

Orientación y asesoría jurídica a los trabajadores de las organizaciones sindicales usuarias del
Cal Puerto Wilches con énfasis en la problemática del acoso laboral.

José Miguel Arias García

Trabajo de Grado Presentado como Modalidad de Práctica Jurídico Social para Optar por
el Título de Abogado

Directora:

Jackeline Granados Ferreira

Doctora en Derecho

Tutor:

Andrey Piñeres Zapata

Abogado

Universidad Industrial De Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Bucaramanga

2023

Dedicatoria

A mis padres; a mi madre por sus incansables esfuerzos y apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida, lo cual hoy hace posible este logro y a mi papá, quien en vida fue el mejor padre para nuestra familia y el médico más humanista con las comunidades excluidas de Puerto Wilches a quienes entregó todas sus capacidades y conocimientos. También a mis compañeros y maestros de la Universidad Industrial de Santander por haberme permitido crecer intelectual y políticamente, y por brindarme tantas experiencias inolvidables. También a los trabajadores palmeros sindicalizados de Puerto Wilches, por su valiente y admirable lucha para conquistar condiciones dignas de trabajo, a pesar del terror propiciado por los terratenientes y un Estado cómplice de tantas infamias contra los líderes sindicales.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	9
1. Propuesta de trabajo de grado modalidad práctica jurídico social	11
2. Planteamiento del problema	12
3. Objetivos.....	13
3.1. Objetivo general.....	13
3.2. Objetivos específicos	13
4. Alcance del trabajo	14
5. Metodología.....	15
6. Información de la organización	16
7. Marcos de referencia	18
7.1. Marco de antecedentes jurídicos	18
7.1.1. Marco jurídico internacional	19
7.1.2. Marco jurídico nacional.....	21
7.2. Marco teórico.....	34
7.3. Marco conceptual.....	38
8. Primer informe práctica jurídico social	39
8.1. Primera actividad:	41
8.2. Segunda actividad: ejercicio de derecho comparado sobre el acoso laboral	44

8.3.	Tercera actividad: construcción de propuesta de convención colectiva sintraproaceites ..	49
8.4.	Cuarta actividad: asesorías a usuarios del cal puerto wilches.....	50
9.	Segundo informe práctica jurídico social	51
9.1.	Metodología	52
9.2.	Actividad 1: principios jurídicos.....	52
9.3.	Actividad 2: antecedentes históricos de la figura del acoso laboral	58
9.4.	Actividad 3: atención a usuarios del cal	59
10.	Tercer informe práctica jurídico social	62
10.1.	Actividad 1: ampliación del marco teórico.....	62
10.2.	Actividad 2: análisis de jurisprudencia	66
10.3.	Actividad 3: jornada de formación sintrainagro	68
10.4.	Actividad 4: asesorías usuarios del cal	79
11.	Cuarto informe práctica jurídico social.....	80
11.1.	Metodología	80
11.2.	Actividad 1: espacio de formación sobre acoso laboral.....	80
11.3.	Actividad 2: atención a usuarios	84
11.4.	Actividad 3: elaboración pieza pedagógica	85
12.	Conclusiones	95
	Referencias bibliográficas.....	96

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Asesoría a usuario en sede de Sintrainagro Puente Sogamoso.....	50
Figura 2. Jornada de Construcción de propuesta de nuevo pliego de convención colectiva Sintraproaceites.....	51
Figura 3. Psicología Pirámide.....	62
Figura 4. El trabajo como derecho humano.....	69
Figura 5. Antecedentes históricos.....	69
Figura 6. Cláusula del Tratado de Versalles.....	70
Figura 7. Cláusula del Tratado de Versalles.....	70
Figura 8. Cláusula del Tratado de Versalles.....	71
Figura 9. Intervención del Estado.....	71
Figura 10. Alcance del derecho a la Negociación Colectiva.....	72
Figura 11.	72
Figura 12. La negociación colectiva en el Convenio 154 de OIT.....	73
Figura 13. La negociación colectiva para la Corte Constitucional.....	73
Figura 14. Protección constitucional de la negociación colectiva.....	74
Figura 15. Marco jurídico de negociación colectiva.....	74
Figura 16. Decisión de tribunal o huelga.....	75
Figura 17. Tribunal de Arbitramiento.....	75
Figura 18. Huelga.....	76
Figura 19. Conformación tribunal de Arbitramiento.....	76

Figura 20. Huelga imputable al empleador.....	77
Figura 21. Jornada de formación Sintrainagro.....	78
Figura 22. Asistentes jornada de formación Sintrainagro.....	79
Figura 23. Jornada de formación acoso laboral	82
Figura 24. Jornada de formación acoso laboral	83
Figura 25. Jornada de formación acoso laboral	83
Figura 26. Jornada de formación acoso laboral	84
Figura 27. Asesoría jurídica a usuaria	85
Figura 28. Pieza pedagógica acoso laboral	86
Figura 29. Pieza pedagógica acoso laboral	87
Figura 30. Pieza pedagógica acoso laboral	88
Figura 31. Pieza pedagógica acoso laboral	89
Figura 32. Pieza pedagógica acoso laboral	90
Figura 33. Pieza pedagógica acoso laboral	91
Figura 34. Pieza pedagógica acoso laboral	92
Figura 35. Pieza pedagógica acoso laboral	93
Figura 36. Pieza pedagógica acoso laboral	94

Resumen

Título: Orientación y asesoría jurídica a los trabajadores de las organizaciones sindicales usuarias del Cal Puerto Wilches con énfasis en la problemática del acoso laboral**

Autor: José Miguel Arias García††

Palabras Clave: Mobbing, Palma de aceite, Derecho del trabajo, Acoso laboral, Sindicalismo, Magdalena medio.

Descripción:

El presente proyecto se basó en actividades de apoyo jurídico en el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, en el desarrollo fue brindado acompañamiento y asesorías jurídicas a los trabajadores del sector de la palma de aceite en la región del Magdalena Medio para la protección sus derechos. Partiendo de los preceptos propios de un Estado Social de Derecho, en el que se propende por garantizar condiciones para el trabajo digno y decente, se contempló un enfoque en la problemática del acoso laboral o “mobbing”, difundiendo entre los trabajadores aspectos importantes de la legislación en cuanto a las medidas para contrarrestarlo y sanciones a quién incurra en las conductas de acoso.

**Trabajo de grado

††Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Doctora en Derecho. Tutor: Andrey Piñeres, Abogado

Abstract

Title: Guidance and legal advice to workers of union organizations that use Cal Puerto Wilches with emphasis on the problem of workplace harassment**

Author: José Miguel Arias García††

Key Words: Mobbing, Palm oil, work place harassment, labor right, Unionism.

Description:

This project has been centered on providing legal support services at the Labor Assistance Center in Puerto Wilches. Throughout its course, our team has offered comprehensive legal guidance and counsel to laborers within the palm oil industry in the Magdalena Medio region. The primary objective has been to safeguard their fundamental rights within the framework of a Social State of Law, which prioritizes the establishment of conditions conducive to dignified and equitable employment. A particular emphasis was placed on addressing the issue of workplace harassment, commonly known as "mobbing". Our efforts involved disseminating essential insights into pertinent legislation, encompassing both preventive measures and punitive actions against individuals found engaging in such forms of harassment.

**Degree work

††Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Doctora en Derecho. Tutor: Andrey Piñeres, Abogado

Introducción

Se ha demostrado por expertos como Piñuel (2001) que el acoso laboral es un desencadenante de enfermedades en quienes lo padecen, llegando a presentar cambios cognitivos en cuanto puede afectar la concentración; también cambios en el comportamiento como irritabilidad, episodios de nerviosismo y agresividad. También puede propiciar trastornos de sueño entre otras patologías. Por lo tanto es importante que los trabajadores y trabajadoras conozcan la normatividad que contrarresta el acoso laboral.

En el año 2003 la OIT (Organización Internacional del Trabajo) expide el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla” en ella define que la violencia dentro del lugar de trabajo es un fenómeno que ocurre a nivel internacional y la define como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”. Se entiende por consecuencia directa, un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable. En ese mismo sentido, en el año 2019 la OIT expide el “Convenio contra la violencia y el acoso” en el cual insta a los miembros a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para ello todo miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2003).

En Colombia la Corte Constitucional se ha pronunciado respecto a que dentro de la Nueva

Concepción del Estado como Social de Derecho el trabajo debe entenderse como un factor básico de la organización social y un principio axiológico de la constitución (Corte Constitucional Sentencia C-107, 2002) que contribuye a la actividad lícita y libre del hombre, por esto, el trabajo debe ser un entorno para el desarrollo personal en el cual se proporcionen condiciones dignas para los trabajadores. En ese sentido, en un Estado Social de Derecho como lo es Colombia, afirma la Corte que el acoso laboral vulnera los derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

En nuestro país se dio un avance significativo en esta materia en el año 2006 cuando se expidió la Ley 1010 que contempla medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En el artículo 2 de esta ley se define el acoso laboral como:

“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 per laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este” (ley 1010 de 2006).

1. Propuesta de Trabajo de Grado Modalidad Práctica Jurídico Social

1.1 Información del proyecto

Título: Orientación y asesoría jurídica de los trabajadores de las organizaciones sindicales usuarias del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches con énfasis en la problemática de acoso laboral

Nombre de la entidad: Centro de Atención Laboral Puerto Wilches (CAL)

Dirección: Carrera 6 No. 5 – 65, Puerto Wilches, Santander.

Características de la entidad: ONG.

Profesora de la escuela de derecho que dirigirá la práctica social: Jackeline Granados Ferreira

Profesional de la entidad tutor de la práctica social: Andrey Piñeres Zapata

2. Planteamiento del problema

Siendo el CAL Puerto Wilches una entidad que brinda asesorías y capacitaciones a los trabajadores del sector palmicultor, contribuyendo así a la construcción de relaciones laborales democráticas. Se hace importante hacer pedagogía acerca del acoso laboral una práctica que menoscaba las relaciones laborales y la salud de los trabajadores, y que pueden estar presentándose en el sector palmicultor del municipio de Puerto Wilches, los trabajadores desconocen muchos de sus derechos, así como que ciertas conductas que enfrentan a diario pueden configurar situaciones de acoso laboral y los mecanismos para contrarrestarlo.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Brindar orientación y asesoría a usuarios del CAL Puerto Wilches y hacer un análisis de la figura jurídica del acoso laboral que se presenta hacia los trabajadores de la palma adscritos a sindicatos usuarios del CAL Puerto Wilches.

3.2. Objetivos específicos

Hacer un estudio del contexto histórico acerca de la figura jurídica del acoso laboral y su normatividad en Colombia.

Recopilar información mediante asesorías y espacios participativos a los usuarios del CAL, con la finalidad de reconocer sus condiciones particulares de trabajo y posibles situaciones de acoso laboral.

Realizar asesorías jurídicas en derecho laboral individual y capacitaciones con los usuarios del sector de la palma, con el fin de cualificarlos y fortalecer el conocimiento de sus derechos humanos y laborales.

Elaborar una pieza pedagógica que dé cuenta de información jurídica para la identificación del acoso laboral y acciones legales para contrarrestarlo.

4. Alcance del Trabajo

Siendo el sector palmicultor uno de los mayores empleadores en el municipio de Puerto Wilches (Escuela Nacional Sindical - ENS, 2019), es importante difundir el conocimiento respecto al fenómeno del acoso laboral en sus trabajadores, más aún cuando esta región presenta los niveles más precarios en cuanto a la calidad de la educación media del departamento de Santander y es dicho nivel educativo el único que logran adquirir la gran mayoría de los trabajadores, los cuales son contratados como mano de obra no calificada (Universidad de Antioquia - UdeA, 2003). Es por ello que esta práctica jurídica se constituye principalmente como una labor de apoyo en la atención de asesorías de derecho laboral individual y capacitación de los trabajadores, con énfasis en la figura jurídica del acoso laboral, dirigido a los usuarios del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches; además se realizará una pieza comunicativa pedagógica acerca de esta problemática y los mecanismos legales para contrarrestarla.

5. Metodología

La práctica jurídica estará enfocada en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores mediante asesorías y acompañamiento a los trabajadores de los sindicatos afiliados al Centro de Atención Laboral CAL de Puerto Wilches. Será desarrollada en cuatro etapas:

La primera etapa consiste en la apropiación de conocimientos, es decir, de la investigación acerca, tanto del contexto histórico del sector palmicultor y los tipos contratos laborales que en dicho sector se presentan, como de la figura jurídica del acoso laboral en el sector de la palma de aceite, teniendo como referente la doctrina y jurisprudencia, así como un análisis de derecho comparado con legislaciones de otros países. En un segundo lugar, se realizarán ejercicios de indagación durante las asesorías y también análisis de casos tramitados en la entidad, que permitan comprender condiciones propias de realidad de los trabajadores usuarios del CAL las cuales permitan identificar situaciones de acoso laboral. El tercer elemento será consolidar la información adquirida con anterioridad. Por último, el cuarto elemento va encaminado a realizar una pieza comunicativa pedagógica acerca del acoso laboral en el sector de la palma aceitera.

