

Competencia del comité de convivencia laboral para calificar una conducta como de acoso laboral: utopía o realidad

pp. 11 - 33

The competence of the workplace coexistence committee to classify conduct as workplace harassment: utopia or reality

Jossy Esteban Vidal Moreno¹

Resumen

El tema abordado en el artículo que se coloca a disposición del lector tiene relación directa con la necesidad de obtener respuesta al hecho de si tiene competencia el Comité de Convivencia Laboral para calificar una conducta como de acoso laboral, cuestionamiento muy frecuente cuando se activa este para conocer de una conducta de acoso laboral denunciada ya sea por un servidor público o un trabajador del sector privado, por lo que, el propósito del artículo se circunscribe a determinar si dicha competencia corresponde al mencionado comité de convivencia o si por el contrario la misma radica en un órgano con función jurisdiccional como lo es el Ministerio Público o el Consejo Nacional de Disciplina Judicial o los Jueces Laborales del Circuito.

Palabras clave: Comité de Convivencia Laboral, Acoso laboral, competencia, conducta.

Abstrac

The subject approached in this article, which is made available to the reader, is directly related to the need to obtain a response to whether the Labor Coexistence Committee has competence to qualify a conduct as mobbing, a very frequent questioning when it is activated to learn of a mobbing conduct denounced either by a public officer or a private sector worker, therefore, the purpose of the article is limited to determining if said competence corresponds to the mentioned coexistence committee or if, on the contrary, the same file in a organ with a jurisdictional function such as

the Public Ministry or the National Judicial Disciplinary Council or the Circuit Labor Judges.

Keywords: Labor Coexistence Committee, Mobbing, competence, conduct.

Introducción

Es un hecho latente que el desenvolvimiento acelerado de la sociedad, los afanes, la necesidad de cumplir a toda costa con metas preestablecidas, la competencia desmedida por captar clientes y la obligatoriedad de responder por las tareas asignadas ha hecho de los entornos laborales espacios de estrés, angustia, agobio y tensión, lo que sin duda alguna repercute no solamente en la vida familiar sino en las demás interrelaciones que a diario los seres humanos desarrollan.

Esos ambientes hostiles y difíciles han sido los que han desencadenado conductas de acoso laboral alterando la paz y la sana convivencia laboral, rompiendo el tejido social de las empresas y trastornando el normal desenvolvimiento de estas y sus miembros, quienes como seres humanos que son, propugnan por espacios laborales sanos que no alteren su salud física ni mental.

Con el presente artículo se pretende aportar al tema referente a la competencia de los Comités de Convivencia Laboral para calificar una conducta como de acoso laboral, por lo que se hizo necesario formular el interrogante de si ¿es

¹Jossy Esteban Vidal Moreno· Abogado de la Universidad Libre de Colombia· Sede Cali

competente el Comité de Convivencia Laboral para calificar una conducta como de acoso laboral?

Metodología

Para dar respuesta al cuestionamiento propuesto, inicialmente se aborda la normatividad que regula el tema concerniente al Comité de Convivencia Laboral, por lo que se hará mención inicialmente a la Resolución No. 2646 de 2008 por medio de la cual se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para identificar, evaluar y prevenir el estrés ocupacional, en segundo lugar, se hará alusión a la Resolución No. 652 de 2012 con la finalidad de adentrarse en su contenido y comprender su objeto, ámbito de aplicación, conformación, periodo, funciones del mismo y recursos para su funcionamiento, posteriormente, se llevara a cabo un análisis de la ley 1010 de 2006 de acoso laboral, dando a conocer su objeto, bienes protegidos, definiciones, modalidades de acoso laboral existentes, circunstancias agravantes y atenuantes de acoso laboral, conductas que constituyen acoso laboral, conductas que no constituyen acoso laboral, medidas correctivas y preventivas del acoso laboral y todo el contenido de la misma, finalmente, habrán de tomarse en cuenta diferentes decisiones judiciales tanto nacionales como extranjeras proferidas sobre la materia, doctrina nacional e internacional y autores que darán vía a determinar si es competente o no el Comité de Convivencia Laboral para calificar una conducta como de acoso laboral.

Resultados

1. Normatividad que regula el tema concerniente al comité de convivencia laboral

1.1 De las diferentes nociones de Comité de Convivencia Laboral.

Los comités a nivel general cumplen una labor indispensable en las diferentes áreas de acción, más aún cuando se habla de los Comités de Convivencia Laboral, teniendo en cuenta que los espacios laborales se convierten en contextos de mayor permanencia para los seres humanos. La relación del hombre y su organización implica la generación de significados comunes que se construyen permanentemente, posibilitando el desarrollo de entramados sociales los cuales pueden fortalecerse o debilitarse,

impactando el bienestar de los integrantes, debido al trato diario y a los avatares habituales de cualquier organización, ahora bien, con el objetivo de minimizar efectos adversos en la salud mental de los trabajadores, resulta importante tener en cuenta y poner de manifiesto todo lo concerniente a normatividad y los recursos existentes frente a la temática anteriormente mencionada.

Antes de abordar la normatividad que reglamenta los Comités de Convivencia Laboral, habrá de darse a conocer diferentes conceptos que sobre el particular se han venido elaborando para posteriormente centrarnos en la normatividad que nos atañe. Es así como los profesores Dávila, C. A.; Carvajal, J. G. en su artículo “Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia”, respecto a la definición de Comité de Convivencia Laboral expresan “El Comité de Convivencia Laboral es un organismo encargado de la prevención del acoso laboral en las empresas públicas y privadas, que contribuye a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan su salud. (Ministerio de Trabajo, 2012a)”. (Dávila, C. A. & Carvajal, J. G. 2019). Por otro lado, Martínez Raquel afirma que el Comité de Convivencia Laboral es un ente creado para prevenir el acoso laboral, el cual busca garantizar un entorno laboral ameno y acorde al empleado velando por su bienestar, priorizándolo y brindándole el apoyo y compañía en los diferentes conflictos que puedan presentarse dentro del entorno laboral. Los miembros del Comité deben contar con “competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. (Martínez, R. E., 2021).

Según el Concepto 168766 del 2014 del Ministerio del Trabajo (MinTrabajo), es el órgano al que le corresponde velar por la prevención de las situaciones que configuren acoso laboral en las compañías. A su vez, de conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 del 2012 del MinTrabajo, el Comité de Convivencia Laboral también asumió la tarea de prevenir el estrés laboral cuyo origen sea el acoso laboral.

Las definiciones que han sido expuestas anteriormente enfatizan dos puntos importantes, en primer lugar, posicionan al Comité de Convivencia Laboral como un ente de control y prevención frente al

acoso que puede presentarse dentro de los entornos laborales, en segunda instancia, lo definen como un organismo protector contra los distintos riesgos psicosociales tales como; el estrés, conflictos en el lugar de trabajo, la discriminación laboral, la inseguridad contractual, y el acoso laboral el cual se convierte en materia de interés para el presente artículo. (Rodríguez, 2018).

Es pertinente concluir que los Comités de Convivencia Laboral permiten construir de manera individual y colectiva la convivencia y la solución de conflictos bajo una línea de comportamiento aceptable en las relaciones contractuales, basándose en valores y principios de cada organización, reconociendo los derechos y deberes de los empleados en todos los niveles jerárquicos.

Los Comités de Convivencia Laboral creados mediante Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, referente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, establece responsabilidad de los trabajadores públicos, privados, y administradoras de riesgos laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, siendo estos los encargados de recibir y tramitar las quejas de acoso laboral.

1.2 La normatividad

Una vez exploradas estas nociones, se procede a enunciar la normatividad que regula el tema concerniente al Comité de Convivencia Laboral, en este caso se abordará la Resolución No. 2646 de julio 17 de 2008 emanada del Ministerio de la Protección Social, publicada en el Diario Oficial. No. 47.059 de 23 de julio de 2008. El Ministerio como ente regulador ha definido ciertos lineamientos relacionados con las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Este tipo de medidas adoptadas por los entes gubernamentales y por las organizaciones se derivan del mismo objeto de la ley que busca prevenir, sancionar todo tipo de agresión y maltrato desconsiderado y ofensivo, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades laborales ya sea en entidades públicas o privadas. (Hernández, 2014).

La Resolución No. 2646 de julio 17 de 2008 Inicialmente habla del ámbito de aplicación el cual se resume en el Artículo 2, donde se expone que la resolución aplica principalmente a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y de sector cooperativo, entre otros, posteriormente se, definen conceptos de gran relevancia para el entendimiento y la guía del lector. A lo largo de la resolución se hace especial énfasis en los siguientes aspectos distribuidos en cinco capítulos a saber:

1.2.1 Objeto ámbito de aplicación y definiciones

El artículo 3 por su parte para efectos de la presente resolución adopta distintas definiciones entre ellas la definición sobre el trabajo, riesgo, factor de riesgo, factores de riesgo psicosocial, factor protector social, condiciones de trabajo carga física, carga mental, carga emocional entre otras, Por otro lado el artículo 4 contempla la sinergia de los factores intra laborales extra laborales e individuales, cualquiera de las cargas de trabajo mencionadas anteriormente están potenciadas y sinergizadas por las condiciones extra laborales y los factores individuales, lo que quiere decir que deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como un insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo, es importante resaltar la necesidad de incluir un experto en salud mental que identifique y valore de manera subjetiva y objetiva las patologías derivadas del estrés para que posteriormente se realice un plan de intervención que garantice la salud mental y el equilibrio emocional de la víctima.

