



PROVIDENCIAS FAVORABLES DE ACOSO LABORAL Y PRECARIEDAD EN ALTAS CORTES EN COLOMBIA. ABORDAJE FENOMENOLÓGICO*

Progressive rulings on workplace harassment and precariousness in Colombia's high courts: a phenomenological approach

Liliana Parra Osorio**, Jorge Esteban Gaona Ramírez***,
Diego Armando Romero Pumalpa****, Martín Acosta Fernández*****

Recepción: 18/7/18. Aceptación: 27/12/18

DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2019.v26.a64>

RESUMEN

A través de la Ley 1010 de 2006, se estableció definición y objeto encaminado a prevenir, corregir y sancionar conductas de Acoso Laboral. De ahí, la importancia de la exploración de los contenidos de las providencias con fallos positivos en Colombia. El propósito es comprender el estado del arte de las providencias de las altas cortes sobre acoso laboral y la precariedad en el trabajo en Colombia del año 2006 al 2018. El método, un estado del arte como revisión documental, técnicas de revisión sistemática exploratoria, protocolo de

-
- * El presente artículo de investigación científica, desarrollado con el Semillero Estudios interdisciplinarios del Derecho Social y del mundo del trabajo avalado por el Centro de Investigaciones Socio jurídicas de la Universidad Libre, Seccional Bogotá. Investigación que alimenta tanto al macro-proyecto «La legislación en la protección de los peligros, riesgos laborales y la salud laboral en Colombia. También, alimenta la línea de investigación «Trabajo, protección de la salud y riesgos laborales».
- ** PhD. D. en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Integrante del grupo de Investigación Estudios Interdisciplinarios DESC y el Mundo del Trabajo. Docente investigador del Centro de Investigaciones Socio-jurídicas de la Facultad de Derecho, Universidad Libre, Seccional Bogotá, Colombia, correo electrónico: lilianaparraosorio@hotmail.com
- *** Integrante del Semillero Estudios interdisciplinarios del Derecho Social y del mundo del trabajo. Estudiante de Derecho, Universidad Libre, Seccional Bogotá, correo electrónico: jor.gaona@hotmail.com
- **** Integrante del Semillero Estudios interdisciplinarios del Derecho Social y del mundo del trabajo. Estudiante de Derecho, Universidad Libre, Seccional Bogotá, correo electrónico: diego_romero.09@hotmail.com
- ***** PhD. D. en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Profesor investigador del Centro Universitario de Ciencias Económico-administrativas de la Universidad de Guadalajara, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), correo electrónico: fmartin63@gmail.com

búsqueda (anexo 1). El instrumento de recolección, una matriz en Excel, cuyas variables fueron los elementos que componen las providencias y los factores de precariedad. Se sistematizaron las sentencias y autos. Se realizaron lecturas y se excluyeron las que no cumplían con los criterios de inclusión, quedando 17 sentencias de fallos favorables relacionados con factores de precariedad. Finalmente, para la comprensión e interpretación del contenido de los hechos, consideraciones y los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales se usó el método cualitativo fenomenológico (descripción, reducción fenomenológica e interpretación).

Resultados: De las 109 providencias solamente 17 (16%) fueron fallos favorables y 89 (84%), desfavorables.

Conclusión: Las sentencias favorables en su mayoría (14, es decir, 82%) fueron iniciadas por acción de tutela (tutela y tutela contra providencia judicial) acorde a su naturaleza; fueron argumentadas desde los derechos fundamentales y no desde el proceso especial de acoso laboral (Ley 1010 de 2006). Se evidenciaron en 10 (58%) providencias los factores de precariedad.

Palabras clave: sentencias, autos, acoso laboral, precariedad laboral, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado.

ABSTRACT

Through Law 1010 of 2006, a definition of labor harassment was established in order to prevent, deter and punish such conduct, hence the importance of exploring the contents of the judicial decisions with positive rulings in Colombia. The purpose of the article is to understand the state of the art regarding the decisions of the high courts on labor harassment and precariousness of work in Colombia from 2006 to 2018. The methodological framework of the article includes state-of-the-art techniques, documentary analysis, exploratory and systematic review techniques according to the review protocol (annex 1). The collection instrument used was a matrix in Excel, whose variables were the elements that make up the provisions and factors of precariousness. Final sentences and judicial orders were systematized. Several readings were made and those that did not meet the inclusion criteria were excluded, leaving 17 judgments of favorable rulings related to precariousness factors. Finally, in order to understand the factual content of the legal, constitutional and jurisprudential foundations, the phenomenological qualitative method (based on description, phenomenological reduction and interpretation) was used.