Lo anteriormente descrito se realizará acorde al siguiente plan de acción:

- Consulta de distintas fuentes bibliográficas con el objetivo de profundizar conceptualmente y fundamentar de conocimientos académicos las capacitaciones y la pieza pedagógica sobre el acoso laboral.

- Asesorías jurídicas a trabajadores pertenecientes a los sindicatos afiliados al centro de atención laboral, ello se realizará en las instalaciones del CAL de Puerto Wilches en los horarios asignados por la entidad, con la finalidad de realizar la recepción de casos en materia de laboral individual y además los relacionados al tema de estudio.
- Promoción de la pieza pedagógica a través de canales comunicativos que vinculen a los trabajadores del sector de la palma.

6. Información de la Organización

La práctica jurídica se realizará en el Centro de Atención Laboral (CAL) sede Puerto Wilches, el cual nace con el propósito de proteger los derechos laborales de los trabajadores de las malas prácticas de los empleadores, así como de realizar procesos de formación con los sindicatos para fomentar la defensa del derecho de asociación, la libertad sindical y el trabajo decente.

Los Centros de atención laboral surgen de un proyecto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) y ejecutado por la Escuela Nacional Sindical, como forma de aportar al fortalecimiento de la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en Colombia. El CAL Puerto Wilches centra su actividad dentro de las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma de aceite (Centro de Atención Laboral, 2022).

El CAL cuenta con convenio activo con la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander, los Centros de Atención Laboral CAL se proyectan como una iniciativa social que presta acompañamiento jurídico gratuito e idóneo para la protección de

los derechos de las y los trabajadores de los cinco sectores económicos priorizados.

Dentro del complejo organizacional de la unidad, se puede destacar que los CAL cuentan con el establecimiento de órganos internos y la distribución de competencias; un protocolo de recepción, atención a personas y seguimiento de las acciones proyectadas; herramientas para el desarrollo de relaciones interpersonales; acompañamiento a organizaciones sindicales nacientes o en proceso de innovación; proyección de meta en atención jurídica y disponibilidad presupuestal eficiente (Centro de Atención Laboral, 2022).

El fin primordial de la entidad, es brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadores de los cinco sectores priorizados que son flores, palmas, minas, cañas y puertos, mediante un ambiente de no discriminación, buen trato hacia el trabajador y dirigido a personas sindicalizadas o no, teniendo como prioridad la importancia de la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

En este sentido, los CAL tiene como objetivo principal propugnar por la atención a nivel regional y de trabajadores a nivel nacional amplia, reivindicativa de los derechos contenidos en un contrato de trabajo, en busca de que se fortalezca la estructura del movimiento sindical en Colombia (Centro de Atención Laboral, 2022).

7. Marcos de Referencia

7.1. Antecedentes históricos de la figura del acoso laboral

A pesar que la denominación Acoso Laboral tuvo su aparición en el mundo académico a partir de las últimas décadas del siglo XX, es claro que las conductas que configuran esta figura se presentan contra los trabajadores desde el surgimiento mismo de la clase trabajadora, como se evidencia en la obra ‘La situación de la clase obrera en Inglaterra’ escrita por el líder proletario y filósofo Federico Engels , en su libro evidencia mediante el análisis de reportes realizados por inspectores laborales a las fábricas en Inglaterra cuna del capitalismo industrial (F. Engels, 1845) era común el maltrato físico especialmente hacia niños y niñas trabajadores los cuales eran despertados a puntapiés desde muy tempranas horas de la mañana, y en caso de que llegasen a cometer algún error eran azotados con látigos y obligados a realizar actividades humillantes. Estas conductas propias del surgimiento del modo de producción capitalista, en donde la regulación de las relaciones laborales fue casi inexistente fueron reproducidas en otras latitudes, pero evidenciamos que estos abusos han ido menguando en tanto la clase obrera avanzó en su organización para la exigencia y conquista de derechos, sumado a las disposiciones vinculantes de organismos internacionales como la OIT que contribuyeron a ello, como lo demuestra el convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso.

El primer autor que se refiere al trabajador acosado es Brodsky (1976), en un contexto en que en Suecia se expedía una ley de mejoramiento de las condiciones de trabajo, su análisis fue

centrado en las condiciones estresantes que se presentan en los lugares de trabajo, pero su aporte al concepto de acoso laboral no fue tan no fue tan significativo.

Posteriormente, según (Trujillo Flores et al., 2007) en los años 80s Leymann quien es considerado el pionero del estudio del acoso laboral, denominó esta problemática como “moobing”, este término es acogido al hacer alusión en el mundo anglosajón al acoso psicológico, el cual se diferencia del bullying con que este se manifiesta mayormente en violencia física en la población infantil y adolescente. Posteriormente partiendo de estos aportes, han sido diversos los académicos que han profundizado en esta figura, como analizaremos posteriormente.

7.2. Marco de antecedentes jurídicos

7.2.1. Marco jurídico internacional

En el ámbito normativo internacional se destaca la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, hecha por la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde se reconocen unos mínimos en cuanto a las condiciones exigidas a los Estados para la garantía de la Dignidad Humana, lo cual se encuentra desarrollado en los su articulado al disponer en su artículo 12 que nadie podrá ser objeto de “injerencias arbitrarias en su vida privada (...) toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales ataques”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). Además, establece el derecho a la libertad de pensamiento y de manifestación de este. Puntualmente frente a las garantías laborales en su artículo 12 esta declaración contempla el derecho de las personas al trabajo y a la libre elección de este, comprometiendo a los estados a

garantizar el derecho al trabajo en condiciones equitativas y justas, así como a la conformación de organizaciones sindicales.

En cuanto a la Organización Internacional del Trabajo, ha definido al mobbing como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT, 1998), además

En la normatividad internacional también se cuenta con el Pacto Internacional de Derechos Económicos y culturales, el cual dispone puntualmente que los Estados deben reconocer el derecho a trabajar en condiciones dignas y satisfactorias; garantizando condiciones equitativas de trabajo, como por ejemplo la posibilidad de acceder a ascensos, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñen la misma labor, entre otros.

En el año 1988 en la Organización de Estados Americanos, surge el Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales Protocolo De San Salvador, este instrumento contempla en su articulado el incorporar a la carta americana el deber de los estados de brindar condiciones equitativas y satisfactorias a los trabajadores, así como de establecer mecanismos que garanticen una indemnización o readmisión a los trabajadores quienes hayan tenido un despido injustificado.

7.2.2. Marco jurídico nacional

7.3. Principios jurídicos.

7.3.1. Derecho al trabajo en condiciones dignas:

Partiendo desde el preámbulo de la constitución se contempla al trabajo como un principio rector, esta característica implica a que se limita la acción del legislador al imponer una serie de reglas y principios mínimos que observar al expedir las leyes, pero también la jurisprudencia constitucional ha señalado que el derecho al trabajo, además de ser un principio tiene otras dos dimensiones, esto es, como valor fundante del Estado Social de Derecho el cual orienta las políticas públicas y como derecho que goza de una protección subjetiva e inmediata, de rango fundamental y desarrollo progresivo (Corte Constitucional, Sentencia C-593/2014).

En ese orden de ideas, la Constitución Política en su artículo 53 incorpora unos principios mínimos que deben ser acogidos al expedir el estatuto del trabajo, a continuación, serán desarrollados los relacionados al objeto de estudio:

7.3.2. Igualdad de oportunidades para los trabajadores

Este principio ha sido desarrollado en el CST en su artículo decimo, el cual dispone que, Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter

intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley (Const., 1991).

La jurisprudencia constitucional ha planteado desarrollado este principio en sentencia T – 432 de 1992 en el entendido que:

“Para corregir desigualdades de hecho, se encarga al Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En este sentido se deben adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de inferioridad manifiesta, ya que el principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática”.

7.3.3. Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo

La jurisprudencia constitucional en sentencia SU-995 de 1995 ha contemplado que la propia Constitución consagra una relación directa entre el ingreso económico derivado del trabajo, y la satisfacción de las necesidades que enfrentan quienes laboran. Se trata de un nexo que ha sido

claramente identificado y definido por la jurisprudencia. Como por ejemplo en la sentencia T-015 de 1995, donde se establece que, El Estado y la sociedad en su conjunto, de conformidad con otros principios como la dignidad humana y de la solidaridad (CP. Art.1), deben contribuir a garantizar a toda persona el mínimo vital para una existencia digna. El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del territorio nacional, una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance.

7.3.4. Estabilidad en el empleo

Este principio ha sido desarrollado por la jurisprudencia constitucional en los siguientes términos;

“En efecto, en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP. Arts. 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación

de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales” (Corte Constitucional sentencia C-470 de 1997).

7.3.5. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales:

El CST (Código Sustantivo del Trabajo) en su artículo 13 determina que *“Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”*. *“Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley” (CST, 1951).*

En cuanto al desarrollo jurisprudencial en la sentencia T-149 de 1995 la Corte Constitucional estableció que, *“El principio de irrenunciabilidad contempla que apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley (CP. Art. 53; C.S.T, Art. 14). La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana”*.

7.3.6. Principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales:

La jurisprudencia constitucional en la sentencia T-018 de 2016 ha establecido que en virtud de este principio,

“La naturaleza laboral de una relación no depende de lo que lo que estipulen las normas o los contratos sino de si en la realidad se presentan las características de tal relación, especialmente la subordinación. Con base en dicho principio constitucional, toda persona, incluida cualquier madre comunitaria, puede solicitar ante los jueces competentes el reconocimiento de una relación laboral, acreditando los requisitos necesarios para ello según el ordenamiento jurídico vigente”. También la OIT en su Recomendación 198 de 2006 (sobre la relación de trabajo) conmina los Estados a *“luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica”* (Corte Constitucional sentencia T-018, 2016).

La legislación ha señalado respecto al contrato de trabajo en el artículo 23 del CST que:

“Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador(...) c) un salario

como retribución del servicio” y especifica en el numeral segundo que “Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

7.4. Constitución política

La primera referencia relativa al compromiso constitucional en la protección a los trabajadores en Colombia la encontramos en el preámbulo, el cual estipula que nuestra república está “fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” (Const., 1991), en este mismo sentido la honorable Corte constitucional en Sentencia C-593 de 2014 ha establecido que esta característica implica un límite a la acción del legislador al imponer una serie de reglas y principios mínimos que observar en todas las circunstancias al expedir las leyes. También nuestra carta política en el artículo 13 estipula el derecho a la igualdad ante la ley, lo cual implica la garantía a desarrollarse en todos los ámbitos de la vida sin discriminaciones, imponiendo al Estado la obligación de proteger especialmente a las personas que pudiesen ser víctimas de abusos o maltratos por sus condiciones de debilidad manifiesta. Nuestra Constitución Política también establece en su artículo 12 la garantía del derecho a la honra, exhortando al legislador a establecer los mecanismos para lograrlo.

En nuestro país, por disposición del artículo 25 constitucional el trabajo es “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Const., 1991). También dispone el artículo 53 que legislador, expedirá un estatuto del trabajo teniendo en cuenta un catálogo de

principios mínimos entre los que se encuentran:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”
(Const., 1991).

7.5. Ley 1010 de 2006

En cuanto a la legislación nacional Colombia cuenta en su marco normativo, con la expedición de la ley 1010 de 2006, mediante esta ley el Congreso consiguió establecer la definición y mecanismos para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. El cual es entendido como la “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” (ley 1010 de 2006, Art 2). En este segundo artículo también se estipulan las modalidades que constituyen acoso laboral entre las que encontramos: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y la desprotección laboral. Así como las conductas atenuantes y agravantes. (ley 1010 de 2006, Art 3, Art 4)

Además, establece los sujetos activos y las conductas que constituyen y que no constituyen acoso laboral. La norma a su vez también estipula en sus articulado las medidas preventivas entre las cuales se encuentra que, cada empresa debe contar con un reglamento de trabajo el cual debe establecer el procedimiento interno que permita superar los posibles casos de acoso laboral; los comités de convivencia podrán asumir las funciones relativas a esta función. . (ley 1010 de 2006, Art 9)

En cuanto al proceso sancionatorio la ley contempla que:

“Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal

del Trabajo.” (ley 1010 de 2006, Art 9)

En cuanto a la caducidad de las acciones relativas al acoso laboral su caducidad es de años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas. (ley 1010 de 2006, Art 18)

7.6. Ejercicio de derecho comparado sobre el acoso laboral

▪ Colombia

En nuestro país el desarrollo legislativo frente a la figura del acoso laboral tiene su origen con la expedición de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, la cual contiene entre sus 19 artículos las siguientes disposiciones:

1. Define las modalidades y conductas en que puede configurarse el acoso laboral.
2. Establece los sujetos activos, pasivos y los partícipes.
3. Contempla medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
4. Establece las conductas que no constituyen acoso laboral, que están enfocadas en exigencias para mantener la disciplina y la correcta administración del lugar de trabajo.
5. Establece las sanciones en las que puede incurrir quien ejerza conductas que configuren acoso laboral, contempla sanciones de terminación de contrato con justa causa o multa de hasta 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes. También contempla la configuración de falta gravísima en el Código Disciplinario Único en caso de que el sujeto activo sea servidor público, entre otras.