1.2.2 Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Al hablar de factores psicosociales se hace alusión a los factores intralaborales y los extralaborales los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas, por otro lado, los empleadores deben identificar como mínimo los siguientes aspectos enmarcado en las categorías de factores intralaborales existentes en la empresa:

- Gestión organizacional
- Características de la organización del trabajo
- Características del grupo social de trabajo
- Condiciones de la tarea
- Carga física
- Condiciones del medio ambiente de trabajo

- Inter fase persona tarea
- Jornada de trabajo
- Número de trabajadores por tipo de contrato
- Tipo de beneficios recibidos.

Por su parte los factores extralaborales incluyen:

- Utilización del tiempo libre
- Tiempo de desplazamiento
- Pertenencia a redes de apoyo social familia
- Características de la vivienda
- Acceso a servicios de salud

1.2.3 Intervención en los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Una vez mencionadas las temáticas contempladas en los capítulos anteriores de la resolución, se abordará el artículo 14 del capítulo III referente a las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Así mismo, para proteger la salud mental individual y colectiva que produce el acoso laboral, la Resolución 2646 de 2008 estableció como medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles

jerárquicos de la empresa.

- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Al hablar de acciones preventivas, se le atribuye al empleador la responsabilidad de prevenir situaciones de acoso dentro de los espacios de trabajo, incluyendo todos los sistemas de relación ya sea vertical u horizontal con jefes directos o indirectos, Según la Ley 1010 de 2006, los empleadores debían adaptar los reglamentos de trabajo a las condiciones de la misma, teniendo como plazo tres meses después de promulgada la ley. (Hernández, 2014).

Por otro lado, se puede observar, el numeral 1.7 que ordena conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, este procedimiento interno conciliatorio permitirá la participación democrática de todos los miembros, realizando consensos y acuerdos con base a las necesidades y reglas generales de participación dentro de las organizaciones. Finalmente, se mencionan los últimos capítulos contemplados en la resolución a manera de resumen.

1.2.4 Disposiciones finales Posteriormente, siguiendo la línea de la conformación de los comités, no existe como tal un marco regulatorio claro y conciso que mencione la forma como deben constituirse y operar, esta brecha permitió que el Gobierno Nacional expidiera las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 que hicieron obligatoria la constitución de estos órganos tanto para entidades públicas como para privadas. Para comprender mejor su contenido, es necesario adentrarse en aspectos como su objeto, ámbito de aplicación, conformación, periodo del comité, funciones del comité, presidente y secretaria, reuniones y recursos para su funcionamiento.

En la tabla 1 se puede observar disposiciones generales, ámbito de aplicación, conformación, funcionamiento y funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Tabla 1. Resolución 652 de 2012

Capítulo	Descripción
Capítulo I	<p style="text-align: center;">Disposiciones generales</p> <p>Artículo 1. El objeto de la presente resolución es definir la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como también está establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados.</p>
	<p style="text-align: center;">Ambito de aplicación</p> <p>Artículo 2. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados a los servidores públicos a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.</p>
Capítulo II	<p style="text-align: center;">Conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral</p> <p>Artículo 3. El comité de convivencia laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes aquellos deben contar con competencias tales como imparcialidad confidencialidad reserva en el manejo de información, así como habilidades blandas de liderazgo y resolución de conflictos El comité de convivencia laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se le haya formulado una queja laboral o que han sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.</p>
	<p style="text-align: center;">Comité de convivencia laboral en los centros de trabajo</p> <p>Artículo 4 y 5. Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según lo establecido en el artículo 3 de esta resolución considerando como número total de los trabajadores la suma de ellos en el respectivo centro de trabajo. En cuanto en cuanto al periodo del comité de convivencia laboral será de 2 años a partir de la confirmación del mismo que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y designación.</p>
	<p style="text-align: center;">Funciones del comité de convivencia laboral</p> <p>Artículo 6. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja. • Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes. • Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento. • Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
	<p style="text-align: center;">Presidente del comité de convivencia laboral</p> <p>Artículo 7. El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente quien tendrá las funciones de las recomendaciones aprobadas en el comité.</p>
	<p style="text-align: center;">Secretaría del comité de convivencia laboral</p> <p>Artículo 8. El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario por mutuo acuerdo quien tendrá las siguientes funciones enviar y dar trámite a las quejas presentadas por escrito enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité de la convocatoria realizada por el presidente citar individualmente cada una de las partes involucradas en las quejas con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas seguimiento de los casos y recomendaciones los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.</p>
	<p style="text-align: center;">Reuniones y recursos para su funcionamiento</p> <p>Artículo 9 Y 10. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes sesionará con la mitad más 1 de sus integrantes y extraordinariamente en cuanto al recurso y el funcionamiento del comité las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para dichas reuniones así como para el manejo confidencial de la documentación realizando actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos comunicación asertiva y otros.</p>

Fuente: Datos tomados del Ministerio de Trabajo (2012)

Según la Resolución 652 de 2012 parcialmente modificada, los Comités de Convivencia Laboral deberán estar conformados con base al número de representantes del empleador y los trabajadores, estableciendo unas competencias y actitudes que son de gran importancia para el desarrollo de una labor idónea, de esta manera, queda claro el mecanismo de elección, sin embargo, es pertinente inferir que existe un vacío sustancial en cuanto a cómo postular posibles selectos que cumplan el perfil requerido, por ende, la resolución no ofrece un mecanismo de selección participativa que garantice la idoneidad de los miembros del comité, tampoco se esclarecen las estrategias y los diseños de una estructura organizativa competente, en cuanto a temas de convivencia laboral se trata.

A modo de aporte, vale la pena recomendar profundizar a cerca del aprendizaje y comprensión de los diferentes conceptos que tienen relación directa con el acoso laboral desde lo eminentemente teórico hasta lo práctico, de tal manera, que garanticen un discernimiento del tema que le permita al trabajador de cualquier nivel, desde el que en la escala jerárquica se encuentra en el más bajo hasta el que se ubica en el más elevado, comprender el mismo junto con el alcance de lo que pretendió con ello la normatividad materia de estudio. Además, no sobra recalcar sobre la importancia de realizar actividades de prevención y corrección en los diferentes niveles de acoso, prevención primaria, secundaria y terciaria (Vivas, S. Duarte, C. & Parra, L. 2014).

4. Análisis de la Ley 1010 de 2006

La globalización y los entornos cambiantes han generado un aumento significativo de la violencia y el acoso en el mundo laboral, la normatividad existente el día de hoy es insuficiente para darle freno a la problemática en cuestión. Es necesario que se establezcan instrumentos que tengan su punto de vista entre la sociedad y el trabajo, que se adopten medidas que erradiquen los comportamientos y actuaciones violentas con informaciones y acciones mucho más específicas. (Organización internacional del trabajo [OIT], 2020). El ámbito de influencia del tema en cuestión es muy denso y está ligado con la dignidad del ser humano, guardando gran incidencia en el ámbito psicológico, así como en el ámbito jurídico laboral, siendo este último el que atañe a la presente investigación, respecto Ayala y Cardona expresan:

El campo laboral se ha caracterizado principalmente

por lo tensionante de su ambiente, la competitividad que se genera dentro de éste, las exigencias que conlleva buscar el perfeccionamiento propio dentro del mismo, factores que por lo general tienen una repercusión sumamente significativa en los estados emocionales, pensamientos y conductas de las personas, las cuales pueden convertirse en detonantes de acoso laboral, afectando así diferentes esferas, tanto personales, como sociales y laborales". (Ayala, C. & Cardona, J. 2016, p. 1)

Teniendo en cuenta que el acoso laboral se reviste de diversas formas, las siguientes líneas pretenden coadyuvar en la comprensión y análisis de la normatividad, previo al estudio de los avances normativos y regulatorios de la legislación laboral colombiana, es de suma importancia mencionar algunas concepciones jurídicas generales. El acoso por su parte tiene una clara relación con el uso indiscriminado del poder y se presenta en distintos ámbitos, como el académico, el familiar y el laboral, convirtiéndose en una denominación de violencia, la cual se puede manifestar en la relación subordinante y subordinado, donde se asumen roles individuales, el empleador y el empleado, manifiestan así sus relaciones interpersonales al interior de la organización. Del mismo modo, de éstas se desprenden conflictos a los cuales hay que hallarles solución ya sea por medio de una comunicación asertiva o por medio del ejercicio del poder y la autoridad (Ruiz, 2006, pág. 64).

Ahora bien, cuando se habla de acoso o presión laboral diversos autores como González de Rivera y Rodríguez Abuin afirman que se trata de una situación psicológica compleja, desarrollada en la interacción de factores como son: acosado, acosador y el entorno interpersonal al que ambos pertenecen. (González de Rivera & Rodríguez Abuin, 2006).

