

DESPIDO INDIRECTO EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA

Presentado por:

Ninibeth Beatriz Barceló Canedo

Juan Pablo Crissien



UNIVERSIDAD DE LA COSTA
FACULTAD DE DERECHO CIENCIAS POLÍTICAS
BARRANQUILLA
2018

DESPIDO INDIRECTO EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA

Presentado por:

Ninibeth Beatriz Barceló Canedo

Juan Pablo Crissien Barraza

Asesor

Darwin Solano Bent

Trabajo de grado para optar grado de

Abogado

UNIVERSIDAD DE LA COSTA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
BARRANQUILLA
2018

Nota de aceptación

Firma del Decano

Firma Líder de Grupo de Investigación

Firma de Tutor

Firma de Cotutor

Firma de Juez

Firma de Juez

Agosto 15 de 2018

Agradecimientos

A Dios, mi familia, mis amigos, y todas las personas que me impulsaron para el cumplimiento de esta meta. En especial a mi madre, que me apoyó para que yo lograra ser un Abogado, a mi tía; que también fue incondicional en vida y a mi Novio que ha sido un empuje y el motor de este proceso de crecimiento de mi persona y mis estudios profesionales

Ninibeth Beatriz Barceló Canedo

Agradezco a Dios por ofrecerme la oportunidad de elegir la carrera que me gusta. A mi esposa, Hijos y Familia por ayudarme a alcanzar este proyecto de vida. Y a todos aquellos que siempre me apoyaron para que cada día fuera un impulso nuevo para continuar

Juan Pablo Crissien

Dedicatoria

Dedico esta investigación, resultado del propósito de Dios en mi vida profesional, a mis Madre que sacrifico su vida y sus esfuerzos para mí, a mi tía, a mi novio, a mis familiares y todas aquellas personas especiales que contribuyeron a la materialización de este logro.

Ninibeth Beatriz Barceló Canedo

Dedico este nuevo logro a mi Esposa, e hijos que han sido la mejor guía y a todos aquellos que de una u otra forma colocaron su granito de arena en este proceso.

Juan Pablo Crissien

Contenido

Resumen	8
Abstract	10
1. Planteamiento del problema	12
2. Objetivos.....	14
3. Justificación	15
3.1 Fuentes de información y delimitación	16
3.2 Aproximación de la tipología investigativa.....	16
3.2.1 Corte de investigación	16
3.2.2 Enfoque de investigación.....	16
3.2.3.Método de investigación.....	17
4. Marco Referencial	18
4. 1 Antecedentes de investigación.....	18
4.2 Contratación laboral en Colombia.....	27
4.3 Terminación del contrato de trabajo en Colombia	31
4.4 Despido indirecto.....	35
4. 5 Conceptualización de acoso.....	43
4.5.1 Acoso laboral	45
4.5.2 Acoso laboral bajo la normatividad colombiana	55
5. Conclusión	58

6. Referencias.....65

Resumen

La presente investigación está direccionada a establecer las condiciones que deben cumplirse para que un despido se considere como indirecto y sus implicaciones dentro del mercado laboral. Autores definen el despido indirecto como “el término del contrato de trabajo, decidido por el trabajador, observando el procedimiento que la ley le señala, motivado porque el empleador incurrió en causal de caducidad de contrato que le es imputable, lo que da derecho al trabajador para que el tribunal ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la por años de servicio con más los recargos legales (Thayer y Novoa, 1998). De ahí que, el Código Sustantivo del Trabajo consagra esta figura jurídica en su artículo 64 numeral 2, siendo el código, la jurisprudencia y la doctrina fuentes fundamentales para esta investigación jurídica la cual es de enfoque netamente cualitativo.

Otro factor importante, son las cifras del desempleo del país según el DNP (2018), la cual fue 9,4% en marzo de 2018; para marzo de 2017 fue 9,7%, lo que quiere decir que 130 mil personas más estaban ocupadas en marzo de 2018. La población ocupada fue 22 millones 62 mil personas en marzo de 2018, el nivel más alto para este mes desde que hay cifras comparables (2001. Lo anterior permite evidenciar el estado actual de la situación de empleabilidad y vinculación laboral de Colombia lo que va directamente relacionado a las constantes terminaciones de contratos de trabajo utilizando todo tipo argumento por parte de los empleadores para disolver los vínculos y ahorrarse las indemnizaciones contenidas en la Ley.

Por medio del presente trabajo se busca analizar los elementos necesarios dentro del tratamiento de despido indirecto partiendo de que las normas objeto de estudio dejan al trabajador en situación de desprotección desde el nivel de investigación descriptivo donde se especifican las

características y requisitos que deben cumplirse para que un despido se considere como indirecto en la legislación jurídica colombiana.

Hay que mencionar, además, la dirección hacia caracterizar la relación entre la figura objeto de estudio y el acoso laboral, que reúnen algunos elementos en común, los cuales se estudian minuciosamente dentro del cuerpo del trabajo. Las consideraciones de las normas objeto de estudio llevan a plantear las características dentro de las cuales se debería desenvolver la investigación, dentro del marco de la realidad social en contraposición directa de las normas reguladoras de la terminación indirecta del contrato de trabajo

Las consideraciones de las pocas disposiciones normativas existentes y el estudio de las posiciones de la doctrina respecto al tema de investigación, se busca especificar las propiedades, las características de la figura sometida lo que se enmarca en el nivel de investigación descriptiva, todo esto conlleva a realizar un estudio bajo el nivel descriptivo de las características que fundamentan de la terminación indirecta del contrato de trabajo, su aplicabilidad, el proceso de aplicación dentro de nuestro ordenamiento jurídico y la presunta laguna legal.

Palabras clave: Despido, Indirecto, Contrato de Trabajo, Laboral, Legislación

Abstract

The present investigation is directed to establish the conditions that must be fulfilled so that a dismissal is considered as indirect and its implications within the labor market. Authors define the indirect dismissal as "the termination of the work contract, decided by the worker, observing the procedure that the law indicates, motivated because the employer incurred cause of expiration of contract that is imputable, which entitles the worker so that the court orders the payment of the substitution compensation of the previous notice and of the years of service with more legal surcharges (Thayer and Novoa, 1998). Hence, the Substantive Labor Code enshrines this legal concept in Article 64 numeral 2, the code, jurisprudence and doctrine are fundamental sources for this legal research which is purely qualitative.

Another important factor is the unemployment figures of the country according to the DNP (2018), which was 9.4% in March 2018; for March 2017 it was 9.7%, which means that 130 thousand more people were employed in March 2018. The employed population was 22 million 62 thousand people in March 2018, the highest level for this month since there is comparable figures (2001). The above allows us to show the current status of the employability and labor linkage situation in Colombia, which is directly related to the constant termination of employment contracts using all kinds of arguments from employers to dissolve the bonds and save the indemnities contained in the Law.

Through this work we seek to analyze the necessary elements within the indirect dismissal treatment based on the fact that the norms under study leave the worker in a situation of vulnerability from the level of descriptive research where the characteristics and requirements that must be met are specified so that a dismissal is considered as indirect in the Colombian legal legislation.

We must also mention the direction to characterize the relationship between the figure under study and workplace harassment, which bring together some common elements, which are studied thoroughly within the body of work. The considerations of the norms object of study take to raise the characteristics within which the investigation should be developed, within the frame of the social reality in direct opposition of the regulating norms of the indirect termination of the work contract

The considerations of the few existent normative dispositions and the study of the positions of the doctrine with respect to the research subject, it is sought to specify the properties, the characteristics of the submitted figure which is framed in the level of descriptive investigation, all this leads to conduct a study under the descriptive level of the characteristics that support the indirect termination of the employment contract, its applicability, the application process within our legal system and the alleged legal gap.

Keywords: *Dismissal, Indirect, Labor Contract, Labor, Legislation*

1. Planteamiento del problema

Las estadísticas de empleabilidad en Colombia han venido mejorando de manera paulatinamente de acuerdo a las cifras del Departamento Nacional de Planeación (DNP), quien sostiene que en promedio se han generado 466.000 nuevos empleos por año entre 2010 y enero 2018; sin embargo, no deja de ser una preocupación toda la temática alusiva al desempleo; que para la fecha actual se sigue manteniendo exactamente en el 9,4% hasta enero del 2018 según el DNP (2018).

En temas de contratación laboral, el país en cumplimiento del artículo 53 de la constitución, ha incluido dentro de sus principios el del respeto a la dignidad del trabajador, la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. A través, de la disposición constitucional podemos extraer que el espíritu del legislador fue lograr el respeto por la dignidad y garantías de los trabajadores colombianos; que muy a pesar que dentro de los elementos esenciales del contrato este la subordinación, no se concibe que el empleado sea coaccionado a desconocer esa dignidad laboral que le pertenece, pero es evidente que el principio de la irrenunciabilidad juega un papel importante y fundamental, toda vez que cualquier perdida o “renuncia” de estos derechos gozaran de total invalidez jurídicas y serán tutelados por Juez constitucional en favor del (Uprimny y García, 2004).

No obstante, aún existen empleadores que persisten con malas prácticas hacia el trabajador, al punto que el año 2006 se creó la ley 1010 donde se tipifica el acoso laboral que tiene como objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Art 1, de la norma citada.

Se encuentra que la ley mencionada luego de 10 años de promulgada es una norma débil según Jaramillo (2016) quien sostiene que puede decirse sin ningún pudor que varias de las medidas establecidas para prevenir el acoso laboral en las empresas, sancionar al acosador y evitar acciones de retaliación a quienes acusan o son testigos del evento son débiles en la norma, poco claras o difíciles de llevar a la práctica.

Los tratadistas en temas de estabilidad laboral reforzada cuestionan las terminaciones de contrato sin justa causa atribuible al trabajador, ya que la estabilidad que se predica no es absoluta, por el contrario, es relativa, ya que existen las indemnizaciones que le permiten al empleador remover sin previo aviso, al trabajador. Es por esto que con la intención de ahorrarse los costos económicos de la indemnización y en rompimiento del principio de estabilidad laboral, los empleadores se han hecho con mecanismos mal intencionados con la única intención de desvincular a un trabajador sin cumplir con la obligación de pagar la respectiva indemnización, práctica que se conoce como el despido indirecto.

Esta modalidad de “autodespido” o despido indirecto lo podemos entender como la facultad o posibilidad de dar por terminado al contrato de trabajo por incurrir en alguna de las causales contempladas como prohibiciones en el código sustantivo del trabajo, convención colectiva entre otra. Sin embargo, esta figura debe reunir unas condiciones y supuestos para proceder y ser válida dentro del ordenamiento jurídico colombiano. De lo anterior nace la siguiente

1.1 Pregunta Problema

¿Qué condiciones deben cumplirse para que un despido sea considerado indirecto en el marco de los contratos laborales en Colombia?

2. Objetivos.

2.1 Objetivo general

Explicar las condiciones que deben cumplirse para que un despido se considere como indirecto en la legislación jurídica colombiana.

