

Manual de Derechos Laborales

Edición actualizada, 2019



2. Sobre el acoso laboral

ens
ESCUELA NACIONAL SINDICAL



© Manual de Derechos Laborales, 2019
© Escuela Nacional Sindical, 2019
Calle 51 N° 55-84 (Boyacá con Tenerife)
Teléfono: (57 4) 513 3100
Medellín-Colombia

Director General:
Eric Alberto Orguloso Martínez

Dirección Área de Defensa de Derechos
Ana María Amado Correa

Coordinación editorial:
Mayra Alejandra Restrepo Sabaleta

Edición actualizada, abril de 2019
a cargo de Yecica Rodríguez, Angélica Palacios

ISBN: 978-958-8207-71-1

Dirección metodológica y pedagógica
Sandra Milena Muñoz Cañas

Adaptación de textos:
Emperatriz Muñoz Pérez
CIEC Comunicaciones Universidad de Antioquia

Diseño y diagramación:

Camilo Montenegro Cárdenas

CIEC Comunicaciones Universidad de Antioquia

Creación de fotonovela (guion, escenografía, fotografía y diseño):

Róbinson Úsuga Henao

Elaboración de personajes y elementos de escenografía:

Christian Tamayo

Natalia Andrea García Mazorra

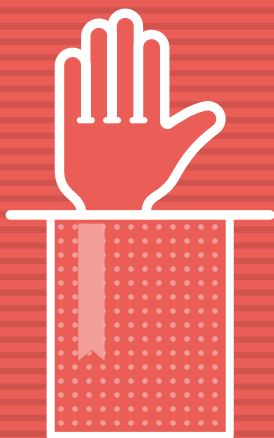
Andrea Mejía Lora

Róbinson Úsuga Henao

La presente publicación ha sido elaborada con apoyo y asistencia de
USDOL.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Escuela
Nacional Sindical y en ningún caso refleja los puntos de vista de USDOL.

Este material puede ser reproducido total o parcialmente, previa
autorización de los editores.



Manual de derechos laborales

Sobre el acoso laboral

EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE NOMBRARON AL SEÑOR JORGE GIL COMO JEFE DEL ÁREA DE PEDIDOS. Y UNA DE SUS PRIMERAS ACCIONES FUE REMOVER DEL CARGO A MARTA, LA COORDINADORA DE RUTAS, AL ENTERARSE DE QUE ESTABA EMBARAZADA.



PERO SANDRA, UNA EMPLEADA DEL ÁREA ADMINISTRATIVA, SIENTE QUE MARTA NO TIENE MUCHO QUE HACER ALLÍ. Y SE LO HACE SABER.





YO SÍ: PORQUE SUPO QUE ESTABA EMBARAZADA.



¿DE VERDAD?
¿CÓMO ASÍ?

SÍ, FUE MUY AMABLE EN SUS PRIMEROS DÍAS EN EL NUEVO CARGO, PERO CAMBIÓ DEL CIELO A LA TIERRA CUANDO SE ENTERÓ DE QUE ESTABA EMBARAZADA.



¡QUÉ MAL!



SÍ, LA SEMANA PASADA ME ENVIÓ UN COMUNICADO EN EL QUE DECÍA QUE DADA MI CONDICIÓN, SERÍA REUBICADA EN UN NUEVO CARGO. Y BUENO ¡AQUÍ ME TIENES!



ES RARO, PORQUE YO AQUÍ NO ESTOY NECESITANDO APOYO. PERO ENTONCES SIÉNTATE ALLÍ, EN ESE ESCRITORIO, Y SI TE REQUIERO, TE LLAMO. ¿LISTO?

LISTO. ¡GRACIAS SANDRA!



Y MARTA TOMÓ ASIENTO EN EL ESCRITORIO Y ESPERÓ A SER SOLICITADA DURANTE TODO ESE DÍA.



Y MARTA ESPERÓ DURANTE UNA SEMANA...



Y UNA SEMANA DESPUÉS SEGUÍA ESPERANDO, SIN QUE FUERA LLAMADA POR SANDRA.



ENTONCES SE PRESENTÓ ANTE SU JEFE DON JORGE, PARA SOLICITARLE QUE LA REINTEGRARA A SU ANTIGUA ÁREA DE TRABAJO.