Colombia por su parte ha desarrollado grandes esfuerzos en el conocimiento y manejo del problema, para proponer una solución integral que disminuya los efectos que vulneran la dignidad humana y el derecho al trabajo, aunque estos derechos gocen de protección constitucional es necesario admitir que no están lo suficientemente asumidos. La ley 1010 de 2006 aparece como una solución a las problemáticas planteadas anteriormente, esta ley por medio de la cual se adoptan medidas para, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo, incluye dentro del Artículo 1º el objeto de la ley y los bienes


protegidos por ella, teniendo como objeto, definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. También incluye los bienes protegidos por la ley que contempla el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la

intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre las personas que comparten un mismo ambiente laboral. entre otros aspectos.

En la tabla 2 se presenta de manera resumida los artículos que han sido determinantes en la fundamentación de la ley, seguidamente de un análisis desde el punto de vista jurídico y social.

Tabla 2. Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	
<p>Artículo 2</p>	<p style="text-align: center;">Definición y Modalidades de acoso laboral</p> <p>“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”. Quiere decir que para que una conducta tenga la connotación de acoso laboral, requiere que sea “persistente y demostrable”, es decir, que la carga de la prueba está en cabeza del trabajador objeto de la conducta de acoso, aunque, “excepcionalmente un acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral”, tal como expresamente lo señala el artículo 7 de la ley 1010 de 2006.</p> <p style="text-align: center;">Modalidades de Acoso Laboral</p> <p>Las modalidades de acoso laboral están intrínsecas en la norma y en ella se describen diferentes maneras generales que dan lugar al acoso laboral, estas son: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral. Es entonces necesario definir cada una de estas modalidades:</p> <p>Maltrato laboral: es toda acción de violencia psicológica, verbal o física de quien se desempeña como colaborador o trabajador, afectando el buen nombre, la integridad moral e intimidad de quien participa en una relación de trabajo. (Ley 1010 de 2006).</p> <p>Persecución laboral: toda conducta que tenga como finalidad ejercer desmotivación laboral para inducir a la renuncia del empleado, esto es, exceso de trabajo, cambios permanentes de horario y descalificación del personal. (Ley 1010 de 2006).</p> <p>Discriminación laboral: para el Ministerio de Salud y Protección Social, es todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar, credo religioso, etc.</p> <p>Entorpecimiento laboral: son acciones que pretenden dificultar el correcto cumplimiento de la labor, haciendo de esta más gravosa o retardada para el trabajador o empleado. (Ley 1010 de 2006).</p> <p>Inequidad laboral: es la conducta de desigualdad y menosprecio del empleado o trabajador en el cumplimiento de sus actividades. (Ley 1010 de 2006).</p> <p>Desprotección laboral: según el Ministerio de Salud y Protección Social, son funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.</p>	
<p>Artículo 3 y artículo 4</p>	<p style="text-align: center;">Conductas atenuantes y circunstancias agravantes de acoso laboral</p>	
	<p style="text-align: center;">CONDUCTAS ATENUANTES</p>	<p style="text-align: center;">CONDUCTAS AGRAVANTES</p>
	<p>A. Haber observado buena conducta anterior. B. Obrar en estado de emoción o pasión excusables, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. C. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.</p>	<p>A. Reiteración de la conducta. B. Cuando exista concurrencia de causas. C. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.</p>

	<p>D. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.</p> <p>E. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.</p> <p>F. Los vínculos familiares y afectivos.</p> <p>Nota: (Declarado INEXEQUIBLE. Corte Constitucional Sentencia C-898 de 2006</p> <p>G. Cuando exista manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.</p> <p>H. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.</p> <p>Parágrafo: el estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.</p>	<p>D. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor participe.</p> <p>E. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.</p> <p>F. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.</p> <p>G. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.</p> <p>H. Cuando la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.</p>
	<p>Ahora bien, ya enunciadas las conductas atenuantes y circunstancias agravantes del acoso laboral, se hace necesario dar a conocer la definición tanto de atenuante como de agravante, esto, con la finalidad de entender el concepto y así poder establecer según la conducta, en qué casos se agrava y en cuales no, para la Real Academia Española, atenuante es la “situación que disminuye la gravedad de algo”, es decir, son circunstancias que moderan la penalidad de un acto, en contrario sensu, la agravación es “empeoramiento de una situación o circunstancia”. De esta manera, es pertinente concluir que las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes afectan de forma negativa al trabajador o empleado en una relación de trabajo.</p> <p>La Corte Constitucional en Sentencia C-898 de Noviembre de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa realiza una breve alusión a la protección de la dignidad humana en las relaciones de trabajo, la corporación es clara en manifestar que “la dignidad humana es el bien jurídico protegido primordialmente por la ley y de éste se desprende la protección de los demás derechos fundamentales, en especial el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, reconocido expresamente por el artículo 25 de la Constitución”. La Corte señala que no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana y que el propio “Constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse en condiciones dignas y Justas”.</p> <p>El literal F del artículo en mención (3), fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, esta señala que los vínculos familiares y afectivos son un atenuante de la conducta de acoso laboral que viola el derecho al trabajo en condiciones dignas, que al presentarse como un atenuante, disminuye la protección del trabajador en su entorno laboral, y que tales vínculos dan lugar a que en el campo de la relación laboral el trato sea distinto y menos cuidadoso en relación al respeto por la dignidad del familiar o ser querido, la Corte manifiesta “Si la protección de la dignidad en el trabajo debe ser igual para todas las personas, dicha protección no puede ser menor cuando exista un vínculo familiar entre el acosador y la víctima dado que éste no aminora el respeto debido entre los miembros de la familia”. (Sentencia C-898 de 2006).</p> <p>La Corte concluyó que la atenuación del acoso laboral en motivo al vínculo familiar o afectivo es inconstitucional. “La finalidad de la medida, en cuanto al “vínculo familiar”, es ilegítima al atentar directamente contra el artículo 25 de la Constitución que garantiza la igual protección de las personas en las condiciones dignas y justas de trabajo”. Según lo expuesto por la Corte Constitucional, el nexo (vínculo) familiar no debe ser tomado como atenuante, esto como medida para impedir que se atente contra el respeto y la dignidad del trabajador en una relación de trabajo.</p>	

<p>Artículo</p>	<p style="text-align: center;">Graduación</p> <p>Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.</p>
<p>Artículo 6</p>	<p style="text-align: center;">Sujetos y ámbito de aplicación de la ley</p> <p>El sexto, hace manifestación de los sujetos activos y pasivos del acoso laboral, enunciando que las conductas de acoso a las que hace alusión la ley 1010 de 2006 “son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”. Sin embargo, la Corte Constitucional a través de Sentencia T-317 de Agosto 18 de 2020 M.P. Cristina Pardo Schlesinger, hace extensivas estas conductas a relaciones jurídicas en donde inclusive no exista subordinación laboral, lo que quiere decir, que el objeto de la ley de Acoso establecido en su artículo 1 no solamente aplica en contextos de relaciones laborales ya sean particulares o públicas, si no en otro tipo de relaciones en donde se generen agresiones, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana como lo señala la norma en comentario.</p> <p>“El acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo:</p> <p> Acoso vertical descendente: ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.</p> <p> Acoso vertical ascendente: se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.</p> <p> Acoso horizontal: se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo. (Sentencia T- 317 de 2020).</p>
<p>Artículo 7</p>	<p style="text-align: center;">Conductas que constituyen acoso laboral</p> <p>El artículo en mención expone los actos que constituyen acoso laboral, la descripción desarrollada en el articulado va encaminada a enmarcar conductas que configuran acoso laboral en un escenario profesional. Estos comportamientos pueden ser ejercidos por colaboradores de la organización y el superior jerárquico.</p> <p>Las 14 acciones planteadas comprenden todo trato, expresión injuriosa, amenaza de despido, burla, comentario hostil y humillante, imposición de actividades extrañas a las obligaciones laborales, el brusco cambio del lugar de trabajo, la negación de suministrar materiales para el cabal cumplimiento de su labor y el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados. Es importante enunciar que la ocurrencia de la conducta de acoso laboral puede no estar explícita en la norma, para ello, se tendrá que valorar según la circunstancia en la que se presenta la conducta, de acuerdo con lo descrito en el artículo 2° de la ley en mención.</p> <p>Por otro lado, el artículo establece que se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquier acto ya descrito, es aquí donde la presunción de acoso laboral en ámbitos privados resulta importante, en Sentencia C-780 de Septiembre 26 de 2007 M.P Humberto Antonio Sierra Porto, la corporación manifiesta “como se observa, los derechos de los presuntos ofendidos por conductas que constituyan acoso laboral no quedan en ningún caso desprotegidos, pues quienes son hostigados en privado, cuentan con una amplia gama de medios probatorios para acreditar la ocurrencia de los hechos y mostrar, además, que los mismos configuran la conducta de acoso laboral”.</p> <p>De la aseveración expresada por la Corte se infiere que las conductas de acoso laboral ejecutadas y materializadas en el ámbito privado, también son objeto de ser acreditadas por contar con “una amplia gama de medios probatorios para acreditar la ocurrencia de los hechos”, y es verdad, que sea un poco más difícil acreditar una conducta de acoso que se lleva a cabo de manera soterrada y oculta que cuando se ejecuta de manera pública y abierta, no cabe duda, pero debe de entenderse que los mismos medios probatorios que pueden acreditar hechos constitutivos de acoso llevados a cabo en público también pueden ser empleados para probar hechos de acoso ejecutados de manera privada y, aquí diríamos que todos los medios probatorios existentes en la legislación serían válidos para alcanzar tal fin.</p>

