derecho español, con referencia al derecho comparado", *Revista Española de Seguros*, 57, enero/marzo. Madrid.
- YANEZ DE ANDRÉS, A. (1992). *Responsabilidad civil y seguro: ámbito y limitaciones*. Pamplona: Aranzadi.