EL NUEVO PUESTO ES PARA PROTEGERLA, ¿NO ESTÁ PUES EN EMBARAZO? PERO MIRE NIÑA, SI NO ESTÁ CONFORME, LAS PUERTAS DE LA EMPRESA ESTÁN ABIERTAS, PARA CUANDO QUIERA IRSE.



DOS DÍAS MÁS TARDE, MARTA RECIBIÓ UNA CARTA DE DON JORGE. LE DECÍA QUE ESTABA ENTERADO DE SU BAJO RENDIMIENTO EN EL ÁREA DONDE FUE REUBICADA. Y DE SEGUIR ASÍ, TENDRÍA QUE SOLICITAR PERMISO AL MINISTERIO DE TRABAJO PARA DESPEDIRLA.

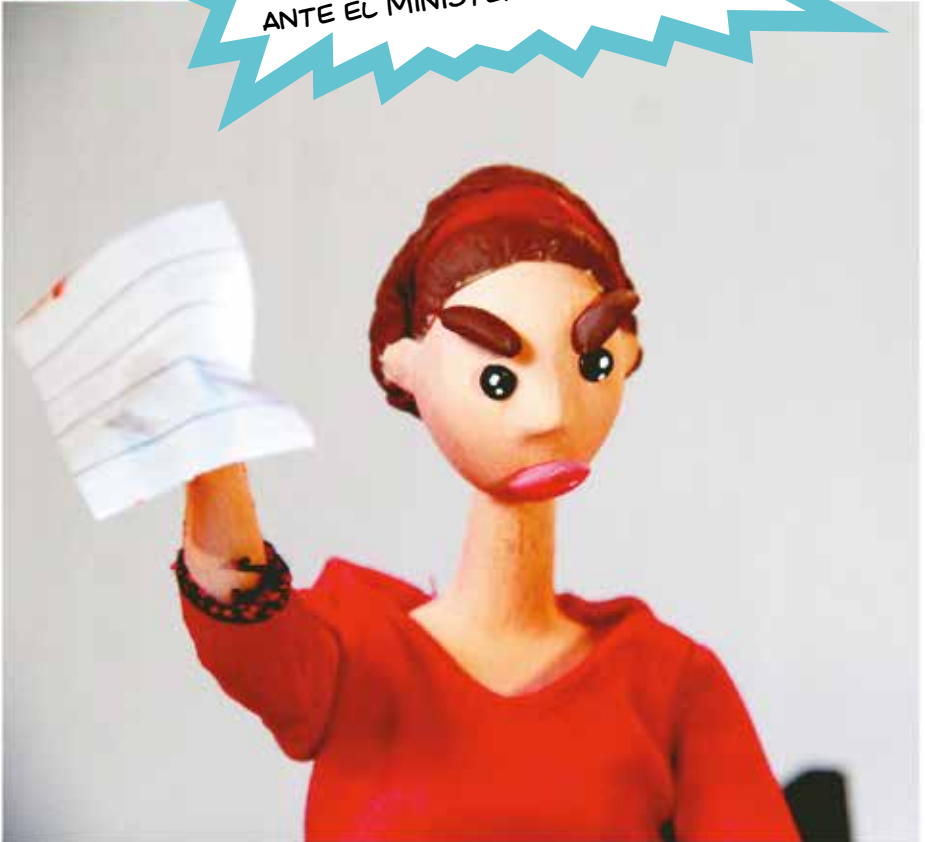


¡PERO SI ÉL FUE QUIEN DECIDIÓ CAMBIARME DE PUESTO!



¡ESTO SE ACABÓ!

¡PRESENTARÉ UNA QUEJA ANTE EL
COMITÉ DE CONVIVENCIA DE LA EMPRESA
Y UNA QUERRELA POR ACOSO LABORAL
ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO!



CAPÍTULO 2

SOBRE EL ACOSO LABORAL

2

2.1 ¿Qué es el acoso laboral?

Definamos que:

Acosar es perseguir o importunar a alguien con requerimientos;¹ cuando se dice **laboral** se está hablando de que, perseguir o importunar, es algo que ocurre en el ambiente de trabajo.