2.2 Objetivos específicos

- Indicar las causales de terminación del contrato de trabajo existentes en la ley y la jurisprudencia de Colombia.
- Identificar la relación existente entre el despido indirecto y despido con motivos objetivos en el ordenamiento jurídico colombiano.
- Determinar las diferentes modalidades en las que podría configurarse un despido indirecto.

3. Justificación

Surge esta investigación producto del deseo de la comprensión y análisis del sistema de condiciones necesarias dentro del ordenamiento jurídico colombiano para comprender y configurarse el despido indirecto, como mecanismo buscar aportar a la academia en virtud del poco tratamiento del objeto de estudio. En ese orden de ideas consideramos pertinente aportar por medio de esta investigación elementos de juicio a los estudiantes, profesores y demás personas que de alguna u otra manera se vean vinculadas a esta importante temática para la sociedad, ya que se habla no solo de la aplicabilidad de esta figura, si no, de su conveniencia y aún el mal uso de esta a favor de los empleadores dentro de la sociedad colombiana

En el marco del ejercicio académico que me encuentra en curso surge la incógnita y el deseo de indagar sobre el objeto de estudio mencionado, en virtud que es una temática compleja y de relevancia nacional. Teniendo en cuenta, se decidió realizar un estudio sistemático de la figura desde la terminación en sentido general y abstracto, hasta la relación del despido indirecto con el acoso laboral, dentro del ordenamiento jurídico colombiano para satisfacer el deseo de investigación, exponer a la comunidad académica el impacto de unos elementos esenciales, y no la mera arbitrariedad.

El motivo principal para la realización de este no es otro que esclarecer al empleador y al trabajador cuales son los derechos que se tienen al momento de la terminación de su contrato. Además, del interés académico de tener elementos que creen límites en el ejercicio del derecho y llenen los vacíos que generan lagunas de la ley, ocasionando la indebida interpretación.

3.1 Fuentes de información y delimitación

Las fuentes de información que se utilizarán son secundarias, entre las que se encuentra la revisión documental de doctrina nacional y foránea (España, Chile), de igual forma se estudiarán jurisprudencias de las Altas Cortes de Colombia (Suprema, Constitucional y Consejo de Estado) teniendo como año de referencia 2008, estudiando los 10 últimos años de pronunciamientos en la temática. Se revisarán bases de datos científicas (WOS, SCOPUS, ISI, SCIELO) con libros, artículos, tesis de niveles de formación en Maestría o Doctorado de la temática en discusión y de más información que pueda servir en la categoría central de la investigación.

3.2 Aproximación de la tipología investigativa

3.2.1 Corte de investigación

El corte es jurídico en el entendido del propósito y visión fundamental de la investigación, donde se pretende estudiar una norma y sus consideraciones fundamentales de aplicabilidad. Teniendo en cuenta a Tanteleán (2016). “La dogmática o formal con las normas jurídicas estudiadas en abstracto, motivo por el que se puede decir que se trata, en esencia, del estudio de las normas jurídicas y todo lo que tenga que ver con ellas, pero siempre en sede teórica”

3.2.2 Enfoque de investigación

La presente investigación es de enfoque cualitativo. La investigación cualitativa, es aquella que se fundamenta en un proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas), van de lo particular a lo general (Hernández Sampieri, Fernández-Collado y Baptista, 2006).

3.2.3. Método de investigación

El presente trabajo se realiza mediante el método descriptivo esto en virtud de las características de la presente, tomando como referencia, la postura de Hernández, Fernández & Baptista (2014), los cuales exponen "se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que someta a un análisis"(p.92)

Para el caso concreto se busca realizar explicar las condiciones que deben cumplirse para que un despido se considere como indirecto en la legislación jurídica Colombiana de acuerdo a las características que fundamentan de la terminación indirecta del contrato de trabajo, su aplicabilidad, el proceso de aplicación dentro de nuestro ordenamiento jurídico y la presunta laguna legal.

3.2.4 Línea de investigación y sub-línea del campo de conocimiento de derecho y ciencias políticas a la que pertenece el estudio

En el aspecto de la línea de investigación, es indiscutible que, de acuerdo al tratamiento de la presente propuesta de investigación, su enfoque y propósito queda perfectamente y típicamente adecuada a la línea de *Convivencia, paz y justicia*, y a su vez las relaciones individuo-estado, democracia y ciudadanía.

4. Marco Referencial

El presente marco referencial, como primera medida, presenta las últimas investigaciones tanto a nivel nacional como a nivel internacional de temáticas relacionadas con el objeto de estudio que alimentan la presente investigación; asimismo, se abordará la fundamentación teórica de las temáticas como la terminación de los contratos de trabajo, el acoso laboral y el despido indirecto bajo la normatividad colombiana.

4. 1 Antecedentes de investigación

Al realizar una rigurosa investigación sobre el estado actual y los antecedentes de conocimiento del objeto de estudio de la presente investigación, se pudo encontrar que autores como Amanda V. Buribano Suarez y Omar Antonio Burbano Concha (2011), en la investigación titulada “La precarización del trabajo en Colombia”, publicada en la revista científica FACCEA de la Universidad de la Amazonia, analizan la degradación de las condiciones laborales en Colombia, lo cual obstaculiza los derechos fundamentales de los trabajadores, tomando como uno de los referentes a la promulgación de la Ley 789 de 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”, la cual según estos autores provocó un aumento sustancial del desempleo, el crecimiento del trabajo informal, y las condiciones precarias de los contratos de trabajo. Dando como conclusión, que poco se conoce sobre el papel de las cooperativas de trabajo asociado en la contratación laboral del país, lo cual en gran medida ha aumentado la subcontratación; asimismo, para los autores, resulta incierto las condiciones laborales necesarias para los contratos laborales de los empleados del país.

Carmen Marina López Pino, Enrique Seco Martín y Diana Ramírez Camach (2011), en la investigación titulada “*Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada*

estructural e inter-subjetiva”, publicada en la revista Cuadernos de Administración de la Pontificia Universidad Javeriana, realizan un análisis en donde cuestionan la Ley 1010 de 2006, desde la teoría de Pierre Bourdieu; viendo el acoso laboral como la consecuencia de condiciones estructurales tales como la crisis económica, la reestructuración laboral y la flexibilidad del mercado laboral y las condiciones organizativas internas de la empresa que dan pie a la práctica de conductas violentas entre sus trabajadores. Asimismo, los autores exponen que en muchas ocasiones el acoso laboral surge como un acoso estructural por reducción de costos laborales, ya que posiblemente, la empresa que funge el acoso se encuentra en un contexto de crisis o de reestructuración y/o reducción de personal, por lo que el acoso o hostigamiento puede terminar en un retiro voluntario por parte del trabajador.

Retiro, que puede verse influenciado por aquellos riesgos psicosociales se derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo. Así que, a través de las percepciones del trabajador y experiencias en desarrollo de su actividad, pueden influir en su salud, rendimiento, seguridad y satisfacción en el trabajo. Vilorio et all (2018).

Gabriela Lanata Fuenzalida (2011), en el artículo científico “*El despido indirecto y el nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador*”, publicado en la revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, realiza un análisis de la relación entre el despido indirecto y el procedimiento de tutela, tomando en consideración, la situación previa al nuevo procedimiento, la situación actual y el procedimiento de tutela en relación con el fin perseguido. Dando como conclusión, que el autodespido no es una

acción que pueda acumularse a la acción de tutela contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo chileno, lo cual puede producir una desigualdad de condiciones entre los trabajadores.

Marjorie Zúñiga Romero (2012), en el artículo *“Despidos por necesidades de la empresa y respuesta del mercado asegurador. Paralelo entre la legislación colombiana y la legislación española”*, publicado en la revista Universitas de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, realiza un análisis jurisprudencial de los despidos por necesidades de la empresa en el ámbito colombiano y español. En donde expone que en Colombia, no se contempla el despido por necesidades de la empresa sino bajo la figura de despido colectivo, y que en el país, no existe una protección en casos en donde el empleado queda cesante. Como primera medida, la autora realiza un análisis del despido por necesidades de la empresa y riesgo de desempleo en España, seguido de la respuesta del mercado asegurador frente al riesgo del desempleo, como consecuencia del despido por necesidades de la empresa en España, despido por necesidades de la empresa y riesgo de desempleo en Colombia, el riesgo de desempleo en Colombia y la respuesta del mercado asegurador colombiano.

Michelle Andrea Nathalie Calderón Ortega (2014), en el artículo científico *“Estado de cosas inconstitucionales por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia”*, publicado en la revista Academia y Derecho de la Universidad Libre, realiza un análisis en donde se muestra la procedencia de la figura de Estado de Cosas Inconstitucional, para poder superar la omisión legislativa del Art 53 de la Constitución Política de 1991, para lograr el Estatuto de Trabajo en el país. El Art 53 de la Constitución Política expone que:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: 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.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (p.27)

A partir de lo anterior, la autora en primera medida realiza un análisis de las omisiones legislativas, con sus respectivas definiciones y clasificaciones, en segunda medida, analiza el estudio de las omisiones legislativas en Colombia, especialmente del Art 53 de la Constitución Política de 1991, seguido del análisis al tratamiento de las omisiones legislativas a nivel internacional, y por último, analiza la figura de Estado de cosas inconstitucionales, y las condiciones que exige la Corte Constitucional para su declaratoria. Dando como conclusión, que en Colombia, la acción de tutela resulta ser un medio eficaz para poder dar solución a diferentes tipos de problemáticas generadas por el desconocimiento del deber de expedir un Estatuto de Trabajo.

Adriana Camacho Ramírez, Edna Milena Morales Vargas y Leonardo Guiza Suárez (2014), en la investigación “*Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral*”, publicado en la revista científica Opinión Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín, realizan una reflexión sobre las barreras o impedimentos existentes que obstaculizan en acceso a la justicia en los casos de hostigamiento o acoso en el lugar de trabajo. Por lo cual, los autores como primera medida, contextualizan el concepto de acceso a la justicia, visto como un concepto mucho más amplio que “*administrar justicia*” o llevar un caso ante un juez para que tome determinada decisión, sino más bien, un acceso a la justicia desde una mirada preventiva y de reparación ante un daño. Seguidamente, los autores reflexionan sobre las barreras dentro de la empresa que impiden el acceso a la justicia en materia de acoso laboral, tal como el temor a denunciar, la dificultad probatoria, la conformación del comité de convivencia laboral, los reglamentos de trabajo y el desconocimiento de las normas; asimismo, las barreras dentro del ámbito administrativo, tales como la no conciliación y la dificultad probatoria; el ámbito jurisdiccional, como el término de caducidad, la regulación del acoso laboral en el contexto de la empresa familiar, la ausencia de pruebas y las pruebas inválidas.