<p>Artículo 8</p>	<p style="text-align: center;">Conductas que no constituyen acoso laboral</p> <p>El presente artículo formula de manera clara los comportamientos que no obedecen a conductas constitutivas de acoso laboral, tales como: las exigencias y ordenes, la potestad atribuida legalmente al superior jerárquico sobre sus subalternos, la solicitud de eficacia laboral, la petición de cumplir con deberes extras que colaboren a solucionar situaciones difíciles en la empresa, las justas causas para dar por terminado el contrato laboral, cumplir con las exigencias estipuladas en el reglamento y las cláusulas del contrato de trabajo.</p> <p>Para el Ministerio de Justicia no constituyen actos de acoso laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Cuando los jefes corrigen las equivocaciones de sus empleados, con el respeto debido. 2. Los llamados de atención por asuntos de fidelidad laboral o lealtad con la empresa. 3. Cuando se solicita el cumplimiento de deberes y horas extras de colaboración con la empresa o la institución, siempre que sean necesarios.” (MinJusticia).
<p>Artículo 9</p>	<p style="text-align: center;">Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral</p> <p>La Resolución No. 2646 de julio 17 de 2008 emanada del Ministerio de Protección Social, publicada en el Diario Oficial. No. 47.059 de 23 de julio de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” en su artículo 14 consagra las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.</p> <p>Las primeras (preventivas), son todas aquellas políticas que tienen como finalidad promover un ambiente sano en el contexto de una relación laboral, de manera que también son actividades de sensibilización, capacitación, seguimiento y vigilancia fomentadas a una única causa, la prevención del acoso laboral. Este mismo artículo establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral y a su vez ordena un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir toda conducta de acoso laboral.</p> <p>Las segundas (correctivas), son aquellas acciones encaminadas a fortalecer una cultura de no violencia que con ayuda de estrategias e intervenciones de directivos y colaboradores se pueden desarrollar en espacios de trabajo. Por otro lado, la participación de los trabajadores para dar a conocer los factores de riesgo que se presentan en el campo laboral se hace importante para contrarrestar la violencia en el trabajo.</p> <p>El Ministerio de Justicia en su portal web, da a conocer que se debe hacer si es usted víctima de acoso laboral, la corporación expresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajador víctima de una situación de acoso laboral, deberá acudir al Comité de Convivencia Laboral de la misma empresa donde trabaja o al inspector del trabajo del lugar de su domicilio. 2. El Comité de Convivencia o la Autoridad le dará un tratamiento confidencial a la queja, procederán a citar y escuchar a las partes involucradas, y de ser posible, se buscarán acuerdos y se formulará un plan de mejoramiento para reconstruir la convivencia laboral. 3. Si el comité de convivencia no dio solución al problema, usted podrá acudir ante el Inspector de Trabajo, a quien se le presentará copia de la solicitud o queja enviada al comité de convivencia de la empresa. <p>Si en su municipio no hay inspector del trabajo, podrá acudir y poner en conocimiento la situación en la inspección de policía o Defensoría del Pueblo. A falta de las anteriores autoridades, podrá acudir al personero municipal”. (MinJusticia).</p> <p>Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en Convenio sobre la violencia y el acoso, en sus principios fundamentales artículo 4 numeral 2 “Todo Miembro deberá adop</p>

	<p>tar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. (Organización internacional del trabajo [OIT], 2020)</p> <p>En conclusión, al momento de hablar de acciones preventivas, es el empleador quien lleva consigo la responsabilidad de prevenir situaciones de acoso dentro de los espacios de trabajo, incluyendo todos los sistemas de relación, ya sea vertical u horizontal con jefes directos o indirectos, según la ley en mención, los empleadores debían adoptar los reglamentos de trabajo a las condiciones de esta, teniendo como plazo (3) tres meses después de promulgada la ley. (Hernández, 2014).</p>
<p>Artículo 10</p>	<p style="text-align: center;">Tratamiento sancionatorio al acoso laboral</p> <p>Las sanciones aquí descritas gozan de ser aplicadas tanto en el sector público como en el sector privado, la ley estipula que el acoso laboral tendrá que estar debidamente acreditado. Son 6 numerales que el presente artículo desarrolla en relación con la penalidad que deberá ser asumida por quien cometa de manera directa o indirecta estas conductas.</p> <p>Ahora bien, en los numerales 1 y 2 del presente artículo se da a conocer al autor del acoso laboral el cual podrá ser un servidor público o un trabajador. Cuando se trate de un servidor público, este comportamiento será regido por el Código Disciplinario Único como una falta gravísima. Para el caso del trabajador, se aplicará lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, “Terminación Unilateral del contrato de trabajo sin justa causa”.</p> <p>La sanción es de orden económica de acuerdo con lo impuesto en el numeral 3. La multa va desde dos (2) y diez (10) SMLMV, tanto para el victimario como para el empleador que lo permita. Seguidamente en el numeral 4, la ley obliga al empleador a pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y a las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento y enfermedad profesional, cuando este (empleador) haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.</p> <p>Posteriormente, el numeral 5 hace referencia que, si existe una presunción de justa causa de terminación de trabajo, el trabajador está exento a pagar el preaviso por el retiro del trabajador, y finalmente, el numeral 6 nos menciona que, cuando la conducta de acoso sea desarrollada por un compañero o subalterno dependiendo de la gravedad de los hechos se tendrá como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo.</p>
<p>Artículo 11</p>	<p style="text-align: center;">Garantías contra actitudes retaliatorias</p> <p>Se presenta cotidianamente que en el desenvolvimiento de la gestión que se realiza en medio de un espacio laboral se pueda presentar disconformidad y conflicto que perturbe el orden y el normal desarrollo de la actividad, y que, en algunos casos, se configuren las conductas de acoso laboral. Es por ello, que la normatividad que se analiza enuncia el procedimiento a seguir, hasta en el caso de la presentación de una queja por parte del trabajador que se considera víctima. La ley es clara al establecer mediante el artículo en mención que los trabajadores gozan de un fuero de acoso laboral, sin embargo, es frecuente conocer ocasiones donde existe abstención de la presentación de la respectiva queja por temor a perder el empleo o más bien a que se atente en represalia, por lo cual este mismo artículo señala las garantías contra actitudes retaliatorias para aquellos que formulan peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral e incluso para aquellos que sirven de testigos en los procedimientos.</p> <p>La Corte Suprema de Justicia en Sentencia Laboral 3212 de septiembre 6 de 2022 M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota, expone que la queja se debe interponer de manera oportuna, esto quiere decir que se deben enunciar de manera correcta los factores de tiempo, modo y lugar.</p> <p>Además, es importante señalar las conductas en que incurren los presuntos agresores y que estas deben estar señaladas en los artículos 7 y 8 de la ley en estudio, para establecer si constituyen o no conductas de acoso laboral. (Sentencia SL3212, 2022).</p>

	<p>El problema jurídico por resolver en la Providencia es el despido injustificado una vez se presenta la queja por parte del actor. La normatividad establece que la terminación unilateral del contrato de trabajo no tendrá lugar dentro de los seis (6) meses siguientes de presentada la petición o queja.</p> <p>Para dar argumento a lo anteriormente expuesto, la Sentencia en mención manifiesta lo siguiente respecto al artículo 11 “la Corte ha considerado que: i) existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; ii) en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; iii) la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación; iv) no se requiere la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía y, v) es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre verificada la ocurrencia de la conducta de acoso”. Es pertinente concluir que la ley 1010 de 2006 y la Corte Suprema de Justicia establecen mecanismos que garantizan la protección del trabajador contra actitudes retaliatorias en el marco de la presentación de denuncias de acoso laboral.</p>
<p>Artículo 12</p>	<p style="text-align: center;">Competencia</p> <p>El artículo en estudio determina la competencia, es decir, la Corporación que conocerá de las conductas de acoso laboral.</p> <p>Las conductas de acoso laboral deberán de ser conocidas de acuerdo al sector que pertenezca el trabajador víctima de acoso laboral, esto quiere decir que si la víctima es un trabajador o empleado independiente, le corresponde al juez laboral del lugar de ocurrencia de los hechos conocer del caso, si se trata de un servidor público la competencia para conocer de la falta disciplinaria es la Procuraduría General de la Nación o el Consejo Superior de la Judicatura en su Sala Disciplinaria, (de acuerdo a la naturaleza del cargo). Para el Ministerio de Trabajo “ la competencia sancionatoria, recae en los jueces laborales, pero la misma norma, determina que cuando la posible víctima de acoso laboral ponga en conocimiento del inspector de trabajo del lugar de los hechos, esta situación, el funcionario, debe adelantar las actuaciones administrativas pertinentes a fin de verificar que se estén aplicando, por parte de la empresa, es decir, las medidas preventivas y correctivas mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas”. (MinTrabajo).</p> <p>Del mismo modo, el Ministerio del Trabajo, “a travez de sus inspectores, al recibir la denuncia conminará preventivamente 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” (MinTrabajo).</p> <p>Dentro del estudio realizado se han expresado de manera constante las faltas disciplinarias, es por ello por lo que se hace importante enunciar el contenido de esta.</p> <p>La ley 1952 de enero 28 de 2019 “por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, haciendo énfasis en el artículo 46 que clasifica las faltas disciplinarias en: gravísimas, graves y leves. Seguidamente en el artículo 47, están definidos los criterios para determinar la gravedad o levedad, tales como: “la forma de culpabilidad; la naturaleza esencial del servicio; el grado de perturbación; la jerarquía que el servidor público tenga; la trascendencia social de la falta o el perjuicio causado; las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta; los motivos determinantes del comportamiento; si la falta se realiza con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos; la realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave. (Modificado por el artículo 8 de la ley 2094 de 2021)”.</p>