En Colombia, el acoso laboral se entiende como toda conducta **persistente y demostrable** que se hace sobre un empleado, un trabajador(a) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno. Estas conductas buscan infundir miedo, intimidación, terror y angustia, y causar así perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia.²

2.1.1 Presunción de acoso laboral

¿Cómo se da el acoso laboral?

Las siguientes son algunas formas en las que se presenta el acoso laboral, y la ley las identifica así:

Maltrato

Cualquier acto de agresión física, independiente de las consecuencias que tenga.

1. Diccionario de la Lengua Española.

2. Art. 2, Ley 1010 de 2006.

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o que se refieran a la raza, al género, al origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales que tengan contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Persecución:

Las amenazas de despido sin justificación dichas delante de los compañeros de trabajo. Las múltiples denuncias disciplinarias. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo. La exigencia de trabajar en horarios que superan la jornada contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turno y la exigencia permanente de trabajar domingos y días festivos, sin que haya una necesidad real de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores(as).

La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

Discriminación:

Cuando por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, creencia religiosa, preferencia política, situación social u orientación sexual se trata al trabajador(a) de manera diferente.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, hechas en público. Decir en público hechos que pertenecen a la vida íntima de la persona.

Entorpecimiento:

Cuando se niegan los materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento del trabajo.

Cuando se imponen deberes demasiado extraños a las obligaciones del trabajo.

Si hay exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.

Cuando hay cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento claro que justifique la necesidad técnica de la empresa.

Inequidad:

Si en el trato se nota discriminación respecto a los demás trabajadores(as) en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes.

Desprotección:

Cuando se asignan tareas que ponen en riesgo su vida o integridad física, sin darle los elementos de seguridad necesarios.³

Recuerde:

El acoso laboral tiene que ser demostrado (se debe demostrar que, efectivamente, el o la trabajadora puso en conocimiento dicha situación de acoso a través de quejas dirigidas al Comité de Convivencia que, por obligación, el empleador debe tener creado de conformidad a la Resolución 652 y 1356 del 2012). Para hacerlo, sirven todos los medios de prueba que la legislación contempla: testimonios, pruebas documentales, interrogatorios entre las partes.

2.2 Tratamiento preventivo y correctivo del acoso laboral

Según la Ley 1010 de 2006, el acoso puede y debe prevenirse, y es una responsabilidad del empleador hacerlo. Para eso debe:

3. Para ver un análisis práctico de conductas de acoso laboral, ir a la pág. 46 del Manual que se encuentra en el CD.

Tener escrito en el **Reglamento Interno de Trabajo** las acciones de prevención que ha diseñado, y establecer procedimientos que sean confidenciales, conciliatorios y efectivos; que corrijan el acoso.⁴ También debe conformar un Comité de Convivencia Laboral.⁵

- Si el empleador no realiza las medidas preventivas se entenderá que es tolerante frente al acoso. En este caso la denuncia se puede realizar ante:
 - El inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.
 - Los inspectores municipales de policía.
 - Los personeros municipales.
 - La Defensoría del Pueblo.
 - Si es servidor público, ante Ministerio Público o entidad de control respectiva.

Tenga en cuenta que:

- La denuncia se debe hacer por escrito y llevar las pruebas necesarias. La autoridad le hace un requerimiento al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.⁶
- La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa.
- Si se considera víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente para superar la situación amigablemente.

4. La Ley 1010 de 2006 les concedió a los empleadores un plazo de tres meses, luego de promulgada, para que adoptaran dichas medidas.

5. La Resolución 1356 de 2012 les otorgó a las empresas hasta el 31 de diciembre de 2012 para que se conformaran.

6. Según la Ley 1010 de 2006, cualquier autoridad señalada en ella puede realizar acciones que permitan corregir el acoso (art. 9, núm. 2 y Sentencia C-282 de 2007).

- El trabajador(a) que presente la queja o sirva de testigo queda protegido por la ley. Y si fuera despedido durante los seis meses siguientes a la queja, este hecho queda invalidado, siempre y cuando se demuestren los hechos que se entienden como acoso laboral, lo anterior de conformidad al artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que lo que busca es evitar actitudes retaliatorias.



Para tener en cuenta:

Las medidas preventivas y correctivas de que trata la Ley 1010 de 2006 no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador; por el contrario, se trata simplemente de instrumentos de carácter administrativo, que no solo buscan la demostración del acoso sino la debida implementación y ejecución de la Resolución 652 y 1356 de 2012.