Andrés Dighero Eberhard (2014), realiza una investigación titulada “*Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: un caso de estudio*”, publicada en la revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, en donde analiza como el acoso laboral se relaciona con las herramientas que el ordenamiento jurídico le entrega a la persona para combatirlo, en especial, el instituto del autodespido y el procedimiento de tutela laboral. Enfocándome en la conceptualización del acoso laboral, de la protección del trabajador afectado por acoso laboral, el recurso de protección, la acción civil de indemnización de perjuicios, el

despido directo e indirecto, la acción de tutela laboral por derechos fundamentales y la compatibilidad de la acción de despido indirecto con la acción de tutela laboral.

Carmen Marina López Pino (2015), realiza una investigación titulada “*Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia*”, publicada en la revista Cuadernos de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid, en donde analiza la Ley 100 de 2006 sobre acoso laboral, desde la perspectiva jurídica de Pierre Bourdieu. La autora, se enfoca primeramente en la conceptualización y análisis crítico del campo de las relaciones laborales en Colombia, seguidamente del contexto y motivos de la regulación jurídica del acoso laboral (homogenización de la ley y la estrategia del gobierno), la conformación de una colación de apoyo, el poder de la coalición de apoyo del gobierno de Álvaro Uribe Vélez, y la Ley 1010 de 2006. Dando como conclusión, que según la perspectiva de Bourdieu, el acoso laboral puede ser visto como la lucha del poder entre individuos pertenecientes a diferentes grupos; asimismo, expone que la Ley 1010 de 2006 surge como una Ley con intereses políticos, más que la real protección de los trabajadores colombianos, ya que en la promulgación de esta, no se tuvo en cuenta a los trabajadores, víctimas, organizaciones sindicales, expertos y operadores judiciales.

Carmen Marina López Pino y Enrique Seco Martín (2015), en la investigación “*Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología*”, publicada en la revista de Derecho de la Universidad del Norte, realizan un análisis crítico sobre la eficacia de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, ya que para estos autores, la Ley presenta grandes deficiencias de acuerdo a la inoperancia de la prevención de acoso por parte de las entidades que se deben de encargar de esto, los mecanismos de prueba, la sanción de los abusadores y la reparación de las víctimas del abuso, y de la capacidad jurídica del acoso. El anterior análisis se realizó a partir del estudio de expedientes de acoso laboral suministrados por

el Ministerio de Trabajo. Dando como conclusión, que la Ley 1010 de 2006 en Colombia, no ha sido eficaz para la prevención y sanción del acoso laboral, y que anterior a la Ley 1010 existían en el país normatividad mucho más eficaz sobre la sanción y reparación de lo que hoy en día se conoce como acoso laboral o mobbing.

Claudia Rodrigo Silva (2015), en su artículo científico titulado “*Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto*”, publicado en la revista de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Austral de Chile, realiza un análisis de la figura jurídica que se ha denominado como despido indirecto, estatuida en el Art. 171 del Código del Trabajo chileno, contextualizando la jurisprudencia y doctrina sobre este fenómeno, para luego analizar la interpretación normativa que conduce a la compatibilidad de ambas acciones, la interpretación basada en los principios del Derecho al Trabajo y la interpretación basada en la Constitución Política de la República o “Interpretación Conforme”.

Roslyn Sánchez (2015), en la investigación “*La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica*”, de la revista Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, analiza las modificaciones de la figura jurídica entre la estabilidad y la inamovilidad, así como la flexibilización laboral desde un enfoque jurídico laboral. En donde se aborda la necesaria protección que deben tener los trabajadores de parte del empleador, ya que la estabilidad laboral, es un derecho fundamental de permanecer empleado sin ninguna amenaza de despido sin justa causa, desde la perspectiva de esta investigación un despido indirecto.

Érica Alejandra Peña Aconcha (2016), en la investigación titulada *“El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta”*, de la Universidad Católica de Colombia, realiza un análisis jurídico de la normatividad y la acción institucional para la prevención del acoso laboral. La investigadora, realiza en un primer punto, la aproximación del concepto de acoso laboral, tomando como una de las principales referencias a la Organización Internacional del Trabajo OIT, seguido de las modalidades de acoso laboral bajo la Ley 1010 de 2006, los sujetos de aplicación de la conducta de acoso laboral, los limitantes de la Ley, la aproximación a las legislaciones en otros países sobre acoso laboral: el caso de Chile y España, la normatividad sobre acoso laboral en Chile, la normatividad sobre acoso laboral en España, y el análisis jurisprudencial.

La autora concluye en la investigación, que el acoso laboral o mobbing es un fenómeno estudiado relativamente reciente, y el cual trae consigo grandes problemas, ya sea desde el punto de vista psicosocial el cual afecta la salud y las relaciones personales de los individuos en el lugar de trabajo y las manifestaciones de violencia en lugares en donde esta no debe estar permitida.

Luis Alberto Torres Tarazona, Natali Niño Patiño y Nataly Rodríguez Jaramillo (2016), en la investigación titulada *“Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia”*, publicada en la revista *Academia y Derecho* de la Universidad Libre, realizan un análisis de las acciones que protegen a las personas de la prevención o sanción de las conductas determinadas como acoso laboral.

Como primera medida, contextualizan sobre las generalidades del acoso laboral, las modalidades de este, el acoso laboral desde el derecho comparado, las categorías de este desde el

derecho comparado, la afectación de los derechos fundamentales por las conductas de acoso laboral, la protección jurídica del acoso laboral y su implicación probatoria, la perspectiva del acoso laboral desde algunos países de América Latina (México, Perú y Colombia), la interpretación de los riesgos psicosociales, y por último, la aplicación del acoso laboral de forma extensiva. Dando como conclusión que Colombia, es uno de los países pioneros en América Latina en regular el acoso laboral, sin embargo, para estos autores, la Ley 1010 de 2006 presenta falencias, ya que se excluye de su objetivo de aplicación a los trabajadores independientes y cooperados, por lo cual, la figura jurídica es incompleta al solo aplicarse a las personas vinculadas directamente a una empresa por contrato de trabajo.

María Ascensión Morales Ramírez (2016), en la investigación *“Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada”*, publicada en la revista científica Boletín Mexicano de Derecho Comparado de la Universidad Autónoma de México UNAM, realiza un análisis del desarrollo jurisprudencial de las relaciones abusivas en el ámbito laboral “acoso laboral” a partir de los documentos de la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Unión Europea y América Latina. Dando como conclusión, que en el ordenamiento jurídico, aún existen muchos vacíos por llenar sobre esta problemática, puesto que aún falta la adopción de medidas más específicas y duras para la prevención del acoso laboral y la protección de las víctimas de este.

Angie Nataly Pedraza Palacios (2017), en la investigación titulada *“El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: Casos Chile y Colombia”* de la Universidad Católica de Colombia, realiza un estudio comparativo de la normatividad existente en el ámbito colombiano y chileno (chileno, ya que para la autora, es uno de los destinos latinoamericanos con más colombianos migrantes). La investigación, se divide en 4 grandes temáticas tales como:

conceptualización del mobbing o acoso laboral, las formas de manifestación del acoso laboral, los mecanismos de protección contra el acoso laboral en Chile y por último los mecanismos de protección contra el acoso laboral en Colombia. En ambos países, la protección frente al hostigamiento o acoso laboral, parte desde la Constitución Política, en donde en Colombia, en su Constitución de 1991, se expone en el Art. 1 que:

Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, 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 (Constitución Política de Colombia, 1991, p.14).

Asimismo, en el Art. 25, se expone que “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*”, y en el Art. 53, se expone que el Congreso deberá expedir el Estatuto de Trabajo. Dando como conclusión, que en Colombia por medio de la Ley 1010 de 2006 se tiene claro que comportamientos son determinados como acoso laboral, y qué sanciones se interponen a las empresas que lo realizan, mientras que bajo la normatividad chilena no se tiene claro lo expuesto con anterioridad, y tampoco promueve la conciliación como mecanismo de resolución del conflicto y por ende evitar llegar a los estrados judiciales.

4.2 Contratación laboral en Colombia

Un contrato es un acuerdo legalmente exigible entre dos o más partes donde cada uno asume una obligación legal que debe completarse. Muchos aspectos de la vida cotidiana implican contratos, incluida la compra de una propiedad, la solicitud de un préstamo bancario para la compra de un automóvil o una casa, la firma de documentos relacionados con el empleo y la aceptación de los términos y condiciones al comprar productos y servicios. Los problemas legales

relacionados con los contratos surgen más a menudo cuando una de las partes no cumple con la obligación legal que acordó. Cuando una parte incumple un contrato al no cumplir, la otra parte a menudo puede demandar por daños y perjuicios o, en algunos casos limitados, puede solicitar al tribunal que obligue a la otra parte a cumplir lo prometido. Los contratos también pueden ser fuente de disputas legales cuando no están escritos claramente, las partes que malinterpretan los términos de su acuerdo pueden demandarse mutuamente y hacer que un tribunal resuelva el argumento. Además, cuando una empresa firma un contrato y luego cierra el negocio o no puede cumplir sus promesas, la otra parte puede iniciar acciones legales en un tribunal para obtener reparación (Duque, 2008; Alpa, 2004).

Ahora bien, un contrato dentro del ámbito laboral, corresponde a un acuerdo firmado entre un empleado y un empleador, el cual establece los derechos y las responsabilidades de las dos partes: el trabajador y la empresa (Chirinos, 2013; Parra, 2010), y puede incluir:

1. Salario o paga: los contratos detallan el salario, la paga, o la comisión acordada.
2. Horario: en algunos casos, un contrato de trabajo incluye los días y las horas que se espera que un empleado trabaje.
3. Duración del empleo: un contrato de trabajo normalmente especifica el tiempo que el empleado acepta trabajar para la empresa. En algunos casos, esto podría ser un período de tiempo continuo. En otros casos, podría ser un acuerdo establecido para una duración específica. Otras veces, se establece una duración mínima, con la posibilidad de extender ese período.

4. Responsabilidades generales: los contratos pueden enumerar los diversos deberes y tareas que se espera que un trabajador cumpla mientras esté empleado.
5. Confidencialidad: aunque es posible que en algunas empresas, deba firmar un acuerdo de confidencialidad por separado, a veces un contrato puede incluir una declaración sobre confidencialidad.
6. Comunicaciones: si el rol de un empleado implica el manejo de redes sociales, sitios web o correo electrónico, un contrato puede incluir un punto en el que la compañía mantenga la propiedad y el control de todas las comunicaciones.
7. Beneficios: un contrato debe establecer todos los beneficios prometidos, incluidos, entre otros, seguridad social, tiempo de vacaciones, o cualquier otro beneficio que sea parte del empleo.
8. Competencia futura: a veces un contrato puede incluir un acuerdo de no competencia, el cual puede establecer que, al abandonar la empresa, el empleado no debe realizar trabajos que lo pondrán en competencia con la empresa.
9. Otros: otros términos posibles incluyen: un contrato de propiedad, información sobre cómo resolver disputas en el trabajo.