Results: Of the 109 measures, only 17 (16%) were favorable and 89 (84%) were unfavorable.

Conclusion: The majority of the favorable judgments (14, that is, 82%) were initiated by a *Writ of Amparo* (used on a standard basis and also against judicial orders) according to their nature; these cases were grounded on the perspective of the fundamental rights chart and not on the special process of labor harassment entrenched in Law 1010 of 2006. The precariousness factors were evident in 10 cases, which accounts for (58%) of the measures.

Keywords: Sentences, judicial orders, Workplace Harassment, Labor Precariousness, Constitutional Court, Supreme Court of Justice, Council of State.

INTRODUCCIÓN

En 2006, por iniciativa del Gobierno, el Congreso expidió la Ley 1010 de 2006, cuyo objeto era «prevenir, corregir y sancionar». Es así como esta norma ha permitido que algunas víctimas se manifiesten de acuerdo con el debido proceso establecido por la ley. Primero los comités de convivencia, luego el Ministerio del Trabajo y en caso de no lograr conciliación iniciar procesos judiciales, los cuales pueden ingresar para su respectivo fallo en las altas cortes las estudiadas. Por otro lado, desde hace varias décadas este fenómeno ha venido siendo estudiado y explicado desde teorías científicas y conceptos técnicos por expertos en el campo de la psicología laboral y organizacional. Este estudio parte desde el modelo multifactorial del acoso laboral modificado por Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia (como se citó en Acosta, Parra, 2013), quienes lo plantean así:

Explican desde los múltiples factores extralaborales (aspectos socioeconómicos y legales), vulnerabilidad de la víctima (factores demográficos y sociales, personalidad, estrategias de afrontamiento, habilidades sociales, apoyo social y estado anterior); aspectos organizacionales (organización del trabajo, tolerancia, apoyo y cultura) y antecedentes individuales (características del acosador y acosado).

También, se buscó conectar el acoso laboral con factores de precariedad en el trabajo, para comprender algunas características del tipo de trabajo de las víctimas. Se tomaron conceptos de precariedad, textualmente como:

(...) La precarización del trabajo, tiene que ver con el incremento en las condiciones negativas de trabajo de origen psicosocial como incremento en la intensidad de la jornada laboral y carga de trabajo, control escaso sobre qué, cómo y cuándo se produce, la complejización de las relaciones sociales en el trabajo, los sistemas de recompensa y el salario (Acosta, Torres, Díaz, Aguilera y Pozos, 2013).

De ahí que, desde estas perspectivas el propósito de esta investigación fue la de comprender los antecedentes en los contenidos de los fallos favorables en acoso laboral, lo que significó desde el método fenomenológico hacer interpretaciones a través de aproximaciones explicativas de las sentencias y de la existencia de precariedad laboral. Se desarrolló con la participación de investigadores desde los campos disciplinares: Seguridad y Salud en el Trabajo, Psicología del Trabajo y Derecho, quienes han venido abordando este fenómeno.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Aunque se legisló sobre el acoso laboral, se carece de la sistematización y la reducción fenomenológica de los problemas jurídicos, los hechos, las conductas de acoso, la argumentación jurídica y la comprensión de los contenidos de las providencias (las sentencias y los autos) de los casos definidos jurídicamente. Se desconoce cuál es la realidad jurídica de las víctimas de este flagelo sobre los recorridos en altas cortes hasta llegar a la sentencia definitiva. Tampoco están sistematizadas las razones por las que los magistrados fallan a favor del acoso laboral. Igualmente, no se tiene codificación de los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales para fallos positivos. Además, se ignora la categorización y la clasificación de los derechos fundamentales vulnerados en los casos fallados a favor de la existencia de este fenómeno. No existen estudios donde se tengan determinadas todas las providencias de las altas cortes sobre de Acoso Laboral y su relación con la precariedad laboral hasta 2018. De acuerdo con lo anterior, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el estado del arte de las providencias de las altas cortes sobre acoso laboral y la precariedad en el trabajo en Colombia durante los años 2006 al 2018?