Según la Ley 1010 de 2006, cualquier autoridad señalada en ella puede realizar acciones que permitan corregir el acoso (art. 9, núm. 2 y Sentencia C-282 de 2007).

2.3 Sanciones cuando se demuestra acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 dispone ciertas medidas contra quienes incurran en prácticas de acoso laboral distinguiendo para ello entre los sectores público y privado.

Sector público

- Si la persona que acosa es un servidor público se le pueden imponer las sanciones máximas que contempla el Código Disciplinario Único, así:
 - La falta acoso laboral⁷ se califica como gravísima, por lo tanto, las sanciones a aplicar pueden ser de destitución e inhabilidad general, que oscila entre 10 y 20 años de prisión (gravísimas, dolosas o realizadas con culpa gravísima), o la

7. Arts. 48 y 49, Ley 734 de 2002.

suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial, que va de 30 días a un año (graves culposas o gravísimas culposas). Se sanciona a través del procedimiento ordinario.

- El acoso laboral también puede ser tipificado como un desconocimiento de uno de los derechos contemplados en el artículo 33, específicamente el consagrado en el numeral 7º del **Código Disciplinario Único**, en cuyo caso se aplicaría el procedimiento ordinario, pero siempre se sancionaría con suspensión e inhabilidad especial.
- A su vez, el acoso laboral puede formularse como una incursión en las prohibiciones del artículo 35 del Código Disciplinario Único, que dispone que a los empleados públicos les esté prohibido: “2.º Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.” “6.º Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos, injuriosos o calumniarlos.” “17.º Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.” “23.º Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público a las personas que intervienen en los mismos.” “26.º Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.”
- **¿Cuánto es el tiempo que dura la investigación que realiza la entidad pública encargada de investigar los actos de acoso laboral?**
 - Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único.⁸

8. Ver art. 13, de la Ley 1010 de 2006.

- Cuando la sanción fuere de competencia de los jueces del trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los 30 días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.
- ***¿Las decisiones que toma la autoridad encargada de investigar los actos de acoso laboral, se pueden someter a la justicia contenciosa administrativa?***
 - Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, 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.⁹
- ***La entidad pública encargada de investigar actos de acoso laboral, ¿puede hacer recomendaciones para evitar este tipo de actos?***
 - Es de señalar que todas las entidades estatales, sin excepción, a la fecha, ya deben contar con la integración de comités de convivencia laboral, o su equivalente, y sus funciones deben estar claramente señaladas en acto administrativo.
 - No es recomendable que la Oficina de Control Interno Disciplinario forme parte del Comité de Convivencia Laboral, en razón a que los funcionarios de esta dependencia por disposición legal tienen a su cargo el cumplimiento de funciones disciplinarias, las cuales se encuentran ausentes en esta etapa preventiva.

9. Ver art. 12, de la Ley 1010 de 2006.

Sector privado

- Si por razones del acoso el trabajador(a) renuncia a su empleo, obliga al empleador a pagar indemnización por despido sin justa causa, que se entiende como auto-despido o despido indirecto.¹⁰
- Para quien realice el acoso y para el empleador que lo tolere, la sanción es una multa entre dos y diez salarios mínimos.
- El empleador que haya ocasionado o tolerado el acoso laboral a un trabajador(a) debe asumir el pago del 50 % a la EPS y a la ARL del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas que haya dejado el acoso laboral.
- 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.
- El empleador puede despedir con justa causa o no renovar el contrato, cuando quien comete el acoso es un compañero de trabajo o un subalterno.

¿Quién aplica las sanciones?

- Para los trabajadores(as) particulares, los jueces laborales del lugar donde ocurren los hechos.¹¹
 - De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja.
 - Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella.
 - La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos.
 - Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los 30 días siguientes a su interposición.

10. Procede la indemnización en los términos del art. 64 del CST.

11. Conforme al procedimiento que señala el art. 13 de la Ley 1010 de 2006.

- También se contemplan las sanciones administrativas emanadas del Ministerio de Trabajo, cuando en la investigación por acoso laboral se demuestra el incumplimiento de la Resolución 652 y 1356 del 2012, sanciones que se realizarán de conformidad en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

2.4 Los comités de convivencia laboral

¿Quiénes integran los comités?