En Colombia, en el Código Sustantivo del Trabajo (1950), se puede encontrar la definición de contrato en el Artículo. 22, Título I. Contrato individual de trabajo. Capítulo I. Definición y normas generales. En donde se expone que “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. Asimismo, en

el Capítulo IV. Modalidades de contrato, en los Artículos 38 y 39 se puede encontrar que existen dos formas de contratos; el contrato verbal y el contrato escrito los cuales su validez no requiere formar especial alguna, tal como lo sustenta el Artículo 37 de dicho Capítulo.

Ahora bien, dentro de los tipos de contrato válidos en el país, bajo el Código Sustantivo del Trabajo (1950), se encuentran:

1. Contrato por obra o labor: definido en el Artículo 45 de dicho Código. Este tipo de contrato es válido para la realización de una actividad o labor específica. Y el contrato termina una vez la labor a realizar llegue a su fin.

2. Contrato a término fijo: definido en el Artículo 46 de dicho Código. Este tipo de contrato según se expone en el Artículo, no puede superar tres (3) años, pero puede renovarse de manera indefinida, asimismo, los contratos a término menor de un (1) año tienen el derecho a “prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente”. Bajo esta modalidad de contrato, el empleado tiene derecho del pago por parte del empleador de las prestaciones sociales establecidas por la ley, tales como las cesantías, las vacaciones, las primas y liquidación a la hora de su terminación.

3. Contrato a término indefinido: definido en el Artículo 47 de dicho Código. Este tipo de contrato no posee una fecha de terminación contractual entre el empleado y el empleador. Tal como lo expone el Artículo, “El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo”. Bajo esta modalidad de contrato, el empleado también tiene derecho del pago por parte del empleador de las prestaciones sociales

establecidas por la ley, tales como las cesantías, las vacaciones, las primas y liquidación a la hora de su terminación.

4. Contrato temporal, ocasional o accidental: definido en el Artículo 6 de dicho Código. En donde se expone que el “Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Asimismo, dentro de la Ley 789 de 2002, en el Artículo 30. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje, se puede encontrar la existencia del **contrato de aprendizaje**, el cual es una forma especial de que una persona ingrese a una empresa para recibir herramientas teórico prácticas para que adquiera formación profesional en su área u oficio de desempeño. Uno de los mayores propósitos de este tipo de contrato, es que el practicante ingrese al mundo laboral y adquiere experiencia. Tal como lo expone el Artículo, el contrato de aprendizaje “podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA”. (s.p). El valor de la remuneración económica bajo este tipo de contratación, depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo (Ley 789 de 2002).

4.3 Terminación del contrato de trabajo en Colombia

La terminación de un contrato laboral, puede ser iniciada por cualquiera de las partes de este (empleado y empleador). En el Capítulo VI. Terminación del contrato de trabajo, del Código

Sustantivo del Trabajo (1950), se encuentran las causales para la terminación del contrato laboral dentro de la normatividad colombiana.

En el Artículo 61. Terminación de Contrato, se expone que el contrato laboral termina: por muerte del trabajador; por mutuo consentimiento; por expiración del plazo fijo pactado; por terminación de la obra o labor contratada; por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; por sentencia ejecutoriada; por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; y por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

La terminación del contrato laboral puede darse con junto o sin justa causa. Dentro de la justa causa, se pueden encontrar las causales en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), en donde por parte del empleador (literal A), se basa en:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. Condicionalmente exequible, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

Y por parte del trabajador o empleado (literal B), se basa en:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

4.4 Despido indirecto

El despido indirecto o autodespido, surge cuando en lugar de despedir al empleado, el empleador hace que las condiciones de trabajo sean tan intolerables que el empleado se vea obligado a renunciar. Al igual que en la terminación injusta, el empleador debe violar el contrato de trabajo o la política pública al dirigirse al empleado. Su fundamentación legal, está establecida en el literal b, del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), expuesto anteriormente. Para que un trabajador pueda demostrar que renunció por despido indirecto, debe probar los hechos ante el Juez, como sustento de que la decisión de abandonar el trabajo fue a causa del empleador.

Al comprobar que el motivo de la renuncia fue por un despido indirecto, el empleador debe pagar las indemnizaciones legales según el caso y según lo determinado por el proceso legal, que

son las mismas que debería de pagar el empleador por una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, expuestas en el Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo (1950), las cuales son:

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. *Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- a. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos

del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

Dentro de este tipo de despidos, se pueden encontrar diferentes sentencias de la Corte Constitucional, las cuales han resuelto casar o no casar sentencias de segunda instancia a favor o en contra de reconocer causales de retiro de determinados trabajadores como despido indirecto. Dentro de las últimas sentencias se encuentran:

1. Sentencia T-424/11 del Magistrado ponente, Dr. Juan Carlos Henao Pérez; ciudadana instauró acción de tutela en contra de la empresa AUTOTRUCKS S.A. y SALUDCOOP EPS con el objetivo de obtener la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social y a la vida digna que habrían sido vulnerados por dichas empresas, ya que la

empresa AUTOTRUCKS S.A en donde laboraba, había dejado de pagar su sueldo, el pago de la salud y pensión y los riesgos profesionales, la licencia de maternidad (puesto que esta estaba embarazada, ni la indemnización por despido indirecto, además de recibir malos tratos por parte de los cargos altos de la empresa. La Corte Constitucional, resolvió revocar parcialmente la sentencia proferida el catorce (14) de octubre de 2010 por el Juzgado Tercero Penal Municipal de Bucaramanga en la que se decidió negar el amparo de los derechos invocados por la peticionaria; advertir a AUTOTRUCKS S.A. y a SALUDCOOP EPS que si el empleador no paga los aportes al sistema de seguridad social en salud o si los aportes son rechazados por extemporáneos, es él el obligado a cancelar la prestación económica y por último, ordenar a AUTOTRUCKS S.A, el pago del sueldo en mora y el pago de la indemnización por despido injusto a la ciudadana (Sentencia T-424/11, Corte Constitucional).

2. Sentencia SL18623-2016 del Magistrado ponente, Dr. Gerardo Botero Zuluaga; ciudadano llamó a juicio a la sociedad PAZMIÑO Y CIA S. EN C., y a 4 socios específicos, con el fin de declarar de que el trabajador dio por terminada la relación laboral con justa causa imputable y para el pago de las cesantías, interés de la cesantía, prima legal, vacaciones, salarios no cancelados, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria y aportes para pensión, ya que la empresa le dejó de pagar las prestaciones sociales, y los socios mayoritarios intervenían en su área de trabajo encargada, en el cual fungía como gerente de mercadeo y ventas a nivel nacional, con un sueldo de 4.000.000 millones de pesos más 3% de comisiones bajo un contrato a término fijo por 3 años; prohibiendo el desarrollo de su trabajo y dándole instrucciones a su equipo de trabajo sin informarle a él, asimismo, los socios comenzaron a proporcionarle malos tratos, amenazas y acoso laboral, estos le pidieron que renunciara a su puesto de trabajo y que por esto le pagaban 40.000.000 millones de pesos, situación que el ciudadano informó al Ministerio

de Protección Social, pero sin embargo, este terminó renunciando bajo las continuas presiones y hostigamientos ejercidas por los socios. La Corte Constitucional decidió no casar la sentencia de segunda instancia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de la ciudad de Cali, en donde se expresó que al descender al material probatorio allegado al plenario, no se logró acreditar el despido indirecto (Sentencia SL18623-2016, Corte Constitucional).

3. Sentencia SL18164-2016, del magistrado ponente, Dr. Gerardo Botero Zuluaga; ciudadana llamó a juicio a la sociedad AVIDESA MAC POLLO S.A., con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que tuvo vigencia desde el 25 de junio de 1992, hasta el 11 de noviembre de 2003, fecha última en que finalizó el vínculo en forma unilateral y sin mediar justa causa para ello. Solicitó que se condene a reintegrarla en el mismo cargo o a uno de superior categoría, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir, incrementos legales, aportes a la seguridad social, y la indexación. La ciudadana expuso que al nombrar MAC POLLO S.A un nuevo gerente de ventas a nivel nacional, este inició una persecución en su contra con maltratos verbales y desobligantes, indicando que ante la situación de persecución que se estaba presentando, no tuvo otra alternativa que la de poner fin al vínculo contractual laboral con justa causa.

La Corte Constitucional resolvió no casar la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, la cual confirmó íntegramente el fallo de primer grado que condenó a la sociedad demandada a pagar a la demandante, la suma de \$102.506.292, por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo (Sentencia SL18164-2016, Corte Constitucional).

4. Sentencia SL18431-2016, del Magistrado ponente, Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas; ciudadano interpuso recurso de casación contra la sentencia dictada por una Sala de

Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que el recurrente promovió contra la empresa CONFECIONES LEONISA S.A. Alegando que la empresa empezó a ejecutar “actos de persecución, violación de sus derechos y lo degradó ante sus subalternos, pues lo removió inconsultamente de su cargo, lo despojó de su calidad de representante legal, pretextando la iniciación del trámite de reconocimiento de la pensión de vejez”. La Corte Constitucional resolvió casar la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, en el proceso promovido contra la empresa CONFECIONES LEONISA S.A., en cuanto revocó la declaratoria de despido indirecto por causa imputable y la condena por la correspondiente indemnización, impuestas por el a quo (Sentencia SL18431-2016, Corte Constitucional).

5. Sentencia SL14877-2016, de la Magistrada ponente, Dr. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; ciudadano interpuso recurso de casación que contra de sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá contra HUMANA VIVIR S.A. E.P.S con el fin de que sea condenada a pagarle \$3.480.000 por concepto de salarios insolutos, el reajuste de la compensación de vacaciones correspondientes al último año de servicios, la indemnización por terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al empleador.

Otro caso es el del ciudadano alegó que trabajó como gerente de HUMANA VIVIR E.P.S durante 5 años con un salario mensual que ascendía a \$6.450.000, otro en cuantía de \$2.900.000 y una bonificación anual por gestión de objetivos cuyo monto correspondiente al último año de servicios fue de \$15.000.000. Narró que se negó a suscribir una unión temporal entre la E.P.S y PREVIMEDIC LTDA puesto que consideró que esto traería grandes riesgos para la empresa, por lo que no pudieron participar en un proceso licitatorio, lo que motivó a dos socios

mayoritarios de la empresa a iniciar una persecución y hostigamiento constante en contra de este, quitándole algunas funciones que le correspondían. La Corte Constitucional resolvió no casar la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, la cual revocó la sentencia de primer grado y, en su lugar, absolvió a HUMANA VIVIR S.A. E.P.S de todas las pretensiones que formuló en su contra el ciudadano demandante a quien condenó a pagar las costas de la primera instancia (Sentencia SL14877-2016, Corte Constitucional).