	Además, es import ante mencionar que estas faltas ya descritas son tomadas para dar aplicabilidad al artículo 5 “graduación” ya señalado con antelación.
Artículo 13	<p style="text-align: center;">Procedimiento sancionatorio</p> <p>Para dar aplicación al procedimiento sancionatorio que estipula el presente artículo, como primer medida se debe conocer a quien corresponde la competencia, si la competencia es al Ministerio Público, deberá este aplicar lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, si por el contrario se trata que la competencia corresponde a los Jueces de Trabajo, estos deberán citar a audiencia dentro de los siguientes treinta (30) días a la presentación de la solicitud o queja, abierto el procedimiento, este tendrá que ser notificado de manera personal, tanto al acusado de acoso laboral como al empleador que lo haya tolerado dentro de los cinco (5) días siguientes al recibido de la solicitud o queja.</p> <p>Las pruebas aportadas al proceso se podrán practicar antes de la audiencia o dentro de la misma y la decisión impartida por quien adelante el procedimiento se conocerá al final de la diligencia, la asistencia es restringida, pues solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos.</p> <p>Como derecho a impugnar la decisión impartida, procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.</p>
Artículo 14	<p style="text-align: center;">Temeridad de la queja de acoso laboral</p> <p>El mencionado artículo señala que, al momento de interponer una queja de acoso laboral, la misma carezca de fundamento fáctico o razonable en juicio emitido por el Ministerio Público o juez laboral competente, como consecuencia se interpondrá una multa de orden económico. La misma sanción será para quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.</p>
Artículo 15	<p style="text-align: center;">Llamamiento en garantía</p> <p>“En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso”.</p>
Artículo 16	<p style="text-align: center;">Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral</p> <p>“Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS 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”.</p>
Artículo 17	<p style="text-align: center;">Sujetos procesales</p> <p>“Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional”.</p>
Artículo 18	<p>Caducidad.</p> <p>El presente artículo fue modificado por la Ley 2209 de mayo 23 de 2022 “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006” artículo 18 caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley. No sobra mencionar que la norma modificada establecía un término de tan solo (6) meses, habiéndose variado el término de manera amplia y extensa, lo que redundo sin duda alguna en favor de las personas objeto de este tipo de acoso.</p>
Artículo 19	<p style="text-align: center;">Vigencia y derogatoria</p> <p>La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.</p>

Para enriquecer el tema en cuestión se hace necesario mencionar la ley 1257 de diciembre 4 de 2008, publicada por el Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Haciendo especial énfasis en el artículo 29 que crea el artículo 210A de la Ley 599 de 2000, el cual reza en los siguientes términos:

“Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

24

La anterior disposición se enuncia con la finalidad de analizar el acoso sexual en las relaciones de trabajo. Para Navarro Yolanda, Climent José y Ruiz Maria aseguran que el acoso sexual, es por encima de todo una manifestación de relaciones de poder. Estando las mujeres mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder en el ámbito laboral, aunque también corren peligro de padecer semejante conducta cuando se las percibe como competidoras por el poder. (Navarro et al. 2011, p.3).

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el acoso sexual en el lugar de trabajo es aquel “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (Organización internacional del trabajo [OIT], 2020).

Una vez expuesta la norma que tipifica y sanciona el acoso sexual en espacios de trabajo y teniendo en cuenta algunas definiciones, es pertinente hacer alusión a la Sentencia Laboral 648 de 2018 de enero 31 de 2018 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral M.P Clara Cecilia Dueñas Quevedo, que presenta un problema jurídico de acoso sexual en una relación de trabajo, donde el sujeto activo de la conducta es un superior jerárquico que tiene personal a cargo, y que valiéndose de su rol en dicha

compañía, realiza actos que constituyen acoso sexual sobre dos (2) de sus subordinadas. La presente providencia realiza una extensa manifestación en relación con la protección de la mujer de conductas de acoso sexual y de la violencia de género como flagelo que afecta directamente a la mujer en su derecho al trabajo. También el fallo en mención recoge los instrumentos de orden internacional que salvaguardan a la misma y entrega medidas, procedimientos y mecanismos dirigidos a lograr su erradicación. (Sentencia SL-648 de 2018).

Así, en relación de la protección de la mujer en el ámbito laboral la Corte Manifiesta:

...no aparece desligado de la legislación interna que lo regula ni los instrumentos internacionales que así lo ratifican y que desempeñan un importante papel en la consolidación de los derechos de aquellas y promueven la aplicación de leyes desde una perspectiva de género. (Sentencia SL-648 de 2018).

La citada providencia realiza un riguroso estudio de la protección de la mujer frente a la violencia de género, la misma hace mención que desde la “Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París- se estableció la prohibición de discriminación por razones de género (art. 7. °), postulado que, por supuesto, hace parte del universo de los derechos de los trabajadores y cuya inobservancia «debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y de los trabajos de mercado» (OIT, Promoviendo la igualdad de género, Santiago, 2006, t. I)”.

Continuando con la decisión de la Corte en ella se precisa que es necesario mencionar diversas herramientas internacionales que coadyuvan a adoptar medidas, procedimientos y mecanismos dirigidos a lograr su erradicación, “Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer:-1985- convoca a los gobiernos a legislar contra el acoso sexual en el ámbito laboral y a los agentes sociales a velar por su prevención y asistencia” (SL 648 de 2018), y la “Resolución sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Tratamiento para el Hombre y la Mujer en el Empleo: - 1985- apunta a la necesidad de establecer mecanismos para prevenir o combatir el acoso sexual en el trabajo”.

Apuntando en la misma dirección sobre el tema

en estudio, la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Penal, SP 124-2023 M.P. Gerson Chaverra Castro, con Radicación No. 55149, nos da a conocer cómo se configura el delito de acoso sexual en el trabajo, para la Corte debe tratarse de actos habituales y con permanencia en el tiempo, por lo cual actos aislados y aleatorios no están comprendidos como este delito. La misma sentencia:

Hace un llamado a dar efectiva aplicación a la Ley 1257 de 2008, en el sentido de adoptar los mecanismos idóneos para garantizar que todas las mujeres puedan laborar en escenarios libres de violencia y discriminación, en consecución de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia, dada la importancia de dispensar a nivel de las instancias laborales, bien sea públicas o privadas, una respuesta rigurosa, efectiva y de apoyo, atención y protección a las víctimas de este tipo de comportamientos, en aras de prevenirlos, evitar su normalización y lograr su condigna sanción, como presupuesto indispensable para erradicar la violencia de género y el acoso sexual en las relaciones de trabajo.(Corte Suprema de Justicia SP124-2023).

Por otro lado, también es importante mencionar cómo el Congreso Colombiano con la expedición de las distintas normas aquí mencionadas ha aportado en gran medida al tema en discusión, tendiente a combatir la violencia de acoso laboral reglamentando toda aquella conducta que vaya en contra vía al derecho al trabajo y la dignidad humana.

A modo de cierre, puede afirmarse que el acoso sexual es un fenómeno latente que discrimina a la mujer en la relación de trabajo, dicha conducta no solo viola diferentes derechos y garantías fundamentales que le asisten, si no también vulnera de manera directa el equilibrio de los géneros en materia laboral. La erradicación de la problemática en cuestión debe ser un compromiso tanto de entidades públicas como privadas, son estas las que deben optar por mecanismos y acciones preventivas para proteger a la mujer de estos hostigamientos.

De todas maneras, no puede dejarse de lado el hecho de que las conductas de acoso sexual no solamente van dirigidas contra las mujeres, también pueden ser perfectamente encaminadas contra un hombre así nuestra sociedad machista pueda resistirse a esta realidad que bien puede llegar a darse en cualquier tipo de ambientes e inclusive, en el de trabajo, de hecho, la redacción del tipo penal es claro al indicar “Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o

relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años” (negrilla y subrayado fuera de texto), observándose que la norma no está dirigida únicamente a la mujer como víctima de las conductas allí descritas, sino que inteligentemente el legislador indicó “a otra persona”, abarcando a cualquier individuo de la especie humana sin distinción de sexo o género, así como tampoco, necesariamente el sujeto activo tendría que ser una mujer y el pasivo un hombre, sino que también podría ser el sujeto activo un hombre y el pasivo otro hombre o de personas con identidades no binarias.