6. Otro aspecto importante es la disposición de garantías para quienes formulen denuncias o para los testigos, como lo es la inefectividad de la terminación del contrato de trabajo dentro de los 6 meses siguientes a la denuncia.

7. También señala el procedimiento y los sujetos procesales intervinientes en el mismo (ley 1010 de 2006).

En el año 2022 por medio de la ley 2209 de 2022 fue modificado el artículo 18 de la Ley de Acoso Laboral, con ello fue ampliado el término de caducidad de las acciones de 6 meses a 3 años.

▪ **Argentina**

En la República Argentina, se contempla el acoso laboral, bajo la denominación ‘violencia laboral’ con aplicación en el sector público de diversas provincias mayormente en la como son:

Ley 4.148, de la Provincia de Misiones. Por su parte, la Ley 9.671 de 2006, de la Provincia Entre Ríos, abarca tanto al sector público como al privado.

- Provincia de Tucumán: Ley 7.232 de 200, de la Provincia de Tucumán.
- Provincia de Jujuy: Ley 5.349 de 2003.
- Provincia de Buenos Aires: Ley 13.168 Contra la Violencia Laboral de 2004.
- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ley 1.225 de 2005.
- Provincia de Santa Fe: Ley 12.434.
- Provincia de Misiones Ley 4.148.

- Provincia Entre Ríos: Ley 9.671 de 2006, siendo la única que comprende también al sector privado a diferencia de las demás, contempla en su artículo 2 la definición de la Violencia Laboral a modo de:

“Toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados. A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudieran estar comprendidas en el párrafo anterior, serán consideradas como:

1) Maltrato psíquico y social:

- a) El constante bloqueo de iniciativas.
- b) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- c) Juzgar de manera ofensiva el desempeño.
- d) Amenazar repetidamente con despidos infundados.

2) Maltrato Físico: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador.

3) Acoso: la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, debido al sexo, edad, nacionalidad, capacidades físicas diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar.

4) Inequidad Salarial: Ejercer la disparidad salarial entre el hombre y mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con igual antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad. Los casos citados precedentemente no excluyen otros que pudieren encuadrarse en la definición contenida en primer párrafo de este artículo” (Provincia Entre Ríos, ley 971 de 2006).

En las provincias donde no se contempla en su legislación la aplicación en el sector privado, los tribunales interpretando sistemáticamente el ordenamiento han proferido decisiones en defensa de trabajadores que han sido víctimas de acoso, por ejemplo el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro ha establecido en que el acoso *“Se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente”*, además la *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha determinado que independientemente del sector laboral toda conducta “abusiva y persecutoria”, así como el acoso sexual en perjuicio de los trabajadores, desplegada por el empleador, constituye una justa causa de despido del agresor (Tribunal Superior Provincia del Río Negro, expediente 1705/02, 2005).*

- **Chile**

El ordenamiento Jurídico en la República de Chile contempla la Ley 20.607 del 2012, la cual modifica el Código del Trabajo adicionando las siguientes disposiciones:

Artículo 1°.

1) Agregase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, 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".

Además, modificó el artículo 82 el cual plantea que, de configurarse el acoso laboral, se consolida una causal de despido indirecto la cual conlleva la obligación de pagar una indemnización aumentada. En cuanto a la Constitución Chilena, contempla en su artículo 19 numeral 16 la protección ante actos que pueden ser considerados como acoso en el siguiente sentido, "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Conclusiones del análisis de derecho comparado: Se destaca el caso colombiano pues cuenta con una ley que regula específicamente la problemática del acoso laboral, contando con un articulado que desarrolla múltiples aspectos en cuanto a la definición de conducta, sujetos, procedimiento, garantías para quienes presenten denuncias; entre otras. Por otro lado, en Argentina y Chile se ha dado un tratamiento diferente, en el primero se han proferido leyes a nivel provincial, pero en su mayoría tienen como ámbito de aplicación las relaciones laborales dentro del sector público, solo se cuenta con una ley provincial que es aplicada en las relaciones laborales del sector privado, se trata de la Ley 9.671 de 2006 de Provincia Entre Ríos, que contempla algo interesante, en su artículo 2 estipula que la inequidad salarial entre trabajadores hombre y mujer (en las condiciones expuestas) es una acción donde se configura el acoso laboral. Además, señala un tiempo expedito para la resolución del proceso, pues una vez hecha la denuncia la autoridad cuenta con 48 horas para fijar la audiencia y una vez desarrollada la audiencia tiene otras 48 horas para

resolver el caso, lo cual le otorga un proceso célere a quién denuncie. En el caso chileno se optó por una ley que modificó el código laboral, añadiendo un acápite en el que se definen las conductas y se dan algunas garantías, pero se quedan cortas sus disposiciones en contraste con las que rigen en Colombia.

7.7. Marco teórico

El ‘acoso laboral’. Descrito por primera vez por Heynz Leymann a principios de la década de los ochentas, quien había analizado el fenómeno del bullying que consiste en conductas de acoso principalmente físico entre niños y adolescentes, observó que también en los ambientes laborales se presentan situaciones similares, pero que tienden a expresarse en afectación psicológica y no física, es por ello que denominó “mobbing” al acoso en el contexto laboral, planteando así un término que ha sido adoptado por diversos académicos y entes desde entonces (Trujillo Flores et al., 2007).

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo se refiere según la OIT como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. La OIT ha proferido diferentes instrumentos jurídicos para prevenir y combatir el acoso laboral, tales como: **(i)** El Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores, mediante el cual se busca asegurar un medio ambiente seguro y saludable

que facilite un estado de salud físico y mental óptimo de todos los trabajadores que contribuya a prevenir la violencia en el lugar de trabajo (OIT, 1981).

En nuestro país, fue incorporada la figura de la violencia en el trabajo en la legislación, definida como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (ley 1010 de 2006).

La Corte Constitucional Colombiana se ha pronunciado al respecto en cuanto estableció que “Aun cuando hasta hace poco se tenía al acoso sexual como la única forma de acoso en el trabajo, esta no es la única ni la más usual, sino que dicho hostigamiento puede darse por comportamientos como las insinuaciones, las alusiones malintencionadas, la mentira y las humillaciones y que, entre los más usuales, se encuentran, por ejemplo, actuaciones como las agresiones físicas y verbales, la humillación y descalificación pública, las amenazas delante de terceros, el entorpecimiento de las labores, las discriminaciones, la inequidad laboral, la asignación de labores con indignidad, todas aquellas, desplegadas con el propósito de intimidar, angustiar, desmotivar y aburrir a la víctima hasta llevarla a la renuncia. Además, estas hostilidades reiteradas, se precisó en la ponencia, tienen la potencialidad de causar graves problemas de salud a nivel físico y mental, derivados del continuo estrés al que se ve sometida la persona” (Corte Constitucional Sentencia C-780, 2007).

Profesionales en psicología, sostienen que el acoso laboral aparte de afectar a los sujetos

directamente involucrados desencadena ambientes negativos organizacionales. En la víctima además contribuye a la generación de enfermedades en la salud mental, por ejemplo:

“Síntomas Físicos: Problemas del sueño: Insomnio, pesadillas recurrentes, dificultades de concentración, náuseas, migraña, problemas cutáneos, pérdida del apetito, dolores estomacales, sudoración, temblores y el consumo de sustancias tales como alcohol, tabaco y alucinógenos.

Síntomas emocionales: Ansiedad, aislamiento, pérdida de autoestima y seguridad en sí mismo, sentimiento de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación, pensamientos acerca del suicidio, pérdida de satisfacción laboral conductas de evitación, afectación en áreas de la vida además de la profesional (social, familiar) y probabilidad de que se presente un TEPT u otros trastornos. Cuando hablamos de otros trastornos, queremos manifestar que además del TEPT, el acoso laboral puede desarrollar otro tipo de patologías, por lo que haremos un breve resumen de aquellos trastornos de los cuales se puede padecer en caso de vivir el acoso laboral:

❖ *Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT): En el caso de acoso laboral, es difícil identificar una sola situación de estrés, de acuerdo con Leymann se generan conductas repetitivas durante un largo tiempo, pero son lo suficientemente intensas como para que el individuo se sienta amenazado no solo a nivel emocional sino también físico.*

❖ *Trastorno adaptativo (TA): El manual diagnóstico DSM-IV, establece que, para hacer diagnóstico de un trastorno adaptativo, la persona debe mostrar los siguientes síntomas: 1)*

Malestar mayor de lo esperable en respuesta a una situación estresante; 2) Deterioro que sea significativo en la actividad social o laboral.

❖ **Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG):** *El TAG se caracteriza por ansiedad y preocupación excesiva sobre una amplia gama de actividades que se prolongan por más de 6 meses, generando al individuo el difícil control del estado constante de preocupación.*

❖ **Trastornos del Estado de Ánimo:** *Síntomas tales como la presencia de estados o sentimientos depresión, pérdida del interés o capacidad para experimentar placer, sentimientos de inutilidad o culpa, insomnio o hipersomnia, agitación o enlentecimiento psicomotor, así como la disminución de la capacidad para concentrarse, son los síntomas que describen el TDM” (Ávila Cadavid et al., 2017).*

Aunado a lo anterior, el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo:

Acoso vertical descendente: Ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.

Acoso vertical ascendente: Se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.

Acoso horizontal: Se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo (Corte Constitucional Sentencia T-317, 2020).

7.8. Marco conceptual

1. **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 es motivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

3. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

4. **Estrés laboral:** El estrés laboral se caracteriza por la falta de rendimiento, la falta de satisfacción laboral, y la presencia de errores, accidentes y conflictos de trabajo con compañeros, patrones y clientes. Presentamos una serie de dificultades para realizar el trabajo de manera satisfactoria.

5. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

6. Lugar de trabajo: Abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

7. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

8. Primer Informe Práctica Jurídico Social

8.1. Metodología

Este informe contiene la relación de las actividades realizadas en el primer mes de la práctica, se realizaron actividades de orientación y asesoría jurídica y análisis de la figura jurídica del acoso laboral que se presenta hacia los trabajadores de la palma adscritos a sindicatos usuarios del CAL Puerto Wilches, enfocada en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores mediante asesorías y acompañamiento a los trabajadores de los sindicatos afiliados al Centro de Atención Laboral CAL de Puerto Wilches. Será desarrollada en cuatro etapas:

Esta primera etapa consiste en la apropiación de conocimientos, es decir, de la investigación acerca, tanto del contexto histórico del sector palmicultor y los tipos contratos laborales que en dicho sector se presentan, como de la figura jurídica del acoso laboral en el sector de la palma de aceite, teniendo como referente la doctrina y jurisprudencia.

Lo anteriormente descrito se realizará acorde al siguiente plan de acción, desarrollando los dos primeros objetivos específicos relativos a la consulta de distintas fuentes bibliográficas con el objetivo de profundizar conceptualmente y fundamentar de conocimientos académicos las capacitaciones y la pieza pedagógica sobre el acoso laboral. También se brindarán asesorías jurídicas a trabajadores pertenecientes a los sindicatos afiliados al centro de atención laboral, ello se realizará en las instalaciones del CAL de Puerto Wilches en los horarios asignados por la entidad, con la finalidad de realizar la recepción de casos en materia de laboral individual y además

los relacionados al tema de estudio.