6. Sentencia SL18344-2016, del Magistrado ponente, Dr. Fernando Castillo Cadena; ciudadana interpuso recurso de casación contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala de Descongestión, dentro del proceso ordinario promovido por la recurrente contra la sociedad CARCAFE LTDA CI. Esta demandó a la sociedad CARCAFE LTDA CI para que una vez se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo el cual fue terminado por la demandada sin justa causa, sea condenada a reconocerle y pagarle el salario real del cargo de asistente de departamento de exportaciones, la reliquidación de las cesantías y sus intereses, primas de servicios, vacaciones, indemnización por despido injusto, equivalente a 581 días.

La ciudadana narró que la empresa no le canceló el salario de acuerdo a su cargo, y que, además, fue objeto de múltiples “presiones, atropellos y malos tratos” de un compañero de trabajo y que, ante esta situación, la empresa guardó absoluto silencio, ignorando la situación por la que estaba pasando, fue así que decidió renunciar, puesto a las reprochables condiciones laborales en las cuales estaba trabajando. La Corte Constitucional resolvió no casar la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Bogotá, sala de descongestión dentro del proceso ordinario promovido contra la sociedad CARCAFE LTDA CI, la cual modificó “el numeral primero de la sentencia recurrida, y en su lugar declarar que la terminación de la relación laboral fue el día 8 de

mayo de 2007”, y en consecuencia revocar el numeral segundo de la sentencia apelada y Absolver a CARCAFE LTDA CI, de los conceptos y valores por los cuales fue condenado en primera instancia (Sentencia SL18344-2016, Corte Constitucional).

7. Sentencia STP7399-2016, del Magistrado ponente, Dr. Eyder Patiño Cabrera, ciudadana interpuso acción de tutela en contra de la empresa EDIFICIO LOURDES CENTER CHAPINERO PH, para que se le reconociera una relación laboral desde el 8 de enero de 2007 hasta el 6 de mayo de 2014, y se le condenará a pago de la indemnización por despido indirecto y moratoria, el auxilio de cesantía y el subsidio familiar por sus 3 hijos menores. La Corte Constitucional resolvió confirmar la sentencia impugnada, la cual condenó a la demandada al pago de la sanción por la tardanza en la consignación de las cesantías, pero absolvió de la indemnización por despido y el subsidio familiar, por no haber acreditado los requisitos para acreditar la condición de beneficiaria de este.

8. Sentencia SL8980-2016, del magistrado ponente, Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas; ciudadano interpuso recurso de casación contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Cali, contra la empresa SOLDADURAS MEGRIWELD S.A, para que estos le pagaran la indemnización correspondiente liquidada con el salario realmente devengado, los reajustes del salario básico por las anualidades 1998 a 2001, y a reliquidarle y pagarle las diferencias causadas sobre el auxilio de la cesantía y sus intereses, las primas legales y extralegales, vacaciones y las indemnizaciones legales por consignación incompleta de la cesantía y por moratoria a partir de la terminación del contrato. El ciudadano narró que trabajó en SOLDADURAS MEGRIWELD S.A desde el año 1994 hasta el año 2000 y que le tocó renuncia por despido indirecto, ya que la empresa no le pagó comisiones por ventas desde 1998, ni tampoco las primas extralegales, primas de vacaciones, viáticos y otros conceptos

que anterior a la fecha sí recibía. La Corte Constitucional resolvió que casa la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Cali, en cuanto revocó la condena a la demandada al pago al actor de las sumas de \$343.055, por concepto de auxilio de la cesantía y \$7.433, por concepto de sus intereses. No la casa en lo demás (Sentencia SL8980-2016, Corte Constitucional)

9. Sentencia STL1774-2017 del Magistrado ponente, Dr. Gerardo Botero Zuluaga; ciudadana instauró acción de tutela con el propósito de obtener el amparo del derecho fundamental al debido proceso, presuntamente vulnerado por la autoridad jurisdiccional atacada. La mujer, esgrimió que celebró un contrato laboral a término indefinido con la Comercializadora de MATERIALES LTDA.; que dicha relación finiquitó de manera unilateral por parte del trabajador; que la anterior decisión fue con ocasión de incumplimientos en el pago del salario, y constante maltratos y humillaciones. La Corte Constitucional, resolvió confirmar el fallo impugnado, decisión que declara probada la excepción de inexistencia de despido indirecto (Sentencia STL1774-2017, Corte Constitucional).

4. 5 Conceptualización de acoso

El acoso, es una forma de discriminación, que conlleva cualquier tipo de comportamiento físico, verbal, psicológico, sexual o moral que ofenda o humille a determinada persona. Este tipo de comportamiento por lo general, persiste en el tiempo, sin embargo, los incidentes que suceden una sola vez también pueden llegar a considerarse acoso (Swansea University, 2017; Hoyos de los Ríos et al, 2008).

El acoso, usualmente conlleva una serie de incidentes que pueden ser graves y que pueden ocasionar un impacto psicológico o físico duradero en el individuo víctima de este. Para algunos

autores, para que se dé una situación de acoso, se necesita más de un evento de abuso para constituir ese acoso y que, tomado en forma individual, este evento no tiene por qué definirse como acoso, ya que no fue una conducta repetitiva, puesto que es la repetición de la conducta de abuso lo que genera el acoso. En otras palabras, el acoso consiste en conductas repetidas y persistentes hacia un individuo para atormentar, socavar, humillar o provocar una reacción negativa de determinada persona. Es un comportamiento que con persistencia y con diversas presiones, asusta, intimida o incapacita a otra persona (Delgadillo y Argüello 2013).

Ahora bien, el acoso es una conducta que ocurre con el fin de violar la dignidad de una persona y crear un ambiente de intimidación, de hostilidad, de humillación y ofensa en este individuo, esta conducta puede ser realizada por un individuo o un grupo de individuos, es decir que es posible encontrar caso en los cuales el acoso es perpetuado por un grupo amplio a una sola persona, lo cual lo convierte es una conducta mucho más intimidante. Este abuso, normalmente se da por una persona con una posición de autoridad más amplia que el abusado (ya sea de poder económico, físico, edad, de cargo, etc.), sin embargo, también, es posible encontrar casos en donde el abuso se da entre personas en una posición de igualdad, aunque estos suelen ser menos comunes (Berger y Luckmann, 1997; Flores Larios, 2015).

Las formas en que el acoso se perpetua son muy complejas y variadas, ya que el mismo comportamiento abusivo puede ser inofensivo o puede ser considerado como broma para una persona, sin embargo, para otra puede ser totalmente humillantes y denigrante. Es importante conocer que en algunos casos estos comportamientos pueden darse de manera involuntaria, pero aun así considerarse acoso por determinada persona. Las diferencias culturales, de actitud, de edad o género pueden significar que lo que una persona percibe como acoso y que puede no parecerle así a otra persona (Flores Larios, 2015).

Normalmente, las personas no buscan causar un daño o angustia a otra persona, sin embargo, el comportamiento que puede ser aceptable y hasta divertido para una persona, puede ser no aceptable para otra, por ejemplo, hacer bromas a un amigo, familiar o colega sobre su orientación sexual o religión que profesa, lo cual inmediatamente puede generar un ambiente hostil entre estos (Delgadillo y Argüello 2013).

4.5.1 Acoso laboral

El acoso laboral, puede ser definido como cualquier comportamiento o comentario que cause un daño a otra persona, ya sea basado por el color de piel, sexo, creencia política, religión, orientación sexual, discapacidad física o mental que causa ofensa o humillación a cualquier persona (Carvajal y Dávila, 2013; Zapf y Einarsen, 2001), y:

1. La presentación a tal conducta se convierte en un término o condición en el lugar de trabajo; o
2. La presentación o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para el empleo; o
3. Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el trabajo; o
4. Tal conducta abusiva crea un trabajo intimidante, hostil u ofensivo (Carvajal y Dávila, 2013).

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2017), define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla,

ofende o amedrenta. La violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo laboral, surge como un asunto de abuso de poder, este tipo de violencia afecta particularmente a los trabajadores que son más vulnerables ante este tipo de situaciones, y que tienen acceso limitado a sus derechos en áreas como la libertad de asociación, trabajo decente, no discriminación y acceso a la justicia. (p.1)

Dentro de las conclusiones del informe de la reunión de expertos sobre la violencia contra la mujer y hombres en el mundo del trabajo, celebrada en Ginebra en el año 2016 y aprobado por la Organización Internacional del Trabajo OIT, citada por la Organización Internacional del Trabajo OIT (2017), se acordó que 'violencia y acoso' pueden ser utilizados como un concepto conjunto en general, en lugar de solo 'violencia', con el fin de definir un rango de comportamientos inaceptable dentro del trabajo, incluidos, la violencia de género:

“Los expertos reconocieron que la terminología podría variar según los países, pero esa es la rúbrica de "violencia y el acoso", la cual fue útil para comprender un continuo de comportamientos inaceptables y prácticas que pueden dar como resultado un daño físico, y un daño o sufrimiento psicológico o sexual. Dentro este continuo, hubo un enfoque particular en la violencia de género. Los expertos estuvieron de acuerdo con la importancia de distinguirla entre varias formas de violencia y acoso, y entender el contexto en que estos comportamientos ocurren, ya que las respuestas variarían en consecuencia. (párrafo 7)

A pesar de que actualmente no existe una única definición acordada sobre violencia y acoso dentro del trabajo, la OIT ha elaborado diferentes normas internacionales, convenios y recomendaciones en contra de la violencia y acoso dentro del trabajo, dentro de la cuales se encuentran:

1. C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

2. Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 2014
3. Recomendación Núm. 200: Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, 2010.
4. Recomendación Núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2017).

Ahora bien, en la actualidad, las grandes cargas de trabajo, los cambios tecnológicos dentro del lugar de trabajo, los problemas relacionados con el desarrollo dentro del ámbito profesional, las relaciones entre las personas de avanzada edad y las fronteras indefinidas dentro del lugar de trabajo, etc., conllevan a situaciones de alto estrés que pueden acarrear serios problemas dentro del ambiente laboral, tales cambios pueden ser reflejados en la salud mental de los trabajadores. El estrés en el lugar de trabajo puede afectar a las personas de distintas maneras y los efectos de este pueden ser vistos como violencia psicológica o en otras formas (Zarco y Rodríguez-Fernández, 2010; Amaya y Segura, 2008).

Un ambiente laboral seguro y con buenas relaciones interpersonales, aumenta en gran medida el nivel de productividad y eficiencia de los empleados. Aunque, hoy en día, el trabajo proporciona tanto a hombres y mujeres un lugar en donde desempeñarse profesionalmente, el Estado, el poder económico de las empresas, también trae ciertos negativos fisiológicos y factores psicosociales, entre los cuales el acoso laboral puede crear resultados no deseados con los daños tanto individuales, como organizacionales y sociales que crea (Gül, 2009; Agervold, 2009; Lawa, R., et al., 2011).