3. Es una utopía o realidad que el comité de convivencia laboral para calificar una conducta como de acoso laboral goce de competencia

Los temas abordados en el desarrollo del presente trabajo nos han permitido indagar acerca de concepto de acoso laboral, la normatividad que regula la materia así como el análisis de la misma, lo que nos permite seguidamente adentrarnos en el estudio de la norma reglamentaria relativa a los temas de control y prevención del acoso laboral así como del armónico ambiente que debe reinar en un espacio de trabajo, lo que conlleva a la obligatoriedad por parte de las empresas o instituciones de constituir el llamado Comité de Convivencia Laboral, materia que se encuentra reglada en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, emanadas del Ministerio de Trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral está integrado por un grupo de trabajadores de la misma empresa, comité en el cual se garantiza que existan representantes de la totalidad de los trabajadores, cuya funcionalidad consiste en realizar las actividades necesarias para mantener condiciones laborales dignas para todos los trabajadores integrantes de una organización pública o privada, aunado a esto, deben propender por la prevención y el seguimiento para los casos de acoso laboral cuando estos sean comprobados.

Los Comités de Convivencia Laboral, deberán propender porque el ambiente laboral en que desempeñan las funciones los trabajadores de una empresa se encuentre en condiciones sanas y armónicas, son ellos, los encargados de escalar las peticiones de los trabajadores, las cuales pueden obedecer a mejorar entornos que permitan desarrollar sus actividades de una manera tranquila, en paz y

sosegada. Para la Corte Suprema de Justicia:

El Comité procurará promover relaciones de trabajo propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos de la Corporación, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de manera como desarrollará actividades de sensibilización, capacitación, y vigilancia periódica”. (Corte Suprema de Justicia, 2019).

El acoso laboral es una situación que se presenta con regular frecuencia dentro de las empresas privadas o las instituciones públicas a nivel mundial, este se puede manifestar de diferentes formas y puede ser ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores, es decir, ningún empleado o empleador se encuentra exento de verse afectado por estas prácticas malsanas. Las consecuencias de acoso laboral pueden resultar en la afectación grave de la salud mental de un ser humano, de ahí la importancia del tema en cuestión, de los procedimientos a seguir en caso de que se presente y las autoridades competentes para conocer de este tipo de denuncias.

Es pertinente mencionar, que las políticas de control y prevención del acoso laboral no solo son desarrolladas en Colombia, por el contrario, la preocupación frente a la ocurrencia de estos actos es global, de ahí que exista desarrollo normativo frente al tema por un gran conglomerado de naciones.

En Europa para el año 2002, se definió el acoso laboral como violencia en el trabajo, entendida como aquellos actos repetitivos cometidos por parte de un superior o subalterno que altere la salud mental de un trabajador cuya finalidad sea entorpecer su actividad laboral. En Francia, el código laboral es claro al exponer la premisa, de que ningún trabajador tendrá que padecer algún tipo de sufrimiento de carácter laboral que exponga su salud mental y física. Para el caso de Suecia se define el acoso laboral como todos aquellos comportamientos hostiles en contra de un trabajador, donde evidentemente se busca que la víctima de acoso se aisle de los demás (Torres, 2016).

Por otro lado, África en acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) adoptó el Convenio N°. 190 junto con la recomendación N°. 6, “para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por motivos de género”, donde consideran “que la violencia y el

acoso en el trabajo son incompatibles con el trabajo Decente y se recuerda a los Estados miembros de la OIT su responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero”. (Ortega, 2020, párr. 4). Para Asia, tanto en la Constitución como en la Ley de normas de trabajo (LSL) y Ley de igualdad de oportunidades de empleo (EEOA) prohíben toda discriminación debido a género, raza, origen, condición social y acoso sexual, siendo este último, responsabilidad del empleador velar por su prohibición. (OIT Perfil nacional de legislación laboral en Japón).

En Estados Unidos, el acoso en el trabajo “consiste en realizar acciones negativas basadas en la raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, la edad avanzada, la discapacidad o la información genética de una persona” (Discriminación, acoso y represalias en el trabajo, 2023).

En el ámbito Latinoamericano, Perú en el Decreto Legislativo N°. 728 (Ley de productividad y Competitividad laboral), en su artículo 30 establece diferentes actos de hostilidad, como son, la discriminación en relación con el sexo, religión, y raza. También, todas aquellas acciones que atenten contra la moral, el hostigamiento sexual e incluso actitudes deshonestas que vulneren la dignidad del trabajador. La norma en mención establece que el colaborador debe reportar por escrito el acto hostil a su empleador, y que este tendrá un plazo prudente no inferior a seis (6) días para corregir su conducta, de lo contrario el trabajador deberá accionar judicialmente. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

Para la legislación Chilena, la ley 20607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, en su artículo dos (2) establece “es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” (Ley 20607 Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, 2012).

En el caso de México, es la ley federal del trabajo que

sirve como instrumento regulador de la legislación laboral, y aunque no existe una ley específica del acoso laboral, en el artículo 133 establece que el superior jerárquico no podrá incurrir en acciones hostiles o conductas sexuales hacia un compañero de trabajo, ni permitir o tolerar tales situaciones. (Ley Federal del Trabajo, Nueva Ley publicada en el Diario oficial de la Federación el 1º de abril de 1970).

Como se pudo evidenciar existen a nivel mundial diferentes legislaciones que reglamentan el acoso y los medios para su prevención, siendo este un flagelo que afecta la salud física y mental del trabajador.

Ahora bien, en Colombia se definió y reguló el tema relacionado con acoso laboral por medio de la Ley 1010 de 2006, donde se conceptualiza el acoso laboral como las conductas cometidas por cualquier integrante de una organización en contra de otro trabajador, cuya finalidad es infundir miedo, desagrado, estrés, angustia en su entorno laboral. (ley 1010 de 2006).

Aunque en Colombia, se reguló normativamente el tema de acoso laboral para el año 2006, no quiere decir, que antes de esta fecha no se hubiesen presentado actuaciones de acoso laboral, prueba de lo que se está mencionado, es la jurisprudencia emanada por la Corte Constitucional antes de la expedición de la ley 1010 de 2006. En Sentencia T-013 de Enero de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, la Corte reconoce el derecho a la dignidad en las condiciones laborales de una trabajadora a la cual se le negó el aumento del salario en virtud de que su desempeño laboral no había sido el mejor, situación que nunca fue comunicada a través de memorando por su jefe inmediato, además le negó el derecho a suscribirse a una pacto colectivo en el que se acordaba el aumento salarial, si bien es cierto, la Corte reconoce que en principio no tendría derecho al aumento salarial por no encontrarse suscrita en el pacto colectivo, si reconoce que se le negaron derechos y se le vulnero el derecho a trabajar en condiciones de dignidad pues la no suscripción en el pacto no fue un acto voluntario, sino que por el contrario se le prohibió por parte de sus superiores suscribirse. (Sentencia T-013 de 1999). La agresión que recibió la colaboradora por parte de su empleador en aplicación de la analogía podría adecuarse a la inequidad laboral, toda vez que el trato respecto a los demás trabajadores fue diferenciado.

La ley 1010 de 2006 en sus artículos 12 y 13 esboza cual es el proceso por seguir frente a una conducta de acoso laboral, no existe en el cuerpo normativo de

esta ley vacíos legales que no permitan determinar a simple vista, que una víctima de acoso laboral debe acudir en primer lugar al Comité de Convivencia Laboral para que solucione de manera inmediata su situación. Sin embargo, la ley en mención no es clara al momento de determinar si el Comité de Convivencia Laboral puede calificar como acoso laboral una conducta en virtud de la evidencia que se presente, lo que sí es expresa es que como medida correctiva y preventiva podrá recepcionar las quejas de acoso laboral con sus respectivas pruebas documentales y/o pruebas testimoniales, una vez se evidencia este tipo de actuaciones el Comité de Convivencia Laboral deberá, de acuerdo a su reglamento interno, realizar lo pertinente para que la situación cese y garantice que estos comportamientos no vuelvan a repetirse, siendo este un mecanismo más conciliatorio que sancionatorio.

El material probatorio al que se hace referencia en el párrafo anterior, supone una carga de alto grado de responsabilidad para las víctimas de acoso laboral, en el entendido de que, generalmente los casos de acoso laboral se hacen de manera clandestina evitando dejar alguna prueba que lo pueda evidenciar, así las cosas, las sentencias dentro de la jurisdicción laboral se convierten entonces, en un mecanismo de defensa al debido proceso en pro del acosador, olvidando la protección de la dignidad humana de la víctima (Garzón, T. 2011, citado por Torres, 2016).

En la Resolución 2646 de 2008 se reiteró la necesidad de la creación del Comité de Convivencia Laboral y de procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos como medidas de prevención y corrección al acoso laboral (Resolución 2646 de 2008, artículo 14), dando lugar ahora sí, a la Resolución 652 de 2012, la cual es clave para dar respuesta a la pregunta problema de ¿si es una utopía o realidad que el Comité de Convivencia Laboral cuente con la competencia para calificar una conducta como acoso laboral?.

La Resolución 652 de 2012 emanada del Ministerio del Trabajo, en su artículo 6 establece cuales son las funciones del Comité de Convivencia Laboral, las cuales son delimitadas ya que son actividades básicas de investigación, con la finalidad en realizar jornadas para prevenir las conductas de acoso y ofrecer las mejores alternativas de solución de conflicto en las quejas de acoso. (Camacho R, A. Morales, Vargas, E. & Güiza, L. 2014). Dentro de este artículo, en su numeral 7, claramente se menciona que el comité

deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación en caso de ser sector público o a la alta dirección de la empresa para los casos del sector privado, para lograr presentarse ante un inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Algo muy similar a lo mencionado anteriormente donde la Ley 1010 manifiesta que de tratarse de casos de funcionarios públicos sería manejado con el Ministerio Público o con la jurisdicción laboral, si se trata de sector privado, ya que son quienes gozan de la competencia para calificar una conducta de acoso laboral.