- Dos representantes del empleador y dos de los(as) trabajadores(as), con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.
- En el caso de empresas con menos de 20 trabajadores, estará conformado por un representante de los(as) trabajadores(as) y uno del empleador, con sus respectivos suplentes.

Recuerde:

- Este comité deberá ser implementado en todas las empresas del sector privado y todas las entidades públicas de cualquier nivel.
- En cualquier empresa el Comité de Convivencia debería estar funcionando desde el 31 de diciembre del 2012, de no ser así, están sujetas a investigación por parte del Ministerio del Trabajo de conformidad al procedimiento administrativo sancionatorio de la Ley 1437 del 2011.
- Tiene un carácter preventivo, pero también conciliatorio.
- La elección entre los trabajadores(as) o funcionarios(as) públicos(as) para elegir a sus representantes se hace mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada

empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

- Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, por su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.
- Quienes hayan sido acusados de acoso no pueden hacer parte del comité y tampoco quienes hayan sido víctimas del mismo en los últimos seis meses, anteriores a la elección.
- Quienes pertenezcan al comité deben, preferiblemente, contar con cualidades como: respeto, imparcialidad, serenidad, tolerancia, confidencialidad, reserva y ética. Poseer comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- El periodo de participación de los miembros del comité es de dos años.
- El comité se debe reunir de manera ordinaria cada tres meses y puede sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.
- También puede sesionar de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención y puede ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

¿Qué hace el Comité de Convivencia Laboral?

- Recibe y tramita las quejas y pruebas.
- Examina, de manera confidencial, los casos en los que se formula la queja o reclamo.
- Escucha, individualmente, a las personas involucradas en la queja de acoso.
- Realiza reuniones en las que, a partir del diálogo, las partes involucradas puedan llegar a un acuerdo a partir de compromisos.
- Formula planes de mejora con los involucrados en la queja que construyan, renueven y promuevan la convivencia laboral.

- Hace seguimiento a los compromisos que pactaron los involucrados.
- Si, a pesar de realizar las intervenciones correspondientes, no se llega a ningún acuerdo y las conductas de acoso continúan, el comité:
 - Remite la queja a la Procuraduría General de la Nación, si es una empresa pública.
 - Informa a la alta dirección de la empresa; si es privada, cierra el caso y el trabajador(a) presenta la queja ante el inspector de Trabajo o demanda ante el juez competente.
 - Presenta las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como los informes anuales y otros que se requieran.
 - Hace seguimiento a las recomendaciones dadas a las dependencias de recurso humano y salud ocupacional.
 - Elabora informes cada tres meses sobre su gestión, informando las estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones.¹²

2.5. Acción de Tutela como mecanismo de protección frente al acoso laboral

Sector público

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, si se tiene en cuenta que estos procedimientos disciplinarios pueden extenderse ampliamente en el tiempo y no existen medidas preventivas claramente estipuladas por el legislador; por tanto, se corre el riesgo de afectar en gran medida el derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas e, incluso, de que el o la trabajadora se vean afectados en su ámbito psicosocial en razón del acoso.

12. Para ver la protección frente al acoso laboral y las guías de acciones de protección frente al acoso laboral, ir las págs. 55 a la 64 del Manual que se encuentra en el CD.

Por ende, la tutela, al ser un mecanismo jurídico de urgencia que puede llegar a resolver la problemática en diez días hábiles, 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.

Sector privado

Por el contrario, cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la jurisprudencia ha señalado que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, la cual es acudir ante el juez laboral a fin de que este convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los 30 días siguientes, providencia que puede ser apelada.

Con todo, se podría alegar que la tutela es vía judicial más efectiva ya que es resuelta en tan solo diez días.

No obstante, la Corte Constitucional en sentencia T-882 de 2006 entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo, teniendo en cuenta que, si se despiden a un trabajador víctima de acoso laboral, que haya acudido a los procedimientos de protección establecidos legalmente, este despido carecerá de efecto si se genera dentro de los seis meses siguientes a la presentación de la petición de protección o queja por acoso laboral.