A continuación, expondré las actividades que desarrollé en el primer periodo mensual contemplado en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica social:

8.2. Primera actividad:

Al iniciar la Práctica jurídica social recibí una breve inducción en la cual se me indicó que el Centro de Atención Laboral surge como un compromiso del tratado de libre comercio que fue suscrito con los Estados Unidos, el propósito de los CAL es brindar asesoría legal y psicosocial a trabajadores de 5 sectores priorizados; los sectores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite. En cumplimiento a ese propósito la entidad cuenta con oficinas en los municipios de Cali, Villavicencio, Facatativá, Medellín, Cartagena, Valledupar y Puerto Wilches, siendo este último en donde desarrollé la práctica jurídico social. Fui capacitado por la directora del CAL Puerto Wilches en esa época la abogada Elvia María Saucedo, en lo relativo a la atención integral que comprende la remisión a atención psicosocial, que se brinda en la entidad, actividad que se desarrolla en un horario de atención que comprende los días lunes a viernes de 8 am a 4 pm y además cuando sea requerido en la sede del sindicato SINTRAINAGRO ubicado en el corregimiento de Puente Sogamoso de Puerto Wilches.

Acorde a la función misional de la entidad durante la primera semana también recibí capacitación por parte de la profesional administrativa Yesly Lemos Mena, en el manejo de la

plataforma virtual Legis Office y los protocolos en cuanto al cargue de información de las asesorías a la plataforma. Las cuales comprenden principalmente las relativas a los derechos laborales individuales y colectivos de los afiliados de las organizaciones sindicales SINTRAPALMAS y SINTRAINAGRO seccional Barrancabermeja, pero también se realizan asesorías que abordan a la protección de derechos individuales de los trabajadores de la comunidad wilchense que lo requiera en las siguientes áreas:

- **Derechos Laborales:** Cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** Recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.
- **Seguridad Social:** Salud, pensiones, riesgos laborales.
- **Libertad Sindical:** Asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- **Derechos constitucionales:** Estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- **Derechos vulnerados:** Por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios (CAL, 2022).

También se elaboran distintos tipos de acciones jurídicas como:

- Derechos de petición,
- Memoriales,

- Reclamaciones de pago,
- Acciones de tutela,
- Impugnaciones,
- Recursos de reposición y apelación,
- Querellas ante el Ministerio del Trabajo,
- Acciones jurídicas estratégicas para mejorar las condiciones laborales.

Asesoría Psicosocial: Los Centros de Atención Laboral cuentan con el apoyo de profesionales y estudiantes practicantes para asesorar integralmente a los trabajadores (CAL, 2022).

Procesos de Formación: Los CAL implementan procesos formativos a los trabajadores de los sectores que fueron priorizados en derecho laboral, colectivo, seguridad social, salud laboral. A su vez, los CAL promoverán procesos de formación a estudiantes y profesionales del derecho que deseen profundizar sus conocimientos en el derecho del trabajo, haciendo especial énfasis en su dimensión internacional y constitucional (CAL, 2022).

Realización de acciones jurídicas estratégicas: A través de los CAL se monitorearán las violaciones a los derechos laborales y de la seguridad social en los sectores priorizados para realizar procesos de investigación, estrategias jurídicas e incidencia política que puedan promover la solución de estas problemáticas y de mejores condiciones laborales para los trabajadores de los sectores priorizados (CAL, 2022).

Asesoría especializada en salud Laboral: Los CAL cuentan con una experta en salud ocupacional quién brindará asesoría especializada y capacitación a las y los trabajadores de caña y puertos, y al equipo de los CAL con el fin de promover de forma efectiva la salud y seguridad en el trabajo.

Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales: En los CAL encontrarás diversos manuales y materiales pedagógicos que apoyarán la defensa y promoción de tus derechos laborales, tanto a nivel general, como en lo específico de cada uno de los sectores priorizados (CAL, 2022).

8.3. Segunda actividad: Ejercicio de derecho comparado sobre el acoso laboral

▪ Colombia

En nuestro país el desarrollo legislativo frente a la figura del acoso laboral tiene su origen con la expedición de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, la cual contiene entre sus 19 artículos las siguientes disposiciones:

- 1.** Define las modalidades y conductas en que puede configurarse el acoso laboral.
- 2.** Establece los sujetos activos, pasivos y los partícipes.
- 3.** Contempla medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- 4.** Establece las conductas que no constituyen acoso laboral, que están enfocadas en exigencias para mantener la disciplina y la correcta administración del lugar de trabajo.
- 5.** Establece las sanciones en las que puede incurrir quien ejerza conductas que configuren acoso laboral, contempla sanciones de terminación de contrato con justa causa o multa

de hasta 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes. También contempla la configuración de falta gravísima en el Código Disciplinario Único en caso de que el sujeto activo sea servidor público, entre otras.

6. Otro aspecto importante es la disposición de garantías para quienes formulen denuncias o para los testigos, como lo es la inefectividad de la terminación del contrato de trabajo dentro de los 6 meses siguientes a la denuncia.

7. También señala el procedimiento y los sujetos procesales intervinientes en el mismo (ley 1010 de 2006).

En el año 2022 por medio de la ley 2209 de 2022 fue modificado el artículo 18 de la Ley de Acoso Laboral, con ello fue ampliado el término de caducidad de las acciones de 6 meses a 3 años.

▪ **Argentina**

En la República Argentina, se contempla el acoso laboral, bajo la denominación ‘violencia laboral’ con aplicación en el sector público de diversas provincias mayormente en la como son:

Ley 4.148, de la Provincia de Misiones. Por su parte, la Ley 9.671 de 2006, de la Provincia Entre Ríos, abarca tanto al sector público como al privado.

- Provincia de Tucumán: Ley 7.232 de 200, de la Provincia de Tucumán.
- Provincia de Jujuy: Ley 5.349 de 2003.
- Provincia de Buenos Aires: Ley 13.168 Contra la Violencia Laboral de 2004.

- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ley 1.225 de 2005.
- Provincia de Santa Fe: Ley 12.434.
- Provincia de Misiones Ley 4.148.
- Provincia Entre Ríos: Ley 9.671 de 2006, siendo la única que comprende también

al sector privado a diferencia de las demás, contempla en su artículo 2 la definición de la Violencia Laboral a modo de:

“Toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados. A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudieran estar comprendidas en el párrafo anterior, serán consideradas como:

5) Maltrato psíquico y social:

- e) El constante bloqueo de iniciativas.
- f) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- g) Juzgar de manera ofensiva el desempeño.
- h) Amenazar repetidamente con despidos infundados.

6) Maltrato Físico: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador.

7) Acoso: la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, debido al sexo, edad, nacionalidad, capacidades físicas diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar.

8) Inequidad Salarial: Ejercer la disparidad salarial entre el hombre y mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con igual antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad. Los casos citados precedentemente no

excluyen otros que pudieren encuadrarse en la definición contenida en primer párrafo de este artículo” (Provincia Entre Ríos, ley 971 de 2006).

En las provincias donde no se contempla en su legislación la aplicación en el sector privado, los tribunales interpretando sistemáticamente el ordenamiento han proferido decisiones en defensa de trabajadores que han sido víctimas de acoso, por ejemplo el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro ha establecido en que el acoso *“Se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente”*, además la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha determinado que independientemente del sector laboral toda conducta *“abusiva y persecutoria”*, así como el acoso sexual en perjuicio de los trabajadores, desplegada por el empleador, constituye una justa causa de despido del agresor (Tribunal Superior Provincia del Río Negro, expediente 1705/02, 2005).

- **Chile**

El ordenamiento Jurídico en la República de Chile contempla la Ley 20.607 del 2012, la cual modifica el Código del Trabajo adicionando las siguientes disposiciones:

Artículo 1°.

1) Agregase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, 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".

Además, modificó el artículo 82 el cual plantea que, de configurarse el acoso laboral, se consolida una causal de despido indirecto la cual conlleva la obligación de pagar una indemnización aumentada. En cuanto a la Constitución Chilena, contempla en su artículo 19 numeral 16 la protección ante actos que pueden ser considerados como acoso en el siguiente sentido, "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Conclusiones del análisis de derecho comparado: Se destaca el caso colombiano pues cuenta con una ley que regula específicamente la problemática del acoso laboral, contando con un articulado que desarrolla múltiples aspectos en cuanto a la definición de conducta, sujetos, procedimiento, garantías para quienes presenten denuncias; entre otras. Por otro lado, en Argentina y Chile se ha dado un tratamiento diferente, en el primero se han proferido leyes a nivel provincial, pero en su mayoría tienen como ámbito de aplicación las relaciones laborales dentro del sector público, solo se cuenta con una ley provincial que es aplicada en las relaciones laborales del sector privado, se trata de la Ley 9.671 de 2006 de Provincia Entre Ríos, que contempla algo interesante, en su artículo 2 estipula que la inequidad salarial entre trabajadores hombre y mujer (en las

condiciones expuestas) es una acción donde se configura el acoso laboral. Además, señala un tiempo expedito para la resolución del proceso, pues una vez hecha la denuncia la autoridad cuenta con 48 horas para fijar la audiencia y una vez desarrollada la audiencia tiene otras 48 horas para resolver el caso, lo cual le otorga un proceso célere a quién denuncie. En el caso chileno se optó por una ley que modificó el código laboral, añadiendo un acápite en el que se definen las conductas y se dan algunas garantías, pero se quedan cortas sus disposiciones en contraste con las que rigen en Colombia.

8.4. Tercera actividad: Construcción de propuesta de convención colectiva

SINTRAPROACEITES

En este periodo también brindé apoyo en la construcción de una propuesta de articulado de convención colectiva el cual fue elaborado junto a trabajadores afiliados al sindicato SINTRAPROACEITES, este documento sería discutido en la negociación colectiva con la empresa Palmagro S.A, la actividad se desarrolló durante los días 12 y 13 de diciembre en la ciudad de Bucaramanga.

Fue una experiencia muy enriquecedora, ya que la interacción con los trabajadores durante la construcción del articulado me permitió conocer de primera mano sus condiciones cotidianas de trabajo, la persecución que se presenta en su ejercicio sindical y también sobre los beneficios logrados por la organización sindical durante años de luchas; lo cual se demuestra en la convención actual que contempla aumentos anuales a sus salarios, cubrimiento de costos generados por

enfermedades, auxilios para eventos de necesidad extraordinaria como la muerte de un ser querido; entre otras.

8.5. Cuarta actividad: Asesorías a usuarios del CAL Puerto Wilches

Siguiendo el eje misional de los Centros de Atención Laboral, enfocado en brindar acompañamiento para la protección de derechos de los trabajadores, desarrollé durante el primer mes de mi práctica asesorías jurídicas a usuarios trabajadores del sector de la palma en su gran mayoría. El consolidado de este primer periodo de la ejecución de la practica fue de: 9 asesorías, 2 acciones de tutela, 1 recurso de inconformidad de dictamen de PCL, 3 derechos de petición y 1 concepto jurídico.

❖ Material fotográfico de actividades:

Figura 1.

Asesoría a usuario en sede de Sintrainagro Puente Sogamoso



Figura 2.

Jornada de Construcción de propuesta de nuevo pliego de convención colectiva Sintraproaceites



9. Segundo Informe Práctica Jurídico Social

9.1. Metodología

La práctica jurídica estará enfocada en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores mediante asesorías y acompañamiento a los trabajadores de los sindicatos afiliados al Centro de Atención Laboral CAL de Puerto Wilches. En esta etapa se realizará un breve estudio acerca de los principios jurídicos sobre la materia, se realizarán ejercicios de indagación durante las asesorías, que permitan comprender condiciones propias de realidad de los trabajadores usuarios del CAL. Lo anteriormente descrito se realizará acorde al siguiente plan de acción que desarrolla los objetivos específicos relativos a, la Consulta de distintas fuentes bibliográficas con el objetivo de profundizar conceptualmente y fundamentar de conocimientos académicos las capacitaciones y la pieza pedagógica sobre el acoso laboral. También el relativo a brindar asesorías jurídicas a trabajadores pertenecientes a los sindicatos afiliados al centro de atención laboral, ello se realizará en las instalaciones del CAL de Puerto Wilches en los horarios asignados por la entidad, con la finalidad de realizar la recepción de casos en materia de laboral individual y además los relacionados al tema de estudio.

A continuación, expondré las funciones que desarrollé en el segundo periodo mensual contemplado en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídico social:

9.2. Actividad 1: Principios jurídicos

Atendiendo al primer objetivo específico llevé a cabo un estudio de los principios relativos a la protección a los trabajadores ante conductas que puedan configurar acoso laboral.

9.2.1. Derecho al trabajo en condiciones dignas:

Partiendo desde el preámbulo de la constitución se contempla al trabajo como un principio rector, esta característica implica a que se limita la acción del legislador al imponer una serie de reglas y principios mínimos que observar al expedir las leyes, pero también la jurisprudencia constitucional ha señalado que el derecho al trabajo, además de ser un principio tiene otras dos dimensiones, esto es, como valor fundante del Estado Social de Derecho el cual orienta las políticas públicas y como derecho que goza de una protección subjetiva e inmediata, de rango fundamental y desarrollo progresivo (Corte Constitucional, Sentencia C-593/2014).