Con base a lo anterior, autores como Gaitán y Palacio, han concluido que el Comité de Convivencia Laboral tiene una competencia limitada donde no puede determinar si un acto es constitutivo de acoso o no, dado que tal competencia se encuentra brindada al órgano jurisdiccional, es decir, al juez laboral. Por lo tanto, las decisiones del comité son únicamente preventivas y consultivas; y sus integrantes deberán contar con “respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, habilidades de comunicación liderazgo y resolución de conflictos. Se deberá realizar capacitaciones a los miembros del comité sobre la resolución de conflictos, comunicación asertiva y de temas prioritarios para el funcionamiento” (Resolución 1356, 2012, art 1, parr. 3). De ahí la importancia que se articulen instrumentos distintos al Comité de Convivencia Laboral que sirvan de apoyo al momento de efectuarse una queja o denuncia con la finalidad de lograr la autocomposición del conflicto. (Gaitán, J. & Palacio, L. 2021).

En ese orden, Quintero desde su análisis conceptual del acercamiento al acoso laboral en Colombia, manifiesta que uno de los mayores conflictos que afronta el comité en su gestión, es que la misma ley le permite a la víctima de acoso laboral acudir a cualquier instancia legal que haya lugar poniendo en conocimiento la situación que enfrenta al inspector del trabajo, personero municipal, inspectores municipales de policía o la Defensoría del pueblo, teniendo la elección de no acudir al comité, viéndose como algo opcional o como una simple formalidad con la que cumple la empresa por mandato de la ley y no como una instancia eficaz, teniendo un papel preventivo dé trámite a las quejas, ya que no puede establecer sanciones, a menos que se haya infringido el Reglamento interno de Trabajo, lo que originaría que sean espacios para ventilar un asunto sin llegar

a tomar determinaciones o sanciones efectivas. (Quintero S.A. 2015).

Del mismo modo, las abogadas Gómez y Montes, mencionan como el Ministerio de Trabajo (2022) a través de la viceministra de relaciones laborales comunica que:

... la competencia sancionatoria, recae en los jueces laborales pero la misma norma, determina que cuando la posible víctima de acoso laboral ponga en conocimiento del inspector de trabajo el lugar de los hechos, esta situación, el funcionario, debe adelantar las actuaciones administrativas pertinentes a fin de verificar que se estén aplicando, por parte de la empresa, es decir, las medidas preventivas y correctivas mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. (Gómez & Montes, 2023, p 11).

A su vez, concluyen que el Comité de Convivencia Laboral no cuenta con la suficiente idoneidad para ejercer su rol, debido a que solo cuentan con un periodo de dos años en el cual realizan capacitaciones de la Ley 1010, pero no se realiza ningún desarrollo en habilidades de solución de conflictos. (Gómez, E.& Montes, L. 2023).

Otra opinión jurídica es la de Camacho, Morales y Güiza, quienes expresan que existe una restricción de cara a la imparcialidad de aquellos representantes del comité, pero se otorgan pautas para pertenecer al mismo, tales como, la exclusión de las personas a quienes hayan sido víctimas o se les haya expuesto una queja de acoso laboral en los últimos 6 meses antes de la conformación del Comité.

En la Resolución 1356 de 2012 en su artículo 1, se sugiere que los miembros del Comité tengan una competencia actitudinal y comportamental adecuada, es decir, sean idóneos en las diferentes habilidades que se requieren para la resolución de conflictos. Ya que identificaron una barrera en caso de que se integre un colaborador de manejo y confianza, la probabilidad que no pueda asegurar una investigación imparcial sobre las quejas presentadas por acoso, al contar con el temor de perder sus puestos por estar influenciados por sus superiores si no se pronuncian favorablemente ante su empleador (Riesgos profesionales de Colombia, 2007). En estudio realizado por la Procuraduría General de la Nación, también se evidenció esta dificultad para

el sector público, en el cual se constató que en gran parte de estas entidades se había delegado las funciones del Comité a las áreas de control interno y legal de las compañías, “situación esta que podría ir en contra de los principios de imparcialidad y transparencia que deben imperar en todo trámite administrativo” (Procuraduría General de la Nación, 2007, p. 25). (Camacho et. al., 2014).

Por último, los autores Vivas, Duarte y Parra plantean en su artículo de reflexión una pregunta sobre cómo saber si quienes hacen parte del Comité cuentan con las competencias, actitudes y comportamientos para dar trámite a los casos de acoso laboral, concluyendo que la Resolución no es clara al momento de brindar los medios para garantizar una adecuada selección de los miembros, ya que su enfoque principal está basado en la función del Comité de Convivencia Laboral como mecanismo para prevenir y corregir todo acto hostil, quedando la idoneidad de quienes hacen parte del Comité como un tema secundario o menos relevante. Por tal motivo, si los integrantes del Comité de convivencia laboral no cuentan con las competencias o no están preparados, las decisiones impartidas afectan de manera negativa a las víctimas de acoso laboral, dando como resultado no solo un daño a la salud mental, sino también una afectación al clima organizacional y las relaciones laborales. (Vivas et. al., 2014).

Con respecto a lo antes mencionado, se concluye que el Comité de Convivencia Laboral es la primera herramienta que tiene el trabajador para dar a conocer su queja, una vez se reporta, el comité debe como medida preventiva y conciliatoria, brindar los mecanismos necesarios para darle trámite y garantizar que estas conductas constitutivas de acoso laboral no se repitan, además, tiene el deber de generar espacios de capacitación donde de manera armoniosa explique y dé a conocer el acoso laboral, la ley que lo regula y las medidas frente a este.

Las dificultades que se presentan frente a situaciones de casos de acoso laboral permiten inferir que la labor del Comité de Convivencia puede generar soluciones más efectivas respecto a los casos de acoso laboral, cuando estos pueden solucionarse dentro de la esfera interna de la organización en virtud de la potestad conciliatoria de estos comités, estas situaciones pueden solucionarse con mayor rapidez teniendo en cuenta la congestión judicial de nuestro país.

Del mismo modo, tal como lo han referenciado otros

autores los Comités de Convivencia Laboral no gozan de competencia para calificar conductas como de acoso laboral, toda vez que tanto la competencia como el procedimiento sancionatorio está expresamente consagrados en la ley 1010 de 2006 en sus artículos 12 y 13, en donde se establece que corresponde a los jueces del trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, agregando que será este el funcionario competente cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empujados particulares y, que cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia recae en el Ministerio Público o en las salas jurisdiccionales disciplinarias de los consejos superior y seccionales de la judicatura, hoy Consejo Nacional de Disciplina Judicial, conforme a las competencias que la ley señala.

El procedimiento en caso de tratarse de servidor público se aplicará el Código Disciplinario Único y para trabajador del sector privado la competencia es de los jueces del trabajo, debiéndose de entender cuando se hace alusión a los jueces del trabajo, que se refiere a los jueces laborales del circuito, en tanto que la decisión que este tome es susceptible del recurso de apelación ante el Superior, que lo es el Tribunal Superior de Distrito Judicial Sala Laboral, pues bien sabido es que los jueces laborales de pequeñas causas en lo laboral solo conocen de procesos de única instancia, además, por ser el proceso de acoso laboral un proceso especial, su competencia corresponde al juez laboral del circuito, razón adicional para ratificar lo antes afirmado.

De esta manera se puede recapitular que para el desarrollo del artículo en principio se ocupó de enunciar la normatividad que regula el tema concerniente al Comité de Convivencia Laboral, posteriormente se dispuso llevar a cabo un análisis de la ley 1010 de acoso laboral haciendo hincapié en los aspectos que se consideraron tenían mayor trascendencia en el tema abordado, finalmente se dio respuesta a la pregunta problema formulada en este artículo tendiente a estimar ¿si es una utopía o realidad que el Comité de Convivencia Laboral para calificar una conducta como de acoso laboral goce de competencia? habiéndose dilucidado el interrogante de manera negativa, en tanto que, esta está en cabeza de autoridades eminentemente jurisdiccionales a quienes se les atribuye su competencia y el procedimiento sancionatorio que deben de seguir para aplicarlo en caso de que se configuren conductas de esta índole.

Conclusiones

Las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 emanadas del Ministerio del Trabajo han sido desarrolladas para dar aplicación efectiva a la ley 1010 de 2006, estas regulan de manera íntegra la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, a su vez, establecen responsabilidad de los servidores públicos, trabajadores privados y administradoras de riesgos laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, siendo estos los encargados de recibir y tramitar las quejas de acoso laboral.

Las resoluciones anteriormente expuestas trazan una línea que tanto el sector público como el sector privado deben tomar y dar aplicación, estas tienen la finalidad o función de dar a conocer el objetivo, ámbito de aplicación, conformación, periodo y funciones del Comité de Convivencia Laboral.