2.6 Aplicación de la Ley 1010 de 2006 a las y los contratistas

No es posible aplicar la Ley de Acoso Laboral en donde medien relaciones civiles o comerciales a través de un contrato de prestación de servicios, ya que entre contratante y contratista no existe una relación de jerarquía o subordinación como lo exige la norma. Esta aclaración la realizó la Corte Constitucional mediante las Sentencias C-960 de 2007, C-282 de 2007, C-078 de 2007, y C-898 de 2006.

Si he firmado un contrato de prestación de servicios, pero se cumplen las condiciones de un contrato laboral, ¿qué sucede si se presenta un caso de “acoso laboral”?

En este caso, usted se encuentra bajo la figura de un contrato realidad (el que tiene una apariencia distinta a la figura que se pactó por escrito o de forma verbal), si cumple horario y acata órdenes de un superior jerárquico y se presentan conductas que se pueden tipificar como acoso laboral, puede exponer el caso ante el inspector de Trabajo quien, teniendo conocimiento de lo denunciado, debe actuar de acuerdo a las funciones de inspección, vigilancia y control que le confiere la Ley 1610 de 2006 y Resolución 1309 de 2013 del Ministerio de Trabajo.

2

2.7 Acoso laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

¿Qué es acoso laboral para la OIT?

La OIT define el acoso laboral 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.

Comportamientos tenidos en cuenta como acoso laboral para la OIT

1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.

5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”.

GUÍAS DE ACCIONES DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

ACCIÓN DE TUTELA

Señor,

Juez Constitucional (puede ser juez municipal o del circuito, civil, penal, laboral, de familia,)

E. S D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: _____

ACCIONADO: _____

_____, ciudadano(a) mayor identificado(a) con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, residente en _____, actuando en _____, ante usted respetuosamente acudo para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales _____ los cuales considero vulnerados y/o amenazados por _____. Fundamento la acción en los siguientes

HECHOS:

PRIMERO: (en el primer hecho se deben narrar las condiciones personales, familiares, sociales y económicas del accionante)

SEGUNDO: _____

TERCERO: _____

CUARTO: _____

Los hechos deben ser tantos como se requieran para mostrarle al Juez con toda claridad la acción u omisión que genera la vulneración y/o amenaza del derecho fundamental que se busca proteger con la tutela. Los hechos deben de aparecer cronológicamente organizados y cada uno debe corresponder a una situación y no a varias

Es importante narrar en el último hecho la situación actual de los derechos fundamentales amenazados y/o vulnerados.

ARGUMENTOS

La solicitud de tutela que presento considero que procede en tanto:

1. Se trata de un(os) derecho(s) fundamental(es): se le debe decir al juez por qué son derechos fundamentales
2. Dicho(s) derecho(s) en su contenido y el alcance establecen claramente las obligaciones de los accionados en tal sentido...
3. Sobre la ocurrencia actual de la vulneración o amenaza del o los derecho (s) con ocasión de acción(es) u omisión(es) de una(s) autoridad(es) o de un(os) particular(es).
4. Sobre la no existencia de un medio de defensa judicial, o de su no idoneidad o no eficacia frente a la situación concreta, o sobre el peligro de la ocurrencia de un perjuicio irremediable.
5. En caso de dirigirse contra un particular argumentar sobre la procedencia de acuerdo con el artículo 42 del decreto 2591 de 1991.

Se pueden utilizar citas textuales de jurisprudencia de la Corte Constitucional, siempre respetando la autoría de las mismas (indicando el fallo y el magistrado ponente del mismo). Lo ideal es que las citas de la jurisprudencia se utilicen como apoyo a la tesis que se quiere presentar con la argumentación y no que constituyan el único texto explicativo de la misma

Es recomendable iniciar la labor argumentativa señalando el "Problema Jurídico" que se está tratando en la respectiva acción, pues esto además de dar una mayor claridad al fallador permite delinear con mayor facilidad el alcance de lo que se debe argumentar.

PETICIONES

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor juez:

Primero: TUTELAR a mi favor los derechos constitucionales fundamentales a _____ los cuales están siendo amenazados y/o vulnerados por _____.

Segundo: ORDENAR a _____, que en el término de cuarenta y ocho horas desde la notificación del fallo que se sirva: (Ordenes específicas dirigidas a la protección de cada uno de los derechos vulnerados y amenazados) de tal forma que no continúe la vulneración o amenaza del derecho y que no tenga que acudir nuevamente a la tutela para ello.