En ese orden de ideas, la Constitución Política en su artículo 53 incorpora unos principios mínimos que deben ser acogidos al expedir el estatuto del trabajo, a continuación, serán desarrollados los relacionados al objeto de estudio:

9.2.2. Igualdad de oportunidades para los trabajadores

Este principio ha sido desarrollado en el CST en su artículo decimo, el cual dispone que, Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter

intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley (Const., 1991).

La jurisprudencia constitucional ha planteado desarrollado este principio en sentencia T – 432 de 1992 en el entendido que:

“Para corregir desigualdades de hecho, se encarga al Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En este sentido se deben adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de inferioridad manifiesta, ya que el principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática”.

9.2.3. Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo

La jurisprudencia constitucional en sentencia SU-995 de 1995 ha contemplado que la propia Constitución consagra una relación directa entre el ingreso económico derivado del trabajo, y la satisfacción de las necesidades que enfrentan quienes laboran. Se trata de un nexo que ha sido

claramente identificado y definido por la jurisprudencia. Como por ejemplo en la sentencia T-015 de 1995, donde se establece que, El Estado y la sociedad en su conjunto, de conformidad con otros principios como la dignidad humana y de la solidaridad (CP. Art.1), deben contribuir a garantizar a toda persona el mínimo vital para una existencia digna. El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del territorio nacional, una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance.

9.2.4. Estabilidad en el empleo

Este principio ha sido desarrollado por la jurisprudencia constitucional en los siguientes términos;

“En efecto, en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP. Arts. 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación

de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales” (Corte Constitucional sentencia C-470 de 1997).

9.2.5. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales:

El CST (Código Sustantivo del Trabajo) en su artículo 13 determina que *“Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”*. *“Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley” (CST, 1951).*

En cuanto al desarrollo jurisprudencial en la sentencia T-149 de 1995 la Corte Constitucional estableció que, *“El principio de irrenunciabilidad contempla que apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley (CP. Art. 53; C.S.T, Art. 14). La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana”*.

9.2.6. Principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales:

La jurisprudencia constitucional en la sentencia T-018 de 2016 ha establecido que, en virtud de este principio,

“La naturaleza laboral de una relación no depende de lo que lo que estipulen las normas o los contratos sino de si en la realidad se presentan las características de tal relación, especialmente la subordinación. Con base en dicho principio constitucional, toda persona, incluida cualquier madre comunitaria, puede solicitar ante los jueces competentes el reconocimiento de una relación laboral, acreditando los requisitos necesarios para ello según el ordenamiento jurídico vigente”. También la OIT en su Recomendación 198 de 2006 (sobre la relación de trabajo) conmina los Estados a *“luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica”* (Corte Constitucional sentencia T-018, 2016).

La legislación ha señalado respecto al contrato de trabajo en el artículo 23 del CST que:

“Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador(...) c) un salario

como retribución del servicio” y especifica en el numeral segundo que “Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

9.3. Actividad 2: Antecedentes históricos de la figura del acoso laboral

A pesar que la denominación Acoso Laboral tuvo su aparición en el mundo académico a partir de las últimas décadas del siglo XX, es claro que las conductas que configuran esta figura se presentan contra los trabajadores desde el surgimiento mismo de la clase trabajadora, como se evidencia en la obra ‘La situación de la clase obrera en Inglaterra’ escrita por el líder proletario y filósofo Federico Engels , en su libro evidencia mediante el análisis de reportes realizados por inspectores laborales a las fábricas en Inglaterra cuna del capitalismo industrial (F. Engels, 1845) era común el maltrato físico especialmente hacia niños y niñas trabajadores los cuales eran despertados a puntapiés desde muy tempranas horas de la mañana, y en caso de que llegasen a cometer algún error eran azotados con látigos y obligados a realizar actividades humillantes. Estas conductas propias del surgimiento del modo de producción capitalista, en donde la regulación de las relaciones laborales fue casi inexistente fueron reproducidas en otras latitudes, pero evidenciamos que estos abusos han ido menguando en tanto la clase obrera avanzó en su organización para la exigencia y conquista de derechos, sumado a las disposiciones vinculantes de organismos internacionales como la OIT que contribuyeron a ello, como lo demuestra el convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso.

El primer autor que se refiere al trabajador acosado es Brodsky (1976), en un contexto en que en Suecia se expedía una ley de mejoramiento de las condiciones de trabajo, su análisis fue centrado en las condiciones estresantes que se presentan en los lugares de trabajo, pero su aporte al concepto de acoso laboral no fue tan no fue tan significativo.

Posteriormente, según (Trujillo Flores et al., 2007) en los años 80s Leymann quien es considerado el pionero del estudio del acoso laboral, denominó esta problemática como “moobing”, este término es acogido al hacer alusión en el mundo anglosajón al acoso psicológico, el cual se diferencia del bullying con que este se manifiesta mayormente en violencia física en la población infantil y adolescente. Posteriormente partiendo de estos aportes, han sido diversos los académicos que han profundizado en esta figura, como analizaremos posteriormente.

9.4. Actividad 3: Atención a usuarios del CAL

Siguiendo el eje misional de los Centros de Atención Laboral, enfocado en brindar acompañamiento para la protección de derechos de los trabajadores, desarrollé durante el segundo mes de mi práctica asesorías jurídicas y distintas acciones a usuarios trabajadores del sector de la palma en su gran mayoría. El consolidado de este primer periodo de la ejecución de la practica fue de: 10 asesorías, 2 acciones de tutela, 1 recurso de inconformidad de dictamen de PCL, 3 derechos de petición, 2 liquidaciones de prestaciones sociales y 1 querrela administrativa.

Entre los casos tratados en el segundo mes, considero relevante los tramites surtidos con la Usuaría Yerina Caro, esposa de un trabajador de la palma que había sufrido un accidente de tránsito el cual le ocasiono un trauma craneo encefálico severo TCES, contusión de tallo cerebral, edema cerebral y otros diagnósticos, lo cual le produjo discapacidad motriz permanente y con ella dependencia funcional. Como parte del tratamiento médico fueron ordenadas por el médico terapias físicas, medicamentos e insumos nutricionales; los cuales no estaban siendo entregados a José David. Sumado a ello la usuaria indica que tiene como lugar de residencia el corregimiento El Pedral de Puerto Wilches (ubicado a 45 minutos del casco urbano), pero desde que su compañero permanente fue dado de alta ha tenido que dejarlo en casa de un familiar en el casco urbano ya que la terapeuta de la Nueva EPS se negaba a asistir hasta el corregimiento El Pedral aduciendo problemas de seguridad, por esta razón la usuaria debe desplazarse todos los días hasta el casco urbano para atender a su esposo, lo que le acarrea costos que ha tenido que solventar con prestamistas, también la usuaria indica que los cuidados diarios que requiere su compañero en el momento deben ser atendidos por un profesional, por lo que solicita sea peticionado a la Nueva EPS el servicio de cuidador. Se le indicó a la usuaria que desde el CAL se proyectaría una tutela en donde ella obraría en calidad de Agente Oficioso como esposa de un paciente con imposibilidad para interponer la acción de tutela por sí mismo, figura jurídica estipulada en el artículo 10 del decreto 2591 de 1991. En consecuencia fue proyectada y radicada una acción de tutela bajo la figura jurídica del agente oficioso con el objeto de obtener amparo judicial a los derechos fundamentales a la Seguridad Social, a la Salud y a la Vida Digna los cuales se estaban vulnerando por la Nueva EPS, se solicitó la autorización y entrega de los insumos autorizados por el médico tratante, como medida provisional se solicitó Ordenar a Nueva EPS realizar una valoración médica

para determinar si es necesario brindar el servicio de enfermería 24 horas, por último cubrir los gastos de un transporte adecuado para la asistencia a las citas médicas de José David Portocarrero.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Puerto Wilches al proferir el fallo decidió: CONCEDER la acción de tutela interpuesta por la señora Yerina Caro como agente oficioso de su compañero permanente Jose David Portocarrero contra Nueva Eps por vulneración a los derechos fundamentales a la Salud, la Integridad Personal y a la Vida Digna. En segunda medida ordenó conceder los gastos de transporte para él y un acompañante, en la forma en que el paciente lo requiere cuando tenga que desplazarse desde su lugar de domicilio o residencia hasta la ciudad que deba trasladarse y que se requiera para la prestación de los servicios de salud, y en caso de ser necesario pernoctar en un municipio distante a su lugar de residencia y por motivo de asistir a los demás servicios de salud, o en su defecto el pago de los gastos de alojamiento para él y un acompañante. Además una valoración con un grupo interdisciplinario y/o médico que conozca de primera mano el estado de salud del señor Jose David Portocarrero, esto es, un Galeno adscrito a esa entidad EPS, para que dentro de los parámetros y criterios médicos posibles, establezca si lo requerido como es “Servicio de Cuidador” debe ser proporcionado al paciente de acuerdo con lo que su cuadro clínico indique, a más de ser un paciente que como se indica en sus patologías presenta dependencia funcional entre otras que impiden que por sí mismo desarrolle sus actividades diarias, y de ser así las condiciones de modo y tiempo en que debe ser proveído.

Posteriormente la Usuaría Yerina Caro, informó que fue cumplido el fallo a cabalidad y que tras la evaluación médica fue determinada la pertinencia del acompañamiento por un cuidador profesional.

10. Tercer Informe Práctica Jurídico Social

10.1. Metodología

En esta etapa se brindó Orientación y asesoría a usuarios del CAL Puerto Wilches y se culminó el análisis a fuentes bibliográficas con el fin de profundizar acerca de la figura del acoso laboral.

A continuación, expondré las funciones que desarrollé en el tercer periodo mensual de la práctica jurídica social en el CAL Puerto Wilches.

10.2. Actividad 1: Ampliación del marco teórico

Atendiendo al primer objetivo específico llevé a cabo un estudio de la teoría académica relativa al acoso laboral o “mobbing” conductas que puedan configurar acoso laboral.

Tal como fue expuesto en los antecedentes históricos, el acoso laboral viene siendo estudiado por distintos académicos desde los años 90s, estas son algunas de las definiciones del fenómeno que han sido desarrolladas:

Figura 3.

Psicología Pirámide

Autor	Término	Definición
Brodsky (1976)	• <i>Harassment</i>	• Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona.
Thylefors (1987)	• <i>Scapegoating</i>	• Una o más personas, durante un periodo de tiempo, son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de uno o más individuos.
Matthiesen, Raknes y Rökkum (1989)	• <i>Mobbing</i>	• Una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o más personas de su grupo de trabajo.
Leymann (1990)	• <i>Mobbing / Psychological terror</i>	• Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona.
Kile (1990)	• <i>Health endangering leadership</i>	• Actos de humillación y acoso continuos de larga duración por parte de un superior y que son expresados abiertamente o de modo encubierto.
Wilson (1991)	• <i>Workplace trauma</i>	• La desintegración de la autoestima del empleado como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolo por parte de un empleado o superior.
Adams (1992)	• <i>Bullying</i>	• Crítica continua y abuso personal en público o en privado, con el fin de humillar y degradar a una persona.
Ashforth (1994)	• <i>Petty tyranny</i>	• Un líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y el "autobombo", despreciando a los subordinados, mostrando escasa consideración, utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa y utilizando castigos no contingentes.
Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994)	• <i>Harassment</i>	• Actividades repetidas con el fin de causar sufrimiento psicológico (aunque algunas veces también físico) dirigido hacia uno o más individuos, que no son capaces de defenderse por sí mismos.
Vartia (1996)	• <i>Harassment</i>	• Situaciones en las que una persona es expuesta repetidamente y durante cierto tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas.
Moran Astorga (2002)	• <i>Mobbing</i>	• El maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización, hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización.
Barón Duque (2003)	• <i>Mobbing</i>	• Frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como su autoidentificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad.

Nota. Adaptado de M. C. Sáez & M. García-Izquierdo (2005). *Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing*. Madrid: Psicología Pirámide, pp. 191-204.

Acorde a los estudiosos del tema incluyendo al pionero de los estudios Leymann (1996) determinó que un trabajador es objeto de conductas que configuran acoso laboral si dichas conductas se presentan al menos una vez a la semana, durante un periodo de mínimo de seis meses.