Muchos autores, han estudiado si el acoso laboral es ejercido mayoritariamente por personas con “personalidad conflictiva”, o es cambio es la estructura social y organizacional de la empresa la que alimentan estos hostigamientos. Resulta de suma importancia, determinar las razones detrás de este proceso de exclusión social, el cual conlleva a la resignación, comportamiento depresivo y obsesivo, pérdida de la salud física y psicológica en las víctimas, y para poder determinar los factores que afectan el proceso. La investigación debe centrarse en las condiciones que conducen a la ocurrencia del acoso y la determinación de la estructura social de la organización tal como se expuso con anterioridad (Zarco y Rodríguez-Fernández, 2010).

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo EEOC (2017), de Estados Unidos, define al acoso laboral como el comportamiento verbal o físico no deseado que se basa en raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), identidad de género, nacionalidad, edad (40 años o más), discapacidad física o mental o información genética (p.1). El acoso se vuelve ilegal cuando:

1. Perseverar la conducta ofensiva se convierte en un requisito previo para la continuación del empleo.
2. La conducta es severa o penetrante lo suficiente como para que una persona razonable considere que el lugar de trabajo es intimidante, hostil o abusivo. Además, si el acoso de un supervisor resulta en un cambio obvio en el salario o estado del empleado (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo EEOC, 2017).

Los comportamientos hostigantes o humillantes en el ámbito laboral, incluyen insultos, gritos, agresiones físicas, bromas que resultan ser ofensivas, difusión de imágenes sexuales entre los compañeros de trabajo, amenazas, etc., Uno de los tópicos más delicados dentro del acoso laboral, es el acoso sexual, el cual puede ser dado entre personas de diferente e igual sexo. El

acosador usualmente es el jefe directo, un supervisor, o un compañero de trabajo en las mismas condiciones laborales que la víctima. El acoso laboral, no se da solamente dentro de un contexto “cara a cara”, ya que también pueden ocurrir en comunicaciones escritas, correos electrónicos, teléfono y métodos de supervisión automática como la grabación por computadora del tiempo de inactividad del trabajo o la cantidad de llamadas manejadas si estos no se aplican a todos los trabajadores (Suárez, 2012; Martínez y Cruz, 2008).

La intimidación y el acoso pueden hacer que alguien se sienta con un alto nivel de ansiedad y se pueden desencadenar sentimientos de ira y frustración por no poder hacer frente a la situación, algunos individuos pueden tratar de tomar represalias de alguna manera. Otros en cambio pueden asustarse y sentirse desmotivados para continuar trabajando. El estrés, la pérdida de confianza en sí mismo y la baja autoestima causada por el acoso o la intimidación pueden llevar a la inseguridad laboral, la enfermedad, la ausencia del trabajo, e incluso la resignación que puede conllevar a una renuncia. Casi siempre el rendimiento laboral se ve afectado y las relaciones en el lugar de trabajo sufren (Piñuel Zavala, 2001).

Algunos ejemplos de acoso dentro del ámbito laboral, incluyen:

1. Difundir rumores maliciosos o insultar a alguien por palabra o comportamiento.
2. Exclusión o victimización.
3. Tratamiento injusto.
4. Supervisión autoritaria u otro uso indebido de poder o posición.
5. Actos sexuales no deseados: tocar, estar demasiado cerca, la pantalla de materiales ofensivos, pedir favores sexuales.

6. Hacer amenazas o comentarios sobre la seguridad laboral sin fundamento.
7. Socavar deliberadamente a un trabajador competente por sobrecarga y constante crítica en su labor profesional.
8. Evitar que las personas progresen al impedir intencionalmente la promoción u oportunidades de entrenamiento profesional.

Los métodos que los trabajadores utilizan para acosar a un compañero de trabajo van desde lo brutalmente directo a lo subrepticamente indirecto. Estos incluyen acciones encubiertas tales como difundir un rumor sobre un trabajador u orquestar el aislamiento de un trabajador en la oficina, trabajar fuera de la vista del trabajador para hacerle la vida difícil. O puede abarcar un comportamiento de confrontación más abierto, como menosprecio, acoso y humillación (Leymann, 1996). Dentro de los tipos de acoso laboral, se puede encontrar:

1. Acoso verbal: posiblemente, es el tipo de comportamiento más común que se viene a la mente cuando se habla sobre acoso en el lugar de trabajo. El acoso verbal puede incluir bromas, insinuaciones, insultos, entre otras cosas, que hieren a la víctima por su alto nivel de humillación (Public Services Health & Safety Association PSHSA, 2010; Salin, 2003).

2. Acoso físico: aunque el acoso físico es menos común que el acoso verbal, a menudo puede ser más grave. La conducta física, como golpear, empujar, tocar a tientas y otros toques, puede estar presente en cualquier cantidad de reclamos de acoso, pero a menudo se asocia con el acoso en el ámbito sexual (Public Services Health & Safety Association PSHSA, 2010).

3. Acoso de supervisor: el acoso puede ser más intimidante cuando proviene de un supervisor.

Los Supervisores pueden usar su posición de autoridad para someter a los empleados a una

conducta discriminatoria, dejando al empleado atrapado y vulnerable (Public Services Health & Safety Association PSHSA, 2010).

4. Acoso entre compañeros de trabajo: mientras que los compañeros de trabajo pueden no tener el mismo nivel de autoridad sobre un empleado, también pueden crear un entorno de trabajo intimidante para los empleados que es tan ilegal como la conducta de acoso de un supervisor (Salin, 2003).

4.5.1.1 Posiciones legales

Los empleadores son responsables de prevenir la intimidación y el comportamiento de acoso esto hace parte de responsabilidad social empresarial y aún del estado dentro de políticas públicas como menciona Hernández et all (2014) . A ellos les conviene dejar en claro a todos que tal comportamiento no debe ser tolerado ni aceptados; los costos que estos acosos pueden llevar a la empresa son bastantes altos, ya que esto puede incluir relaciones deficientes con los empleados, baja moral, ineficiencia y, potencialmente, la pérdida de personal. Una declaración organizacional para todo el personal sobre los estándares de comportamiento esperado puede hacer que sea más fácil para todas las personas conocer sus responsabilidades y el comportamiento adecuado que deben de tener hacia los demás. Los empleados tienen el derecho a quejarse de un comportamiento que encuentren ofensivo incluso si no está dirigido hacia ellos. Las características protegidas relevantes son la edad, la discapacidad, la reasignación de sexo, raza, religión o creencia, sexo y orientación sexual (García y Rolsma, 2003).

4.5.1.2 Impactos del acoso laboral

El acoso laboral, es un comportamiento de abuso que puede traer consigo grandes y graves consecuencias en las víctimas. Al principio, hay una disputa entre las dos partes. Como la víctima se niega a obedecer, muestra resistencia a estar bajo control, se enfrenta a una persona que se está enojada. El objetivo del acoso laboral, es ejercer superioridad sobre la víctima, es decir, tenerlo bajo total control. Uno de los impactos más comunes es que la víctima suele renunciar al lugar de trabajo, sintiendo que perdió la identidad y confianza en sí mismo. Por esta razón, las víctimas de acoso laboral, suele por comenzar a susurrar, huir de los demás, y evitar participar en las reuniones laborales. El acoso puede convertirse en un acuerdo del acosador con otros empleados, para poder aislar a la víctima, el comportamiento de aquellos que están siendo agraviados comienza a deteriorarse; ya que usualmente, este comienza a escapar de la organización. El acoso puede conducir al deterioro de la paz en el trabajo, y la persona que enfrenta el acoso suele alejarse de las redes de comunicación social que juegan un papel importante en la promoción y adelanto de las laborales necesarias dentro del puesto de trabajo (Gökçe, 2009; Rodríguez-Carballeira et al., 2010; Helkavaara, M. et al., 2011).

El acoso laboral, crea un clima de miedo en el lugar de trabajo y afecta negativamente la salud física y psicológica de las víctimas. Mientras que los efectos físicos del acoso en la víctima son migraña, dolor muscular y dolor de espalda, etc., los problemas psicológicos suelen ser insomnio, depresión, ira, ansiedad, etc. Los efectos negativos (por ejemplo, estrés postraumático) pueden extenderse más allá de los incidentes actuales de acoso psicológico. Este tipo de acoso también puede causar cambios de comportamiento entre los empleados, como un desempeño deficiente, y un comportamiento irrazonable e imprudente (Giga y Hoel, 2003; Cardona y Ballesteros, 2005).

1.5.1.2.1 Impacto emocional

El acoso laboral, puede tener un efecto drástico en la moral y el rendimiento laboral de las víctimas, lo que les lleva a mostrar un muy bajo nivel entusiasmo o motivación por su trabajo y desviar su atención de las tareas diarias, asimismo, las víctimas pueden dejar de solicitar ayuda a sus compañeros de trabajo así lo necesiten, a causa del alto sentimiento de aislamiento que llegan a sentir, como la falta de confianza que poseen sobre sus compañeros (Camargo y Puentes, 2010).

En última instancia, el acoso laboral puede causar tanta ansiedad e incomodidad que un trabajador puede decidir renuncia e irse a trabajar a otro lugar. Esto puede ser particularmente cierto cuando la gestión interna empresarial, no aborda de manera rápida y eficiente los incidentes de acoso psicológico y permite continuar y aumentar este tipo de conductas negativas en sus empleados, dando la impresión a las víctimas de que el acoso es aceptado por los jefes o dueños de la empresa (Prieto-Orzanco, 2005; Fornes, 2002).

El síntoma más prevalente entre las víctimas de acoso laboral es la agresividad, ya que las personas que sufren acoso (cualquier tipo), durante un tiempo prolongado, se vuelven menos tolerantes con los demás, lo que reduce su límite de resistencia o paciencia ante estos hostigamientos y humillaciones. Las personas que son víctimas de acoso laboral, suele vivir un muy alto nivel de ansiedad, que pueden conllevar a la depresión, ataques de pánico, ataques cardíacos, enfermedades graves, accidentes, tentativa de suicidio y violencia contra terceros. Se requiere ayuda médica y psicológica (Virtanen M et al., 2007; Niedhammer I et al., 2009; 2011). Incluso si los sentimientos negativos son atenuados con el tiempo y con el tratamiento aplicado, ya que tales eventos de abuso, pueden dejar rastros profundos en la persona. Surgen en las víctimas muchos sentimientos, como la sensación de derrota, ira, venganza, y falta de confianza

en las demás personas, y volver a trabajar puede convertirse en una situación mucho más difícil para estas. Si la persona no se arriesga a dejar su trabajo, esta puede seguir sufriendo física y mentalmente y puede continuar siendo acosado todos los días. Después de sufrir la situación de acoso, la víctima puede vivir con baja autoestima, autoconfianza, dolores, dificultad para respirar y presión arterial alta, que muchas veces son síntomas somatizados por el daño psicológico causado por los abusadores (Viana y Gil, 2003).