Tercero: PREVENIR a _____ para que en adelante no vulnere o amenace los derechos fundamentales a _____.

Cuarto: ORDENAR a o los accionados rendir informe sobre el cumplimiento,

Quinto: ORDENAR al (organismo de control correspondiente, en asuntos laborales será el Ministerio el Trabajo), realizar el seguimiento del cumplimiento del fallo, y en caso de verificarse por usted señor juez el incumplimiento del fallo, adopte directamente todas las medidas necesarias para la protección de los derechos, he inicie el incidente de desacato correspondiente.

La correcta formulación de las peticiones conducirá a un fallo más eficaz para la protección de los derechos fundamentales que se quieren proteger. Aun cuando el Juez pueda encaminar las ordenes ante una mala formulación en la petición, es preferible indicarle ese camino al juez.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

PRUEBAS

En orden a establecer la violación y / amenaza de los Derechos Constitucionales Fundamentales cuya protección invoco, solicito se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

Documentales:

Testimoniales:

De oficio las que considere pertinentes Señor (a) juez para establecer con claridad los hechos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción en lo dispuesto en el Preámbulo de la Constitución Nacional y en los artículos _____ y 86 de la misma.

Tratados internacionales: _____

Sentencias de la Corte Constitucional: _____

COMPETENCIA

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a los jueces _____, y dado que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales han ocurrido en este Municipio, donde los jueces o tribunal _____ tienen jurisdicción, es suya la competencia señor juez.

_____ , para denunciar las conductas por parte de la persona denunciada que constituyen actos de acoso laboral, con el fin de que se tomen las medidas necesarias y conducentes para hacer que cesen las conductas constitutivas de acoso laboral. Fundamento la queja en los siguientes

HECHOS

Primero: _____

Segundo: _____

Tercero: _____

Cuarto: _____

Quinto: _____

Sexto: _____

Los hechos se deben organizar de manera cronológica e individualizada para permitir a los miembros del Comité un mejor entendimiento de la situación. Serán tantos hechos como se requiera para exponer con toda claridad las conductas que constituyen acoso laboral. Se deben narrar de la manera más clara y completa posible todas las circunstancias en las que se ha desenvuelto el acoso y cuáles son las afectaciones que se han presentado en la persona víctima de las conductas denunciadas.

Es ideal que dentro de los hechos se trate de enmarcar las conductas que se denuncian, dentro de las diferentes formas de acoso laboral que señala el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 (maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y/o desprotección laboral). También es muy importante que se precisen las condiciones de tiempo modo y lugar en las que han ocurrido las conductas que se denuncian.

ARGUMENTOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

En esta parte se le debe argumentar al Comité respectivo por qué las conductas que se denuncian constituyen acoso laboral (de ahí la importancia de enmarcarlas en las formas de acoso laboral en los hechos). Se pueden utilizar citas textuales de sentencias, respetando la autoría y tomándolas como apoyo para las tesis que se plantean. Igualmente, se pueden utilizar doctrinas del Ministerio del Trabajo (Conceptos jurídicos) o de tratadistas que manejan el tema, como apoyo a la argumentación de la queja.

MEDIOS DE PRUEBA

Se deben relacionar las pruebas con las que se cuente:

- Pruebas Documentales (por ejemplo, llamados de atención, memorandos, citaciones a descargos, cambios de turnos de trabajo, sanciones reiterativas, etc.)
- Pruebas testimoniales (nombre, identificación, dirección y teléfono de los testigos que hayan presenciado directamente las conductas que se denuncian).

SOLICITUD

Con fundamento en lo antes narrado, le solicito respetuosamente a ustedes dar trámite a la presente queja y, en virtud de ella y el adelantamiento de los exámenes y averiguaciones pertinentes:

PRIMERO: PROMOVER LAS MEDIDAS NECESARIAS para hacer que cesen las conductas constitutivas de acoso laboral que se denuncian.

SEGUNDO: PROMOVER ESPACIOS DE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN para evitar que se vuelvan a presentar las conductas denunciadas.