Piñuel (2001) tras sus estudios determinan que una de las causas más comunes por las que se presenta el acoso laboral, se debe a sentimientos de envidia y celos por parte de los acosadores, ello debido a que la víctima puede poseer capacidades profesionales superiores o sociales. Otra causa común se produce cuándo el acosador ostenta una posición de poder dentro del lugar de

trabajo y recurre a conductas ultrajantes para mantener su mando, esto suele suceder porque se busca que todos los subordinados eviten resistirse ante las órdenes y disposiciones del acosador.

Respecto a los ambientes laborales en que es más propicio que se presente el mobbing, según Hogg y Vaughan (1995) han planteado una serie de características que se presentan en dichos lugares; la ausencia de tareas importantes, burocratización, rigidez organizativa, estilos de dirección autoritarios, el catalogar la confianza y la camaradería en el lugar de trabajo como valores anti corporativos y la desorganización interna son algunas.

Leymann (1997) consolidó 4 fases comunes del desarrollo del mobbing:

Primera fase, surgimiento de algún incidente crítico: Suele ocurrir que quien es víctima de acoso se encuentre desorientado ya que en un momento inicial tiende a creer que no está siendo valorado por sus compañeros, este estado suele estar acompañado de episodios e insomnio y ansiedad, pero no se tiende a buscar ayuda pues se tiene la confianza que se trata de un episodio pasajero. Al persistir el acoso la víctima tenderá a creer que tiene responsabilidad en el trato que recibe y por lo tanto trate de establecer un dialogo en el que busca aclarar la situación para que cesen las conductas.

Segunda fase, persecución sistemática: En esta fase el acosador intensifica sus conductas de acoso psicológico, busca que la víctima se intimide y no ejerza ninguna resistencia ante el temor de que se aumente el mobbing. En esta etapa se suelen presentar las presiones a lo que se suman amenazas dirigidas al desmejoramiento de condiciones laborales o perdidas de beneficios.

Tercera fase, intervención de los superiores: Llegado este punto la víctima suele buscar la mediación de un superior o de otro miembro con autoridad dentro de la organización para dar fin a las conductas de acoso, cuando esta intervención no da los resultados esperados, en el trabajador surgen sentimientos de marginación y rechazo por lo que tenderá a aislarse y sus síntomas de ansiedad incrementan notablemente.

Cuarta fase, el abandono del cargo: Debido a las repercusiones psicológicas que ha sufrido el acosado, llega un punto en que el trabajador evade asistir al lugar de trabajo. En la población mayor se tenderá a hacer gestiones para lograr una pensión anticipada y en la población joven se recurre a permanecer en el lugar de trabajo soportando la presión y naturalizando incluso el moobing hasta que la situación lleva a renunciar.

En cuanto a los efectos en la salud y en la conducta del acosado Piñuel (2001) señala algunos.

❖ Cambios en la salud

Cognitivos: Dificultad para concentrarse, depresión, nerviosismo, agresividad, falta de motivación al desarrollar las tareas, irritabilidad.

Síntomas de desajuste en el sistema nervioso autónomo: Sofocos, sensación de falta de aire, sequedad en la boca; entre otros.

Trastornos de sueño: Dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido y despertar temprano.

Cansancio y debilidad: Fatiga crónica, desmayos y temblores.

❖ Cambios en la conducta

Personalidad obsesiva: Actitudes hostiles hacia el entorno, sentimiento crónico de sentirse en peligro e hiper sensibilidad a las injusticias dirigidas a otras personas.

Personalidad depresiva: Pérdida de la esperanza en que la situación mejore.

Personalidad predominante resignada: La víctima se aísla de la sociedad pues siente que no pertenece a ella, manifiesta una actitud cínica hacia su entorno.

10.3. Actividad 2: Análisis de jurisprudencia

La segunda actividad realizada fue elaborar un estudio breve de jurisprudencia nacional relacionada al acoso laboral o mobbing.

La jurisprudencia constitucional desde la promulgación de la ley 1010 de 2006 se ha referido en diversas oportunidades acerca del fenómeno de acoso laboral, ha establecido autores referentes que han desarrollado estudios en esta área. Como en la Sentencia T-317 de 2020 donde se toma como referencia los conceptos de Heinz Leymann abordados anteriormente.

La jurisprudencia constitucional ha determinado respecto al trabajo en condiciones dignas y justas determinó que,

“En el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

- A. Asimetría de las partes.
- B. Intención de dañar.
- C. Causación de un daño.
- D. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar” (Corte Constitucional sentencia T-882/06, 2006).

Es destacable el pronunciamiento de la Corte Constitucional mediante sentencia T-239 de 2018 donde respecto al despido de trabajadores acosados laboralmente analiza el caso de una trabajadora de una universidad pública en donde una trabajadora fue despedida tras denunciar conductas de acoso laboral, por lo que instauró acción de tutela solicitando su reintegro:

“Si bien para efectuar el despido injustificado pareciese innecesario establecer una razón, lo cierto es que la Corte Constitucional ha señalado que en aquellos casos en que se evidencie una posible vulneración de derechos fundamentales del trabajador, será necesario que el juez constitucional indague por las reales circunstancias del acto de despido. Así, si el motivo que impulsó al empleador a dar por terminada la relación de trabajo resulta inconstitucional, por cuanto

obedece a un acto de discriminación, por ejemplo, el juez podrá establecer la inconstitucionalidad e ineficacia del despido” (Corte Constitucional sentencia T 239/18, 2018).

En Sentencia C-898 de 2006 la Corte determina que hay comportamientos de acoso laboral que pueden también incorporar configurar conductas sancionadas por el derecho penal en los siguientes términos:

“Cabe resaltar que las normas sobre acoso laboral buscan proteger derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales atendiendo a su especificidad y al tipo de problemas, abusos y arbitrariedades que en dichos contextos se pueden presentar. No obstante, las conductas comprendidas por el acoso laboral pueden, según las circunstancias del caso, tener proyecciones en otros ámbitos como en el penal. Así, por ejemplo, el delito de constreñimiento ilegal es agravado en razón a un elemento laboral. En efecto, el artículo 182 del Código Penal dice que el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de uno (1) a dos (2) años. Esta conducta es agravada “cuando el agente abuse de superioridad docente, laboral o similar” (Corte Constitucional Sentencia C-898/06 de 2006).

10.4. Actividad 3: Jornada de formación Sintrainagro

El día 11 de marzo siguiendo en enfoque misional del Centro de Atención laboral de *desarrollar espacios* formación con los trabajadores afiliados a los sindicatos usuarios para fomentar la defensa del derecho de asociación, la libertad sindical y el trabajo decente. En ese

sentido realizamos una jornada de formación en el corregimiento de Puente Sogamoso con los afiliados a SINTRAINAGRO acerca del trabajo como derecho humano, para ello se narró el contexto histórico en que surgen los derechos laborales y las condiciones de trabajo que se padecían en pleno auge de la industrialización y que se han ido superando mediante el reconocimiento de derechos, también se socializó la normatividad relativa a la negociación colectiva ya que el sindicato entraría en proceso de negociación.

Presentación

Figura 4.

El trabajo como derecho humano



Figura 5.

Antecedentes históricos




Figura 6.

Cláusula del Tratado de Versalles



Figura 7.

Cláusula del Tratado de Versalles



f Centro de Atención Laboral
 @calnacional
 http://calcolombia.co/


#VamosAICAL

CLAÚSULAS TRATADO DE VERSALLES

- Primero. El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
- Segundo. El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores.
- Tercero. El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país.
- Cuarto. La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía.

Figura 8.

Cláusula del Tratado de Versalles



f Centro de Atención Laboral
 @calnacional
 http://calcolombia.co/

#VamosAICAL

- Quinto. La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.
- Sexto. La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico.
- Séptimo. Mujeres y hombres deben recibir igual remuneración por trabajos de igual valor.
- Octavo. El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de trabajo deben ser dictadas considerando un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo.
- Noveno. Cada Estado debe aprovisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones para la protección de los empleados.

Figura 9.

Intervención del Estado



 Centro de Atención Laboral
 @calnacional
 <http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

INTERVENCIÓN DEL ESTADO

1 El derecho de negociación colectiva se encuentra dentro del derecho fundamental a la libertad sindical contemplado en el **artículo 39 de la Constitución Política**, en lo que se conoce como la triada de la libertad sindical, la cual, está compuesta por los derechos de Asociación, Negociación y Huelga.

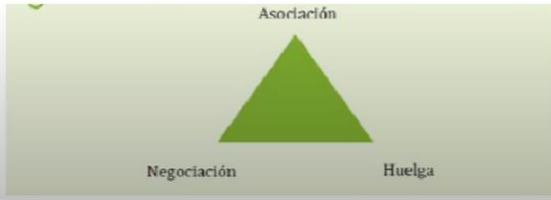


Figura 10.

Alcance del derecho a la Negociación Colectiva



 Centro de Atención Laboral
 @calnacional
 <http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

ALCANCE DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Figura 11.

CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

Centro de Atención Laboral
@calnacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

- Derecho negociar
- Libre y Voluntaria
- Buena fe
- Cumplir los acuerdos
- Negociación trabajadores no sindicalizados
- Representación
- Elección libre de representantes
- Arbitraje obligatorio
- Bloqueo prolongado
- Memoriales respetuosos
- Mejoras a trabajadores no sindicalizados

Figura 12.

La negociación colectiva en el Convenio 154 de OIT

CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

Centro de Atención Laboral
@calnacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

La negociación colectiva en el Convenio 154 de OIT

El artículo 2 Convenio 154 de la OIT, hace referencia a todas aquellas negociaciones que tienen lugar entre un empleador(es) y los trabajadores a fin de fijar las condiciones de trabajo, las relaciones entre empleados empleadores, y entre éstos y sus organizaciones.

Figura 13.

La negociación colectiva para la Corte Constitucional

La negociación colectiva para la Corte Constitucional

Por ello, para la Corte en Sentencia C 161 de 2000 “el Estado no sólo debe garantizar el libre ejercicio de este derecho sino que debe “promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (C.P. inciso 2 del art. 55)”48.

Figura 14.


Protección constitucional de la negociación colectiva

Protección constitucional de la negociación colectiva

El derecho de negociación colectiva se encuentra consagrado en el artículo 55 de la Constitucional que garantiza “(...) el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

Figura 15.

Marco jurídico de negociación colectiva




f Centro de Atención Laboral
t @calnacional
globe <http://calcolombia.co/>
#VamosAICAL

Marco jurídico Negociación Colectiva

- Art. 434 CST. Duración 20 días calendario, prorrogable por 20 días más.
- Código original decía: por el término que deseen las partes ; pero si los trabajadores lo exigieren, debe dárseles respuesta concreta sobre todas y cada una de sus peticiones a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la iniciación de las conversaciones.
- Decreto 2351 de 1965: (15) días hábiles prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.
- Ley 39 de 1985: (15) días hábiles, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días más.

Figura 16.

Decisión de tribunal o huelga



f Centro de Atención Laboral
t @calnacional
globe <http://calcolombia.co/>
#VamosAICAL

DECISIÓN DE TRIBUNAL O HUELGA

Art. 436 CST. De no haber acuerdo entre las partes dentro de la etapa de acuerdo directo entonces se hará constar en acta suscrita por las partes, deberá entregarse al ministerio del trabajo.

Dos alternativas:

- **Declaratoria del huelga o**
- **Tribunal de arbitramento.**

“Cualquiera de las dos será decidida dentro de 10 días hábiles”

Figura 17.

Tribunal de Arbitramiento

CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

Centro de Atención Laboral
@calnacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

Art. 452. Se someterán a arbitramento obligatorio los conflictos colectivos de trabajo:

Que se presenten en servicios públicos esenciales y que no hubieren pedido resolverse mediante arreglo directo

En que los trabajadores apten por el arbitramento, conforme lo establecido por art. 444.

De sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente. Los conflictos colectivos en otras empresa podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Figura 18.

Huelga

CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

Centro de Atención Laboral
@calnacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

HUELGA

Art. 445 CST. En caso de decisión de huelga, se efectuará pasados dos días hábiles a su declaración, y no mas de 10 días después.

Se podrá seguir negociando durante la huelga y los trabajadores podrán tomar la decisión de someter la diferencia a Tribunal de Arbitramento.

Figura 19.