4.5.1.2.2 Impacto físico

Se dice que las personas que enfrentan acoso laboral, están más inclinadas a involucrarse en accidentes y son más frecuentemente a enfermarse. En la mayoría de los casos, esto termina con la víctima de hostigamiento al cambiar su trabajo en el que trabajó durante años o ser transferido a un trabajo más pasivo (Viana y Gil, 2003). Es evidente que tal resultado afecta las carreras de las personas y la oportunidad de ser ascendidos. Los individuos que sufren acoso laboral por primera vez en su vida profesional, pueden tener conductas que antes no tenían, tales como llorar solos (en el lugar de trabajo y en el hogar), sufrir de insomnio continuamente, sufrir de susceptibilidad antes cualquier comentario, así no sea ofensivo y falta de concentración (Prieto-Orzanco, 2005; Fornes, 2002).

Mientras el efecto dura, la persona pierde su poder de resistencia, no puede escapar, sufre de problemas mentales y físicos y no quiere ir a trabajar, puede sufrir de problemas estomacales e intestinales, pérdida o ganancia de peso, falta de apetitivo, o apetito excesivo, lo cual es común para calmar la ansiedad en la que está viviendo. La adicción al consumo de sustancias psicoactivas como las drogas o el alcohol suele hacerse más continua, llegando incluso a pedir permiso en el lugar de trabajo para irse a consumir dichas sustancias. En la última etapa del

acoso, la víctima se siente incapaz de trabajar, y no puede regresar a la vida activa, y su daño físico y psicológico requiere de una amplia ayuda profesional para superarlo y buscar nuevas oportunidades dentro del ámbito profesional (Cardona y Ballesteros, 2005).

4.5.2 Acoso laboral bajo la normatividad colombiana

En Colombia, existe la Ley 1010 de 2006, la cual en su Artículo 1, expone que:

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Parágrafo: <Aparte subrayado Condicionalmente exequible> La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

Tampoco se aplica a la contratación administrativa. (p.1)

En su Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral se expone que:

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. 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.

2. 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.

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

4. 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.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. 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.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-780/07 del Magistrado ponente, Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, en donde dos (2) ciudadanas en ejercicio de la acción pública establecida en el Artículo 241 de la Constitución Política de 1991, solicitaron declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 7° (parcial) de la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Por cuanto consideran que las mismas desconocen los derechos a la igualdad, a la intimidad personal y familiar, y al buen nombre, a la honra y al trabajo en condiciones dignas y justas de la Constitución Política de 1991. La Corte define al acoso laboral como:

“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”

Asimismo, la Corte expone que esta Ley surgió como un esfuerzo de poder brindar a los ciudadanos colombianos, una normativa amplia sobre la temática de conductas hostigantes en el ámbito laboral, ya que anteriormente a esta, existían muchos vacíos jurídicos para brindar protección a las víctimas, por lo tanto era necesario regular estas conductas a través del derecho laboral.

5. Conclusión

Colombia es un país de alta producción legislativa, cada aspecto de la vida cotidiana se ve fuertemente regulado a fin de no dar cabida a ninguna actuación arbitraria que imposibilite al estado asegurarle a sus ciudadanos la protección de los derechos constitucionalmente reconocidos, sin pretensiones de afirmar rotundamente que radica más en un problema cultural, nuestro entorno social exige la taxatividad de normas que establezcan directrices de sana conducta para que el ciudadano no incurra en el detrimento de los derechos de sus iguales.

Las relaciones laborales, es un espacio del haber social que no se escapa de dicha regulación, el enunciado primigenio sobre la cual gira dicha normativa es que el trabajador es la parte débil dentro de la relación laboral, por lo cual se le dotó de una estabilidad reforzada que lo protege ante varios eventos en los que un despido arbitrario pueden perjudicar y desmejorar su estabilidad socio-económica y familiar, muy a pesar de ello, muy a pesar de que la norma propende hacia su incuestionable protección, aun se hace evidente en la practica la situación de debilidad manifiesta a la que los trabajadores se hayan frente a sus empleadores.

Es inevitable preguntarse acerca de la eficacia de la norma, al comparar los índices de desempleo anuales, e incluso tal y como se realizó en la presente investigación, al analizar las circunstancias de hecho y lugar en las que los trabajadores acceden a los entes judiciales a fin de exigir la protección de sus derechos. la norma incluso es exegética al establecer taxativamente las causales de despido justo, y a pesar de ello parece insuficiente ante las distintas inventivas de los empleadores para prescindir de los trabajadores cuando su permanencia dentro de la empresa se les hace gravosa.

Para comprender si la eficacia y éxito de las normas que protegen al trabajador radica en su rigurosidad y amplitud o por el contrario si a pesar de ser extensa y minuciosa se aplica el adagio popular en la jerga colombiana que reza “hecha la ley, hecha la trampa”. Se hizo necesario que investigaciones como estas interpreten y entiendan cómo funciona la dinámica de la norma escrita, con la realidad y día a día que viven los trabajadores. Ejemplo de lo anteriormente manifestado radica en que a pesar de que existe una regulación taxativa para la terminación unilateral de contrato por parte del empleador, terminación del contrato por justa causa y terminación con previo aviso (artículo 62 y 63 literal A Código Sustantivo Del Trabajo), se hace evidente y manifiesta la violación de dicha norma, con el solo hecho de haberse acuñado el termino de despido indirecto y el significado que este conlleva.

Al identificar y precisar las características del despido indirecto, se hace indiscutible su estrecho lazo con la el acoso laboral, y es que esta última es una ruta rápida que tiene como consecuencia inevitable el despido indirecto, si bien existe una manifestación voluntaria por parte del trabajador de desvincularse laboralmente, las causas que motivan la renuncia, no son intrínsecas o positivas, sino que estas estrechamente relacionadas, con factores externos que llevan al menoscabo de la plusvalía del trabajador.

Del estudio normativo y jurisprudencial realizado, se pudo caracterizar los dos conceptos jurídicos sometidos a investigación; el despido indirecto y su estrecha relación con el acoso laboral, de allí parten las conclusiones acerca del proceso de aplicación dentro de nuestro ordenamiento jurídico y del análisis si existe o no una laguna legal en lo que a ellos respecta.

Al respecto al realizar un análisis de la doctrina y la jurisprudencia Colombiana se pudo establecer que el despido indirecto se caracteriza por:

A pesar de que existe una voluntad manifiesta por parte del trabajador aparentemente motivada por razones intrínsecas, dichas motivaciones son producto de influencias externas que perturban la estabilidad psicológica y/o emocional-espiritual del trabajador.

Se evidencia en ella la influencia o afectación emocional que trae consigo el abuso del poder por parte del empleador, la incomodidad latente que representa para el trabajador permanecer en el cargo.

No es un acto (despido indirecto) obvio o de fácil percepción, a diferencia del despido sin justa causa los motivos no se hacen tan evidentes.

La característica anterior conlleva que en términos jurídicos se haga necesario probarlo (el despido indirecto), dicha carga de la prueba recae en cabeza del trabajador y debe ser declarada judicialmente.

La renuncia con orientación al despido indirecto tiene como causales lo establecido en el artículo 62 Código Sustantivo Del Trabajo en su literal B numerales 2, 5 y 6, pero al establecer en su parágrafo “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”. Limita la protección y garantía del derecho del trabajador al restarle validez a la retractación o modificación que sustentaron su renuncia, mas aun a sabiendas que en la práctica las cartas de renuncias no suelen ser tan específicas al momento de presentarse, genera cierta dificultad probatoria al trabajador para luego poder demostrar la existencia del despido indirecto.

La sanción que recae sobre el empleador es el pago de la indemnización consagrado para el despido sin justa causa, pero a diferencia de esta, es decir del despido sin justa causa, cuya

liquidación la puede hacer el empleador de manera voluntaria, la sanción por despido indirecto debe ser declarada por el juez.

Ahora bien, de acuerdo a la pregunta objeto de investigación, sobre ¿Qué condiciones deben cumplirse para que un despido sea considerado indirecto en el marco de los contratos laborales en Colombia?, a partir de la jurisprudencia estudiada podemos determinar que dichas condiciones son:

Sentencia T-424/11 proferida por la alta Corte Constitucional, de dicha sentencia, se puede inferir que si bien la acción de tutela no procede para el cobro de acreencias laborales, por ser este un mecanismo subsidiario y que la misma no procede cuando el *“fin perseguido es evitar la ocurrencia de un hecho futuro e incierto”*, salvo que se demuestre que mediante esta se puede evitar un perjuicio irremediable y una afectación a un derecho fundamental como es el caso del mínimo vital, este hecho es de vital importancia, pero la sentencia precisa que solo cuando de ella se desprende la necesidad del pago salarial y de la indemnización por despido, de igual manera afirma “En todo caso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil (en adelante CPC), cuando el peticionario afirma de manera indefinida que su mínimo vital está siendo afectado por la ausencia del pago del salario, corresponde a la empresa desvirtuar la afirmación del accionante, pues se invierte la carga de la prueba”. en razón a la anterior afirmación, transferir la carga de la prueba al empleador que en cierta medida aliviana la carga procesal que recae en cabeza del trabajador.

De igual manera se resalta la característica de subordinación que debe gozar el trabajador afectado ante el empleador para que se configure el despido indirecto y para que respecto a este sea procedente la acción de tutela, al respecto precisa; “En conclusión, para que proceda la acción de tutela contra un particular por la causal estudiada en este apartado, es necesario que de los

hechos que motivaron la demanda de tutela, se demuestre claramente que el accionante se encuentra en una situación de subordinación respecto del accionado.

Probada esa condición, corresponde al juez de tutela entrar a analizar de fondo las pretensiones de la demanda. Por otra parte, cuando el empleado renuncia como consecuencia del incumplimiento grave en el pago de los salarios y prestaciones sociales por parte del empleador, se configura un despido indirecto en virtud del cual se tiene derecho a recibir una indemnización como si se hubiese producido un despido sin justa causa.”

De la sentencia también se puede concluir que las sanciones/ indemnización por despido indirecto se configura como una prestación incluida dentro de lo que se considera como derecho al mínimo vital, no siendo lo mismo en lo que respecta a prestaciones sociales, intereses moratorios, aportes a la seguridad social en salud, ya que estos no tienen por objeto cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, siendo esto algo aparentemente contradictorio ya que el derecho a la salud y al acceso a la salud es un derecho protegido por acción de tutela al tener conexidad con el derecho a la vida.

De la sentencia SL18623-2016 proferida por la alta Corte Suprema de Justicia, se puede vislumbrar la trascendencia de la carga de la prueba que recae en cabeza del trabajador, al respecto invoca lo establecido en “el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, que modificó el 23 de la Ley 16 de 1968, el error de hecho para que se configure es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, y a más de esto, como lo ha dicho la Corte, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta”, referenciado literalmente.