TERCERO: REALIZARLE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS ADOP-TADAS, por parte de quien ejecutó las conductas que se denuncian

CUARTO: EN CASO DE QUE LA PERSONA DENUNCIADA INCUMPLA LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS, dar aviso del hecho a la alta dirección de la empresa (o a la Procuraduría general de la Nación, en el caso de los servidores públicos).

NOTIFICACIONES

El(la) denunciado(a) recibirá notificaciones en la siguiente dirección _____ . Teléfono: _____

Yo recibiré notificaciones en la siguiente dirección _____ . Teléfono: _____

Atentamente,

C.C.

Sexto: _____

Los hechos se deben organizar de manera cronológica e individualizada para permitirle al funcionario respectivo un mejor entendimiento de la situación. Serán tantos hechos como se requiera para exponer con toda claridad las conductas que constituyen acoso laboral. Se debe narrar de la manera más clara y completa posible todas las circunstancias en las que se ha desenvuelto el acoso y cuáles son las afectaciones que se han presentado en la persona víctima de las conductas denunciadas.

Es ideal que dentro de los hechos se trate de enmarcar las conductas que se denuncian, dentro de las diferentes formas de acoso laboral que señala el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 (maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y/o desprotección laboral). También es muy importante que se precisen las condiciones de tiempo modo y lugar en las que han ocurrido las conductas que se denuncian.

ARGUMENTOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

En esta parte se le debe argumentar al funcionario respectivo por qué las conductas que se denuncian constituyen acoso laboral (de ahí la importancia de enmarcarlas en las formas de acoso laboral en los hechos). Se pueden utilizar citas textuales de sentencias, respetando la autoría y tomándolas como apoyo para las tesis que se plantean. Igualmente, se pueden utilizar doctrinas del Ministerio del Trabajo (Conceptos jurídicos) o de tratadistas que manejen el tema, como apoyo a la argumentación de la queja.

MEDIOS DE PRUEBA

Se deben relacionar las pruebas con las que se cuente:

- Pruebas Documentales (por ejemplo, llamados de atención, memorandos, citaciones a descargos, cambios de turnos de trabajo, sanciones reiterativas, etc.)
- Pruebas testimoniales (nombre, identificación, dirección y teléfono de los testigos que hayan presenciado directamente las conductas que se denuncian).

SOLICITUD

Con fundamento en lo antes narrado, le solicito respetuosamente a usted:

PRIMERO: CONMINAR PREVENTIVAMENTE AL EMPLEADOR para que aplique las medidas preventivas y los procedimientos correctivos del acoso laboral en la empresa, realizando un seguimiento de dicha aplicación.

SEGUNDO: En caso de que el empleador no acate la conminación preventiva o en la empresa no existan las medidas o procedimientos preventivos y correctivos aludidos, TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA QUE CESEN LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

TERCERO: ORDENAR AL EMPLEADOR que programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones de trabajo en la empresa.

(En este punto se puede solicitar también el traslado a otra área o dependencia de la empresa, de ser ello posible).

NOTIFICACIONES

El(la) denunciado(a) recibirá notificaciones en la siguiente dirección _____ . Teléfono: _____

La empresa _____ recibirá notificaciones en la siguiente dirección _____ . Teléfono: _____

Yo recibiré notificaciones en la siguiente dirección _____ . Teléfono: _____

Atentamente,

C.C.

¿Dónde te ayudan? Centros de Atención Laboral (CAL)

CAL Sabana:

Teléfono: (1) 852 51 36 Teléfono: (1) 852 51 36
Calle 3 No. 7 - 64 Oficina 204
infosabana@calcolombia.co

Bucaramanga:

Calle 37 N° 9-31 (García Rovira)
Teléfono: (7) 633 81 08
infobucaramanga@calcolombia.co

Cartagena:

Barrio Getsemaní - Calle del Guerrero N° 29-86 (Centro)
Teléfono: (5) 660 16 65 - 660 16 28
infocartagena@calcolombia.co

Medellín:

Calle 51 N° 55-84 (Boyacá con Tenerife)
Teléfono: 2511432
infomedellin@calcolombia.co

CAL Móvil:

Calle 54 No. 10 - 81 oficina 902
calmovil@ens.org.co

Envíanos tu caso:

www.calcolombia.co

Escríbenos:



Centro de Atención Laboral



@calnacional



Trabajo decente, vida digna