Conformación tribunal de Arbitramento



CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

Centro de Atención Laboral
@calnacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAlCAL

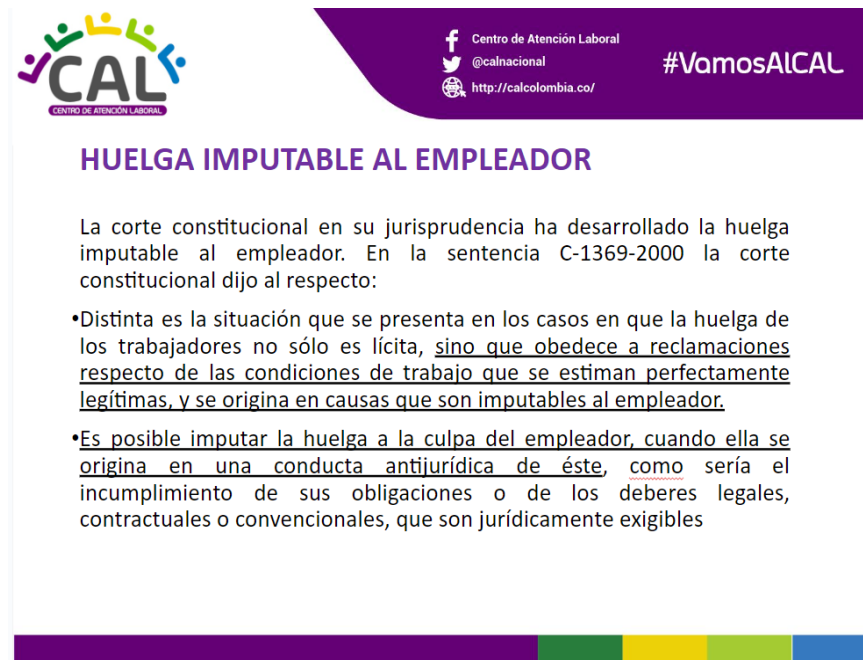
CONFORMACIÓN TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

Tribunal estará conformado por 3 miembros así: 1 empresa, 1 sindicato(s) 1 elegido mutuo acuerdo entre los dos árbitros ya nombrados.

“Pero si en 48 horas no se encuentra nombrado será nombrado por Ministerio de Trabajo(art. 453)”.

Figura 20.

Huelga imputable al empleador



CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL


Centro de Atención Laboral
@calnacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAlCAL

HUELGA IMPUTABLE AL EMPLEADOR

La corte constitucional en su jurisprudencia ha desarrollado la huelga imputable al empleador. En la sentencia C-1369-2000 la corte constitucional dijo al respecto:

- Distinta es la situación que se presenta en los casos en que la huelga de los trabajadores no sólo es lícita, sino que obedece a reclamaciones respecto de las condiciones de trabajo que se estiman perfectamente legítimas, y se origina en causas que son imputables al empleador.
- Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles



Centro de Atención Laboral
@calnacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

HUELGA IMPUTABLE AL EMPLEADOR

La corte constitucional en su jurisprudencia ha desarrollado la huelga imputable al empleador. En la sentencia C-1369-2000 la corte constitucional dijo al respecto:

- Distinta es la situación que se presenta en los casos en que la huelga de los trabajadores no sólo es lícita, sino que obedece a reclamaciones respecto de las condiciones de trabajo que se estiman perfectamente legítimas, y se origina en causas que son imputables al empleador.
- Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles

Figura 21.

Jornada de formación Sintrainagro



Figura 22.

Asistentes jornada de formación Sintrainagro



10.5. Actividad 4: Asesorías usuarios del CAL

Siguiendo el eje misional de los Centros de Atención Laboral, enfocado en brindar acompañamiento para la protección de derechos de los trabajadores y trabajadoras, desarrollé durante el primer tercer mes de mi práctica asesorías jurídicas a usuarios trabajadores del sector de la palma en su gran mayoría. El consolidado de este primer periodo de la ejecución de la practica fue de: 10 asesorías, 3 acciones de tutela, 1 recurso de inconformidad de dictamen de PCL, 2 derechos de petición, 1 apelación a sanción disciplinaria y 1 incidente de desacato.

11. Cuarto Informe Práctica Jurídico Social

11.1. Metodología

En este periodo culmina la última etapa, se realizarán ejercicios de indagación durante las asesorías y jornadas de formación; también análisis de casos tramitados en la entidad, que permitan comprender condiciones propias de realidad de los trabajadores usuarios del CAL los cuales permitan identificar situaciones de acoso laboral.

Lo descrito previamente se realizará en este periodo acorde al siguiente plan de acción que resuelve los objetivos específicos 2 y 3, se brindarán asesorías jurídicas a trabajadores pertenecientes a los sindicatos afiliados al centro de atención laboral, ello se realizará en las instalaciones del CAL de Puerto Wilches en los horarios asignados por la entidad, con la finalidad de realizar la recepción de casos en materia de laboral individual y además los relacionados al tema de estudio. Por último, se construirá una pieza comunicativa que dé cuenta de información jurídica para la identificación del acoso laboral y acciones legales para contrarrestarlo.

A continuación, expondré las funciones que desarrollé en el último periodo mensual de la práctica jurídica social en el CAL Puerto Wilches.

11.2. Actividad 1: Espacio de formación sobre acoso laboral

Acorde al carácter misional de los Centros de Atención Laboral, durante la primera semana del mes de abril se realizó en Bucaramanga un foro taller sobre prevención del acoso laboral con presencia de trabajadores y trabajadoras del sector de la palma sindicalizados. En este espacio se realizó una actividad interactiva con los trabajadores el cual coordiné, después de que recibiesen una charla acerca de la ley 1010 de 2006. En la actividad los trabajadores respondiendo a la pregunta ¿Conocen o han sido víctimas de casos de discriminación como expresiones verbales y no verbales que ofenden la dignidad de la persona, discriminación por raza, origen, género? A esto respondieron:

Identificaban algunas conductas que se han presentado en sus lugares de trabajo respondieron:

- Discriminación laboral a nuestros familiares cuando buscan trabajo, por nosotros ser sindicalistas, no los contratan.
- Discriminación por parte del sindicato, nos señalan de revoltosos y si por alguna razón nos desvinculan del contrato, dan malas referencias con otras empresas para que no nos contraten.
- Discriminación a mujeres-despido constante a mujeres con el argumento que ellas no van a trabajar sino a buscar pareja.

En otra cartelera ante la pregunta ¿Conocen o han sido víctimas de acoso laboral como: negativa injustificada de licencias, vacaciones, ¿permisos a citas médicas a los que se tiene derecho, trato discriminatorio respecto a los demás trabajadores? A esto respondieron:

- La empresa Palmas Bucarelia niega no otorga permisos para acudir a atención médica.

- Hacienda la cabaña no pagan adecuadamente salarios y prestaciones por estar afiliados al sindicato.
- Palmosan da malos tratos por estar afiliados al sindicato.
- Agrícolas del norte no da los días por luto.
- Discriminación en temas salariales por estar afiliado al sindicato.
- Discriminación a trabajadores enfermos, les asignan funciones que ignoran recomendaciones médicas.

Por último, ante la pregunta ¿Conocen o ha sido víctimas de acoso laboral como: no entrega de materiales necesarios para la laborar, cualquier caso de violencia física, alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad, sometimiento a situaciones de aislamiento social Respondieron:

- Es normal que los supervisores empujen a los trabajadores.
- Existen expresiones al momento de referirse a los compañeros que expresan humillaciones, es muy común, pero nadie dice nada.
- Cuando algunos sindicalizados se enferman y tienen que ir a trabajar con recomendaciones, los ponen en trabajos humillantes como sentarse frente a una pared varios días.

Figura 23.

Jornada de formación acoso laboral

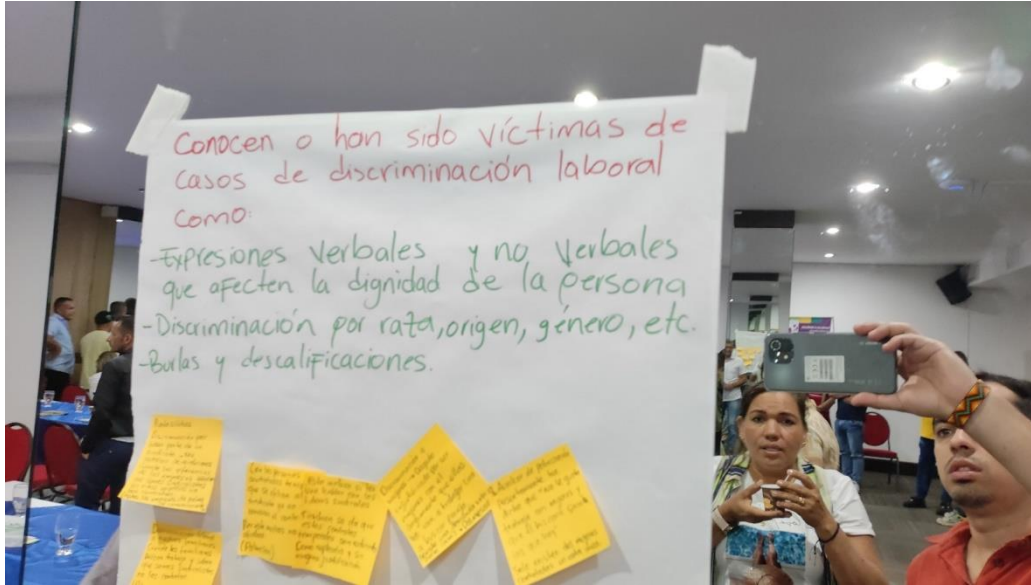


Figura 24.

Jornada de formación acoso laboral

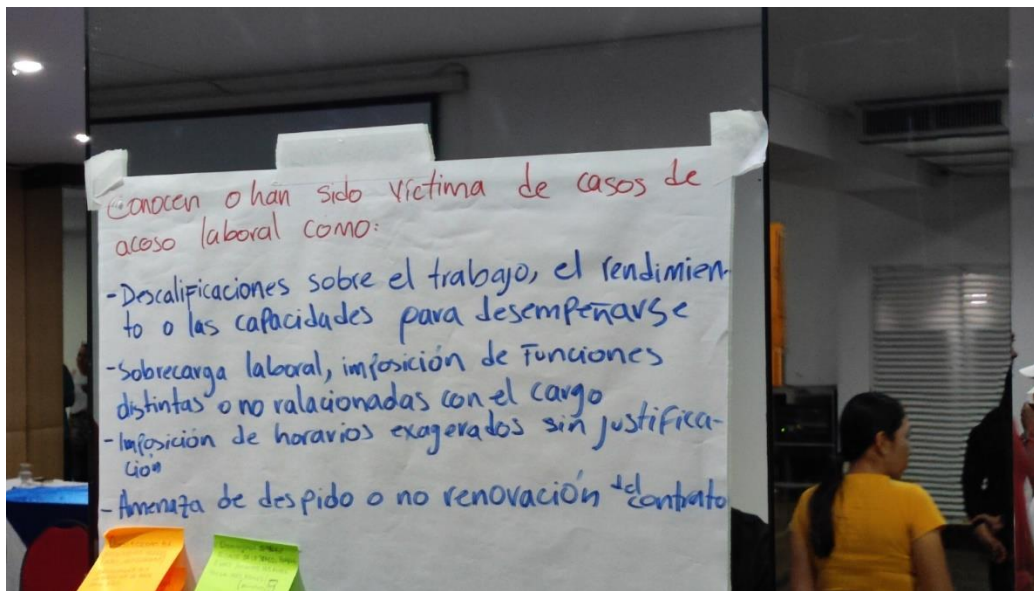
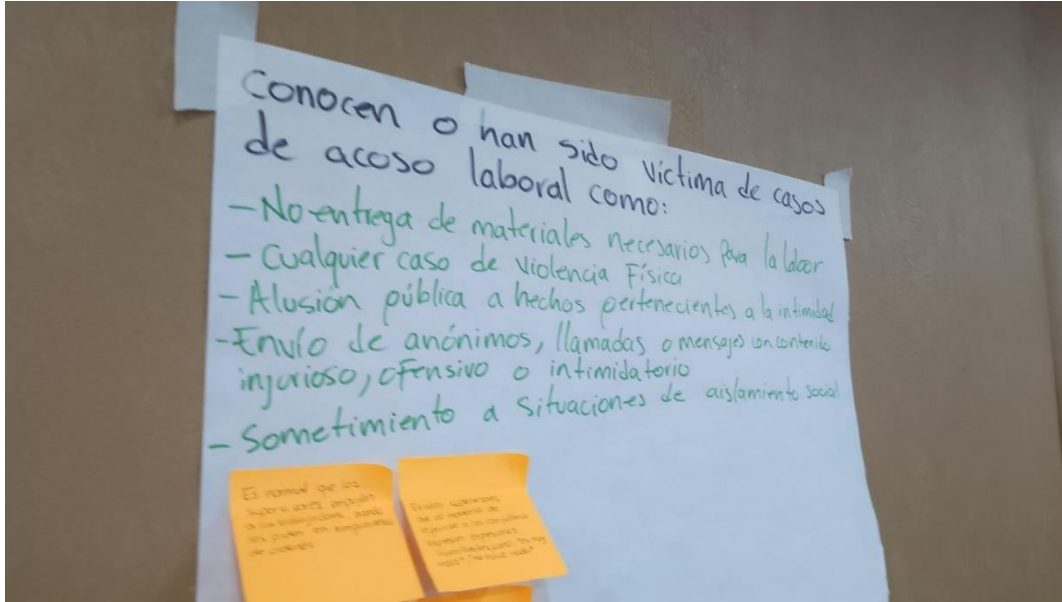


Figura 25.