Que respecto al numeral 5° del artículo 62 C.S.T. Se requiere que el acto imputado sea sistemático, que el incumplimiento de las obligaciones del empleador se ocasionen mas de una

vez, pero también que el retardo en el pago de las obligaciones pecuniarias sea prolongado en el tiempo y que ocasione un perjuicio relevante, es decir reiterado, continuado y determinante, el mero retardo no vislumbra la falta de voluntad de pago de las prestaciones del trabajador por parte del empleador, en la sentencia referenciada se precisó “únicamente el de marzo se sufragó de manera retardada, lo cual muestra que la falta de pago oportuno de tales aportes, no fue una constante que permita establecer un incumplimiento sistematizado de la empleadora”.

Las políticas de Estado creadas por el Gobierno actual referentes al tema laboral, han creado una confianza en el sector productivo donde el número de desocupación en Colombia es menor al de toda su historia, creando una mayor confianza en los inversionistas, tanto locales como internacionales, actuando directamente en la producción de empleo. Según el DNP, departamento Nacional de Planeación.

A pesar de tener aspectos comunes el despido indirecto y el acoso laboral son distintos.

Un aspecto muy importante es que el Estado al ver todos estos años la inestabilidad que tiene la clase trabajadora, por intermedio del Congreso expedirá el Estatuto de Trabajo donde se respetará los derechos fundamentales del trabajador.

De la acción tutela podemos inferir que a falta de garantías en el uso de esta interpelación se evidencian las necesidades que generarían la creación del estatuto de Trabajo, y así proteger la dignidad del empleado.

Teniendo en cuenta el cambio que ha tenido el sistema productivo desde el año 2010 hasta hoy, podemos concluir que la Ley 1010 de 2006, fue más una Ley con fines politiqueros y de real protección al empleado, ya que antes del 2006 existían leyes más eficaces sobre la sanción y

reparación y termina siendo una ley incompleta al desconocer a los trabajadores independientes y agremiados o cooperados.

Acerca del Contrato Laboral; como lo dice el Código Sustantivo del Trabajo (1950)

Artículo 22 –Contrato de Trabajo- “Es aquel donde una Persona Natural se obliga a prestar un servicio a otra Persona Natural o Jurídica bajo la continuada dependencia y/o subordinación de la segunda, y mediante remuneración”

6. Referencias

- Agervold M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scand J Psychol*, 50, 267-276.
- Alpa, G. (2004). *Las nuevas fronteras del Derecho Contractual*. En: LEÓN, Leysser L. Estudios sobre el Contrato en General. 2ª Ed. Lima, Perú: Ara Editores.
- Amaya, P., y Segura, N. (2008). *Características del ambiente empresarial que contribuyen al acoso laboral*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Berger, P., y Luckmann, T. (1997). *Modernidad, pluralismos y crisis de sentido*. México: Paidós.
- Burbano, A., y Burbano, O. (2011). La precarización del trabajo en Colombia. *Revista FACCEA*, 1(2), 100-105.
- Calderón, M. (2014). Estado de cosas inconstitucionales por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 5(8), 71-97.
- Carvajal, J., y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95-106.
- Cardona A., D., y Ballesteros P., M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23 (2), 99-106.
- Camargo, J.A., y Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Revista diversitas perspectivas en psicología*, 6(1), 51-64.
- Camacho, A., Morales, E., y Guiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13(25), 1-9.

Chirinos, L. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIX (1), 35-45.

Chumaceiro Hernández, A., & Hernández de Velazco, J., & Yori Conill, L., & Ziritt, G. (2013). Responsabilidad social empresarial y políticas públicas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIX (2), 309-321.

Congreso de la República de Colombia. (1965). Decreto-ley 2351 de 1965, Bogotá, D.C.

Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002. Bogotá, D.C

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2011). Sentencia T-424/11. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2007). Sentencia C-780/07. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia SL18623-2016. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia SL18164-2016. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia SL18431-2016. Bogotá, D. C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia SL14877-2016. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia SL18344-2016. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia STP7399-2016. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia SL8980-2016. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2017). Sentencia STL1774-2017. Bogotá, D.C.

- Departamento Nacional de Planeación. (2018). Mercado laboral. Principales resultados hasta marzo 2018. (Informe de Abril de 2018). Bogotá, Colombia.
- Delgadillo Guzmán, L., y Argüello Zepeda, F. (2013). El bullying una manifestación de deterioro en la interacción social entre pares. *Ra Ximhai*, 9 (3), 65-80.
- Dighero, A. (2014). Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: un caso de estudio. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), 181-192.
- Duque, A. (2008). Una revisión del concepto clásico de contrato. Aproximación al contrato de consumo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 38 (109), 453-479.
- Flores Larios, E. (2015). Un análisis fenoménico del acoso escolar/bullying y la dimensión salud en México. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*, 5 (9), 1-8.
- Fornes, J. (2002). Mobbing: la violencia psicológica como fuente de estrés laboral. *Enfermería Global*, 1, 1-10.
- García, P., y Rolsma, D. (2003). *Trabajando con el enemigo*. Barcelona: Debolsillo.
- Giga, S., y Hoel, H. (2003). *Violence and Stress at Work In Financial Services*. Geneva: International Labour Office.
- Gökçe, A. (2009). Mobbing in the workplace The conceptual framework. *Universite ve Toplum* 9(2), 1-9.
- Gül, H. (2009). An Important Psychosocial Risk in Occupational Health: Mobbing. *TAF Prev Med Bull*, 8(6), 515-520.
- Helkavaara, M., Peppiina, S., Lahelma, E. (2011). Psychosocial work environment and emotional exhaustion among middle-aged employees. *BMC Research Notes*, 4(1), 1-8.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Hoyos de los Ríos, O., Aparicio Serrano, J., Romero Santiago, L., Valega Mackenzie, S., y Olmos Solís, K. (2008). Creencias de padres y madres acerca del maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social. *Revista Colombiana de Educación*, (55), 38-61.

Lanata, G. (2011). El despido indirecto y el nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 55-77.

Lawa, R., Dollarda, MF., Michelle R., Dormannb, TC. (2011) Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention* 43(5), 1782-1793.

Leka S. et al. (2003). *Work organization and stress*. Geneva: World Health Organization. Protecting workers health series.

Leymann H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal (mobbing) en el trabajo. *Eu J Work Organizational Psychol*, 5(2), 165-184.

López Pino, C., Seco Martín, E., y Ramírez Camacho, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 307-328.

López Pino, C., y Seco Martín, E. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, 44, 111-144.

- Martínez, S., y Cruz, M. (2008). Acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18 (2), 255-265.
- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 49(147), 71-98.
- Niedhammer I, David S, Degioanni, S. et al. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep*, 32(9), 1211-9.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, P., Drummond, A. Philip, P. et al. (2011). Workplace Bullying and Psychotropic Drug Use: The Mediating Role of Physical and Mental Health Status. *Ann. Occup. Hyg*, 55(2), 152-163.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Recomendación 200: Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_142708.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189-Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Recuperado de: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_387186.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Recomendación Núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Recuperado de: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_379098/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Consejo de Administración. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546113.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas y acción sindical. Geneva: OIT. ISBN 978-92-2-330819-3. Recuperado de: http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_616960/lang--es/index.htm

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo EEOC. (2017). Types of Discrimination. Recuperado de: <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>

Parra, J. (2010). Teoría del contrato. *Opinión Jurídica*, 9 (17), 218-218.

Peña, A. (2016). *El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta* (tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>

Pedraza, N. (2017). *El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: Casos Chile y Colombia* (tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15060>

Piñuel Zavala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Terrae. ISBN 9788429314106.

- Prieto-Orzanco, A. (2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Aten Primaria*, 35(4), 105-108.
- Public Services Health & Safety Association PSHSA. (2010). *Bullying in the Workplace: A Handbook for the Workplace*. Ontario: HealthForceOntario.
- Quecedo, R y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psico didáctica*, núm. 14. P 5-39. Universidad del País Vasco, España.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Rodríguez-Carballeira A., Escartín Solanelles, J., Visauta Vinacua, B., Porrúa García, C., Martín Peña, J. (2010). Categorization and hierarchy of workplace bullying strategies: a Delphi survey. *Span J Psychol*, 13(1), 297-308.
- Rodrigo Silva, C. (2015). Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto. *Revista de Derecho*, 28(2), 51-68.
- Ruíz, M. (2011). Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa. (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Sinaloa).. Recuperada de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/ficha.htm>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Sánchez, R. (2015). La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica. *Anuario*, 38, 127-158.

Secretaría del Senado de Colombia. (1991). Constitución Política de 1991. Recuperado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Secretaría del Senado de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Seco Martín, E., y López-Pino, C.M. (2015). Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33(1), 119-147.

Suárez, R.M. (2012). ¿Qué sabemos de acoso laboral?. *Revista TECKNE*, 10(1), 6-12.

Swansea University. (2017). Definition and Examples of Harassment. Recuperado de:
<http://www.swansea.ac.uk/academic-services/academic-guide/conduct-and-complaints/dignity-at-work-and-study-combating-harassment/2-definition-and-examples-of-harassment/>

Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas . Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456267.pdf>.

Tras 10 años de vigencia, Ley de acoso laboral no despegó. (JUNIO 01 DE 2016). [RECORTE DE PERSONA DEL PERIODICO PORTAFOLIO DE COLOMBIA]. Investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.

Thayer, W y Novoa, P. (1998). Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Jurídica. Tomo III. pág. 109-110.

Tarazona, L., Niño, N., y Rodríguez, N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 7(12), 87-122.

- Uprimny, R. & García, M. (2004). Corte Constitucional y emancipación social en Colombia. En: De Sousa Santos, B., & Villegas, M. G. (editores). Emancipación social y violencia en Colombia. Bogotá: Grupo Editorial Norma., 463-514.
- Viana, A., y Gil, M. (2003). Mobbing psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo. *Semergen*, 29 (9), 471-484.
- Virtanen, M., Honkonen, T., Kivimaki, M et al. (2007) Work stress, mental health and antidepressant medication findings from the Health 2000 Study. *J Affect Disord*, 98(3), 189–97.
- Viloria, A., (&) , Nunziatina Bucci, N. , Luna, M., Lis-Gutiérrez, J. 3 , Alexander Parody, A., Solano, D y Borrero, L. (2018). Determination of Dimensionality of the Psychosocial Risk Assessment of Internal, Individual, Double Presence and External Factors in Work Environments. Chapter of the book: Data Mining and Big Data. Chapter Title Determination of Dimensionality of the Psychosocial Risk Assessment of Internal, Individual, Double Presence and External Factors in Work Environments. Springer International Publishing AG, part of Springer Nature
- Zapf, D., y Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice-an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4).
- Zarco, V., y Rodríguez-Fernández, A. (2010). *El acoso laboral: una relectur desde la psicología social*. Madrid: MacGraw Hill. Empresa.
- Zúñiga Romero, M. (2012). Despidos por necesidades de la empresa y respuesta del mercado asegurador. Paralelo entre la legislación colombiana y la legislación española. *Vniversitas*, 125, 377-395.