- Es una realidad que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, las quejas referentes al acoso laboral han venido creciendo de manera exponencial, lo que muestra una fragilidad en ambientes de trabajo que se tornan hostiles, generando un clima denso dentro de las organizaciones e incluso llegando a afectar la salud mental del trabajador hasta el punto de generar en este intimidación, angustia, desmotivación en el trabajo, incluyendo el deseo de dar por terminado el vínculo contractual de manera unilateral a través de la renuncia.

La ley de 1010 de 2006 en su contenido establece objeto y bienes protegidos por la misma, definición y modalidades de acoso laboral, conductas atenuantes, circunstancias agravantes, conductas que constituyen acoso laboral y las que no constituyen acoso laboral, medidas correctivas y preventivas al acoso laboral, garantías frente a actitudes retaliatorias, competencia y procedimiento sancionatorio.

- El acoso laboral en los espacios de trabajo es una problemática a nivel mundial, por lo que la legislación internacional le ha dado preponderancia al tema en cuestión y ha desarrollado mecanismos y actividades para tratar y erradicar este tipo de comportamientos en las relaciones de trabajo, por su parte, Colombia

no ha sido la excepción, generando legislación suficiente tendiente a resolver este tipo de flagelo que afecta la salud mental y física del trabajador.

Queda evidenciado que los Comités de Convivencia Laboral gozan del propósito fundamental como entes conciliatorios tendientes a mejorar el tejido social de las empresas y de fomentar en las mismas, instrumentos que promuevan un ambiente laboral sano y armónico.

Tanto la competencia como el procedimiento sancionatorio de las conductas de acoso laboral le corresponde conocer en el caso de ser un servidor público al Ministerio Público o al Consejo Nacional de Disciplina Judicial, dando aplicación al Código Único Disciplinario y, en el caso de ser un trabajador del sector privado, la competencia la tienen en primera instancia los jueces laborales del circuito con jurisdicción en el lugar de los hechos, y en segunda instancia los Tribunales Superior de Distrito Judicial Sala Laboral.

Referencias

- Adarve Sayin, C. M., Medina Rojas, W. Y., & Caballero Lozada, M. F. (2017). Reflexiones Acerca De La Ley 1010 De 2006 En Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 189–210. <https://doi.org/10.18041/libemp.2017.V14n1.27109>.
- Ayala, C. & Cardona, J. (2016). Acoso Laboral: Una Revisión Sistemática De La Literatura. *Revista Colombiana De Psicología*. Recuperado del sitio Web: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985/20784211>.
- Camacho, A. Morales, E. & Güiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13 (25), 121-137. July 08, 2023. Recuperado del sitio web http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302014000100008&lng=en&tlng=es.
- Código Sustantivo Del Trabajo Artículo 64 (2023). Recuperado del sitio web: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html

- Corte Constitucional de Colombia. (1999). Sentencia T-013 de enero 21 de 1999. Recuperado del sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-013-99.htm>
- Corte Suprema de Justicia En Sentencia Laboral De septiembre 6 De 2022 M.P Dolly Amparo Caguasango Villota. Recuperado del sitio web <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la-reiteraciones%20DL/SL3212-2022.pdf>
- Dávila, C. A. & Carvajal, J. G. (2019). Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia. *Revista Científica de Administración, Finanzas e Información*, 11(2), 1-13. Recuperado del sitio web: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/4682/5433>
- Discriminación, acoso y represalias en el trabajo, (2023), (Estados Unidos). Recuperado del sitio web: <https://www.usa.gov/es/discriminacion-acoso-represalias>
- Gaitán, J. & Palacio, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *Jurídicas CUC*, 17(1), 589-612. Recuperado del sitio web: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.20>
- Garzón, T. C. (2011). *Criticas y Perspectivas de la Ley 1010 de 2006: Una Aproximación desde la definición Jurídica y Psicológica del Acoso Laboral*. Bogotá: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Recuperado del sitio web: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2689>
- Gomez, E. & Montes, L. (2023). *Comités de convivencia laboral de empresa privada y el acoso laboral en Colombia*. Recuperado del sitio web: <https://hdl.handle.net/10901/25008>.
- González de Rivera & Rodríguez Abuin, 2006. Recuperado del sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121010.pdf>
- Hernández, J. R. (2014). *Prevención y manejo del acoso laboral y el estrés ocupacional*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Ley 1010, (2006), enero 23 de 2006, (Colombia). Recuperado del sitio web: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Ley 1257, (2008), Publicada Por El Diario Oficial No. 47.193 De 4 De diciembre De 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penal, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Recuperado del sitio web: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Ley 1952, (2019), De enero 28 De 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Recuperado del sitio web: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>
- Ley 20607, (2012), Modifica el Código del Trabajo, Sancionando las prácticas de acoso laboral, 8 de agosto de 2012, (Chile). Recuperado del sitio web <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042709>.
- Ley 2094, (2021), Por Medio De La Cual Se Reforma La Ley 1952 De 2019 Y Se Dictan Otras Disposiciones, junio 29 de 2021, (Colombia). Recuperado del sitio web: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=165113>
- Ley 599, (2000), Julio 24 Diario Oficial No. 44.097 De 24 De Julio De 2000. Recuperado del sitio web: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997), Texto Único Ordenado Del D. Leg. N°. 728, 27 de marzo de 1997, (Perú). Recuperado del sitio web <https://www.oas>
- Ley Federal del Trabajo, (1970), Nueva Ley publicada en el Diario oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, (México). Recuperado

del sitio web https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Martínez, R. E. (2021). La función del comité de convivencia laboral en las entidades públicas de Bogotá D.C.. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/40286>.

Ministerio De Justicia, Conductas Que No Constituyen Acoso Laboral. Recuperado del sitio web: <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Que-hacer-si-soy-victima-de-acoso-laboral.aspx>

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2008). Resolución 2646 de 17 de julio de 2008, por la cual se establece disposiciones y se define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado del sitio web <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012A). Resolución 652 del 30 de abril de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Recuperado del sitio web https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012B). Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Recuperado del sitio web https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

Ministerio del Trabajo. (2014). Concepto 168766. Recuperado del sitio web: <https://actualicese.com/concepto-168766-de-30-09-2014/>

Navarro Abal, Y., Climent Rodríguez, J. A. y Ruíz

Rodríguez, M^a J. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 30, núm. 2, p. 541-561. Recuperado del sitio web: <https://pdfs.semanticscholar.org/828e/fe3af72c59c251f9668a2003bf84f3054317.pdf>

Organización Internacional Del Trabajo (OIT), Perfil nacional de legislación laboral: Japón. Recuperado del sitio web https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159159/lang--es/index.htm

Organización Internacional Del Trabajo [OIT]. (2020). Acoso Y Violencia En El Mundo Del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm>

Organización Internacional Del Trabajo [OIT]. (2020). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado del sitio web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Ortega, A (2020). Sindicatos Africanos contra el acoso y la violencia de género en el entorno laboral, (África). Recuperado del sitio web <https://www.africaye.org/sindicatos-africanos-contra-el-acoso-y-la-violencia-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo/>

Procuraduría General de la Nación. (2007). Una perspectiva preventiva del acoso laboral: balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público. Bogotá. Recuperado del sitio web: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Quintero, S. A. (2015). Acercamiento al acoso laboral en Colombia, desde su análisis conceptual. Recuperado del sitio web <http://hdl.handle.net/20.500.11912/2673>.

Rodríguez, J. (2018). El Comité de Convivencia Laboral: un mecanismo para prevenir el acoso laboral en Colombia. Revista Científica y Tecnológica UPSE, 5(1), 35-42.

Ruiz, J. A. (2006). Título Del Artículo. Revista De

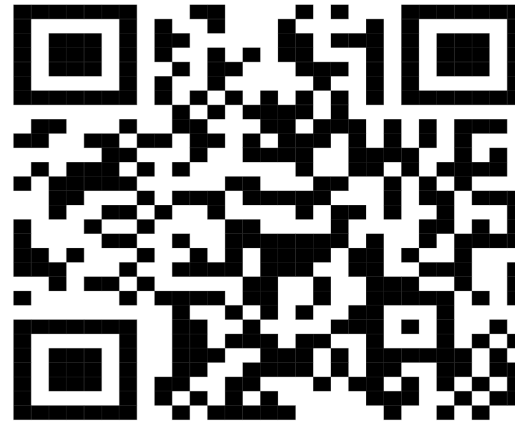
Sentencia C-780 de septiembre 26 De 2007 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Recuperado del sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2007/C-780-07.Htm>

Sentencia C-898 de noviembre de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Recuperado del sitio web: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2006/C-898-06.Htm#:~:Text=Seg%C3%Ban%20la%20ley%20el%20acoso,Y%20modalidades%20de%20acoso%20laboral>.

Sentencia T-317 de agosto 18 de 2020 M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Recuperado del sitio web: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-317-20.Htm>

Torres, W. (2016). Análisis normativo y práctico de la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral: Débil eficiencia en la rama judicial de Cartagena. Recuperado del sitio web: <http://hdl.handle.net/10584/11134>

Vivas Manrique, S. D., Duarte-Alarcón, C., & Parra-Osorio, L. (2014). Comités de convivencia laboral: Vacíos de la Resolución 652 de 2012 - Colombia. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 4(1), 5–8. Recuperado del sitio web: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2014.4885>



Podcast

Competencia del comité de convivencia laboral para calificar una conducta como de acoso laboral: utopía o realidad.

Jossy Esteban Moreno