Jornada de formación acoso laboral



11.3. Actividad 2: Atención a usuarios

Siguiendo el eje misional de los Centros de Atención Laboral, enfocado en brindar acompañamiento para la protección de derechos de los trabajadores, desarrollé durante el último mes de mi práctica asesorías jurídicas a usuarios trabajadores del sector de la palma en su gran mayoría. El consolidado de este primer periodo de la ejecución de la practica fue de: 13 asesorías, 4 acciones de tutela, 1 recurso de inconformidad de dictamen de PCL, 3 derechos de petición, 1 incidente de desacato, 1 queja disciplinaria a funcionario del ministerio del trabajo.

Figura 26.

Jornada de formación acoso laboral



Figura 27.

Asesoría jurídica a usuaria



11.4. Actividad 3: Elaboración pieza pedagógica

Dando desarrollo al objetivo específico número 4 y teniendo como insumo el estudio hecho previamente, se desarrolló una pieza pedagógica con el fin de ser dispuesta para guiar los usuarios del CAL Puerto Wilches.

Figura 28.

Pieza pedagógica acoso laboral



Figura 29.

Pieza pedagógica acoso laboral



OBJETIVOS DE LA LEY

La Ley 1010 de 2006 tiene como objetivo principal brindar medidas correctivas, preventivas y sancionatorias para que todo tipo de desigualdad, agresión, maltrato y todo tipo de abuso que se pueda llegar a presentar a cualquier trabajador.

ESTA LEY PROMUEVE EL BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL DE TODOS LOS INDIVIDUOS PARTIENDO DE QUE TODOS SOMOS SERES HUMANOS CON IGUALDAD DE DERECHOS Y MERECEMOS SER TRATADOS DE MANERA EQUITATIVA.

01

Figura 30.

Pieza pedagógica acoso laboral

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

La Ley 1010 de 2006 en su artículo 2 nos da a conocer las modalidades de acoso laboral a las cuales se pueden ver expuestas aquellas personas que tienen algún tipo de vínculo laboral, entre las cuales encontramos:

Maltrato laboral:
Cuando hablamos de violencia física o verbal

Entorpecimiento laboral: Obstaculizar las actividades que debe realizar

Persecución laboral:
Actos reiterados y injustos

Inequidad laboral: Hace referencia a las funciones y la remuneración

Discriminación laboral:
Trato diferente o desigual

Desprotección laboral:
Órdenes que no son las adecuadas para desarrollar las actividades.

De igual forma, la Ley 1010 de 2006 nos indica que una modalidad de acoso laboral son todos aquellos actos irrespetuosos a la dignidad del individuo.

02

Figura 31.

Pieza pedagógica acoso laboral

SUJETOS ACTIVOS O AUTORES

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, cuando hablamos de los sujetos activos o autores de acoso laboral estamos haciendo referencia a personas que se desempeñan como jefes, gerentes, directores supervisores o cualquier otro tipo de posición que implique mando en una empresa u organización.



SUJETOS PASIVOS

Teniendo en cuenta el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006, los actores pasivos del acoso laboral son todos aquellos que son víctimas de acoso laboral, en este caso aplicaría para aquellos trabajadores que se desempeñen como trabajadores o empleados.

Así mismo nos indica que un sujeto pasivo son los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de subalternos.



SUJETOS PARCIALES DE ACOSO LABORAL

Partiendo de lo que nos indica la Ley 1010 de 2006 cuando hablamos de sujetos parciales del acoso laboral, hacemos referencia a la persona que como empleador patrocine, origine o favorezca el acoso laboral.

Así mismo es un sujeto parcial aquella persona que pasa por alto o omite las directrices dadas por los inspectores de trabajo en términos de la Ley 1010 de 2006 o las recomendaciones que de él comité de convivencia laboral.



03

Figura 32.*Pieza pedagógica acoso laboral*

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

En el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 nos indican aquellas conductas en las cuales se puede presumir que estamos tratando un caso de acoso laboral, a saber:

- El no suministrar las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado
- Todo acto que se agresivo sin importar el nivel de su consecuencia.
- Toda expresión insultante sobre la persona ya sea por razones de género, preferencias políticas, origen familiar entre otros.
- La Ley 1010 de 2006 nos indica que es una conducta que nos lleva al acoso laboral, como los comentarios de tipo humillante, que se expresan en presencia de sus compañeros señalando una descalificación en su trabajo profesional.
- Las amenazas de despido sin justa causa delante de sus compañeros de trabajo son conductas que se tipifican como acoso laboral.
- Toda burla que se realice sobre el aspecto físico o su forma de vestir en presencia de los compañeros.
- El exigir trabajar en horarios excesivos diferentes a los legales y a los contratados, dominicales sin ningún tipo de fundamento para la empresa o de manera discriminatoria frente a los demás compañeros.
- Todo trato discriminatorio con relación a otros empleados.
- La negativa a conceder un permiso, licencias por enfermedad, ordinarias, y vacaciones sin justa causa y una vez el colaborador haya seguido el trámite correspondiente para solicitarla será una conducta de acoso laboral.
- El envío de anónimos, llamadas, mensajes y hasta el aislamiento social serán contemplados como una conducta de acoso laboral.

si alguna de las conductas nombradas anteriormente se da de forma privada estas deberán ser demostradas y soportadas mediante las pruebas reconocidas en la ley procesal civil.

04

Figura 33.*Pieza pedagógica acoso laboral*

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

La Ley 1010 de 2006 es clara en su artículo 8 al reunir todas aquellas conductas que NO constituyen al acoso laboral:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a los indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Figura 34.*Pieza pedagógica acoso laboral*

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS ANTE EL ACOSO LABORAL

Las medidas defensoras y correctivas del acoso laboral son aquellas estrategias y mecanismos que van enfocadas a prevenir todas las conductas de acoso laboral, procedimiento interno confidencial y que sea efectivo para para sobrellevar y superar todas las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.

La persona víctima de acoso laboral deberá ir ante la autoridad competente ya sea inspector de trabajo, defensoría del pueblo, inspectores municipales de policía.

Estas autoridades recibirán esta denuncia de forma escrita junto con todas las pruebas al caso, posteriormente se notificará a la empresa para que así, se active el proceso que esté contemplado en su reglamento interno de trabajo y así poderlas medidas pertinentes una vez escuchada la denuncia.

Con estas medidas preventivas y correctivas lo que busca la Ley 1010 de 2006 es conservar el bienestar de todas las personas, teniendo una igualdad para todos los seres humanos basándonos en la igualdad de derechos.

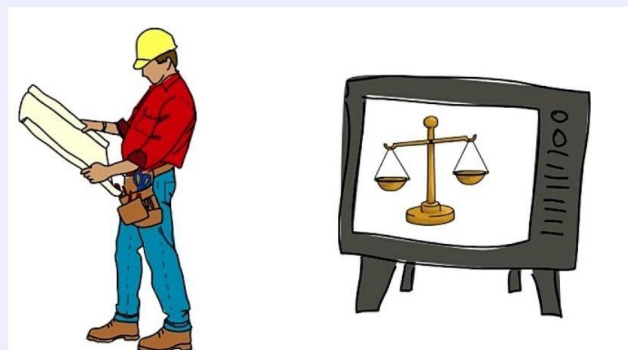


Figura 35.

Pieza pedagógica acoso laboral

SANCIONES DE LA LEY 1010 DE 2006 ANTE EL ACOSO LABORAL

Para el acoso laboral se aplicarán las medidas sancionatorias de la siguiente manera:

\$

Multa entre los 2 y 10 salarios mínimos legales vigentes para todas las personas que realicen el acoso laboral y para aquellas que lo permiten.

Según la gravedad de los hechos se puede dar la no renovación del contrato o la terminación del mismo.



Si se presume que es con justa causa se dará por terminado el contrato.



Por último, en la Ley 1010 de 2006 el dinero proveniente de el pago de estas sanciones será destinado a la entidad pública que la haya impuesto.



07

Figura 36.

Pieza pedagógica acoso laboral



12. Conclusiones

La ejecución de la práctica jurídica en el Centro de Atención Laboral Ubicado en Puerto Wilches me permitió tener un contacto directo con las problemáticas cotidianas que viven los trabajadores de la palma de aceite, pero también pude ser testigo de cómo la organización obrera en sindicatos sigue siendo el camino más eficaz para la garantía de sus derechos un ejemplo contundente es el de la organización Sintrapalmosan quienes consiguieron sus objetivos colectivos tras 6 meses de huelga la cual fue declarada imputable al empleador. En cuanto a la problemática de acoso laboral, durante el desarrollo de mi práctica no se presentaron solicitudes de asesoría de trabajadores o trabajadoras con esta problemática; sin embargo, si pude tener conocimiento de conductas que configuran acoso y que se presentan en este sector frecuentemente. Durante la jornada de formación en la temática del acoso laboral realizada a trabajadores sindicalizados, fue evidente que en el día a día de sus labores se presentan conductas de acoso laboral que han sido normalizadas, como por ejemplo los apodosos humillantes y la discriminación a la mujer quienes en contextos laborales en que las tareas requieren de mucha fuerza física, suelen ser menospreciadas por sus capacidades, sin exceptuar las violencias propias que se presentan en razón del género. Es imprescindible que las organizaciones sindicales promuevan la capacitación de sus afiliados y de los trabajadores en general en la superación del acoso laboral en sus lugares de trabajo, para ello considero fue un buen aporte el material pedagógico puesto a disposición de los sindicatos palmeros del municipio.

Referencias bibliográficas

- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2017). ¿cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(13), pp 1–10.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books Heath and Company.
- Código de Trabajo de Chile (CTC). Ley 18620 de 1987. Art. 2, Julio 6 de 1987 (Chile).
- Código Sustantivo del Trabajo (CST). Art. 13,14,22,23,24,27,34,35,36. DO N°. 27.622, del 7 de junio de 1951.
- Constitución Política de Colombia (Const). Art. 1, 13, 10, 25, 53, 93. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional, Sentencia C-107-2002 (M P Clara Inés Vargas Hernández).
- Corte Constitucional, Sentencia T-317 de 2020 (M.P Cristina Pardo Schlesinger).
- Corte Constitucional. Sentencia C-593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub)
- Corte Constitucional, Sentencia T-317 de 2020 (M.P Manuel José Cepeda Espinosa).
- Corte Constitucional, Sentencia T-015 de 1995 (M.P Hernando Herrera Vergara).
- Corte Constitucional, Sentencia T-149 de 1995 (M.P Eduardo Cifuentes Muñoz).
- Corte Constitucional, Sentencia SU-995 de 1999 (M.P Carlos Gaviria Díaz).
- Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007 (M.P Humberto Antonio Sierra Porto).
- Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997 (M P Alejandro Martínez Caballero).
- Escuela Nacional Sindical-ENS. (2018). *Sindicalismo en el sector palmero. Prácticas e impactos*

de la tercerización en el sector palmero, p.65.

https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/10/cultura-y-trabajo-94_web.pdf

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. 23 enero de 2006. DO. N°46160.

Ley N° 9671, Boletín Oficial de la Provincia de Entre Ríos, 30/01/2006 Contra el acoso laboral.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrierios_ley9671_06.pdf

Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral “Mobbing” en el trabajo.

Universidad de Umea (Suecia). European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

M. C. Sáez & M. García-Izquierdo (2005). Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing.

Madrid: Psicología Pirámide, p.p. 191-204.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm.

190). Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c190

Piñuel y Zavala, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid: Sal Térrea, p. 154.

Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro (Expediente 7505/02 s. 44/2005 - "d., - secretaría laboral n°3 - 06/04/2005.

<http://biblioteca.camdp.org.ar/fallos/drb.pdf>

Trujillo Flores, M. M, Valderrabano Almegua, M. D., & Hernández Mendoza, R. (2007).

Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. 17-29, 71-91.

Universidad de Antioquia . (2000). Desarrollo regional: una tarea común universidad región, p.41.

<https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/7a67a97c-190f-4760-ab68-e493f2fbddb4/caracterizacion-magdalena-medio.pdf?MOD=ajperes>