METODOLOGÍA

Se realizó un estado del arte como revisión documental de todas las providencias desde el año 2006 a diciembre de 2018, se utilizaron técnicas de revisión sistemática exploratoria utilizando un protocolo de búsqueda de información (anexo 1) donde se determinaron los criterios de inclusión y exclusión. Las fuentes de búsqueda fueron las páginas web oficiales del sistema de consulta de jurisprudencia: en <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>) de la Corte Suprema de justicia; <http://relatoria.consejodeestado.gov.co/> del Consejo de Estado y en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/> de la Corte Constitucional.

Se utilizó para recolección de información una matriz en Excel (anexo 2), diseñada por el equipo investigador, cuyas variables fueron elementos de las Sentencias (radicado, fecha, jurisdicción, competencia, tipo de acción, hechos, decisión, problema jurídico, derechos controvertidos, consideraciones y consideraciones del caso concreto) y los factores de precariedad definidos como:

Tipo de relación laboral (subcontratación y trabajo por cuenta propia); con respecto al lugar (trabajo domiciliario y teletrabajo); en cuanto a su duración (trabajo temporal o provisional); y, dedicación a la jornada de trabajo (media jornada y por horas). (Acosta, Torres, Parra y López, 2015, p. 12).

También, para revisar este factor, se tuvo en cuenta la escala de precariedad laboral en España (EPRES), la cual considera seis dimensiones: «temporalidad, desempoderamiento, vulnerabilidad, salarios, derechos y derechos en ejercicio». (Benach et al., 2015, p. 3). Posteriormente, a través de técnicas de revisión sistemática exploratoria, se sistematizaron 109 sentencias y autos (anexo 3). Y, de acuerdo con el protocolo de búsqueda, se inicia el proceso de selección con fallos positivos para el acoso laboral con factores de precariedad. Finalmente, para la comprensión y el análisis de los hechos, modalidades del acoso, problemas jurídicos, fundamentos y consideraciones se usó el método de análisis fenomenológico en etapas: 1) Descripción: caracterización de las providencias. 2) Tematización o reducción fenomenológica: se ejecutó con la segmentación del contenido de las sentencias positivas, a través del proceso de lectura y relectura de sus contenidos. Luego, de la codificación surgen códigos, familias, y se categorizan. Este proceso se realizó eligiendo párrafos enteros de las sentencias donde se delimitó cada tema, fragmentos donde están los códigos en las sentencias de acuerdo a conceptos. Los códigos (palabras claves o conceptos) se aglomeraron en familias, consiguiendo su análisis conceptual. Este proceso se realizó en consenso de los investigadores. 3) Interpretación fenomenológica: fue una tentativa donde se especificó el sentido esencial del contenido de los textos de las sentencias. En otras palabras, la experiencia del fallo ya descrito (primer paso) y la reducción temática (segundo paso) fueron eslabonadas para la interpretación de la intersubjetividad del mundo social. La fase de interpretación fenomenológica presupone el establecimiento de un sentido de la información. Para conseguir dicha interpretación, consideramos teóricos como Berger y Luckmann (2001), quienes consideran que:

El método que consideramos para clarificar los fundamentos del conocimiento en la vida cotidiana es el análisis fenomenológico, método puramente descriptivo y, como tal, «empírico», pero no «científico», que así consideramos la naturaleza de las ciencias empíricas. La vida cotidiana se presenta

como una realidad interpretada por los hombres y que ellos tienen el significado subjetivo de un mundo coherente.

En la fase de interpretación se estableció una aproximación a la explicación global teniendo en cuenta las conexiones e interconexiones con todas las familias de categorizaciones. Es una especie de nueva revisión global; se reformulan y se especifican las dimensiones. Es una actividad de confrontación, de tal forma que se entrelazan nuevas reconexiones. Aparecieron nuevos elementos de análisis hasta que se logró la saturación categórica que permitió la contrastación que validó los hallazgos obtenidos.

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

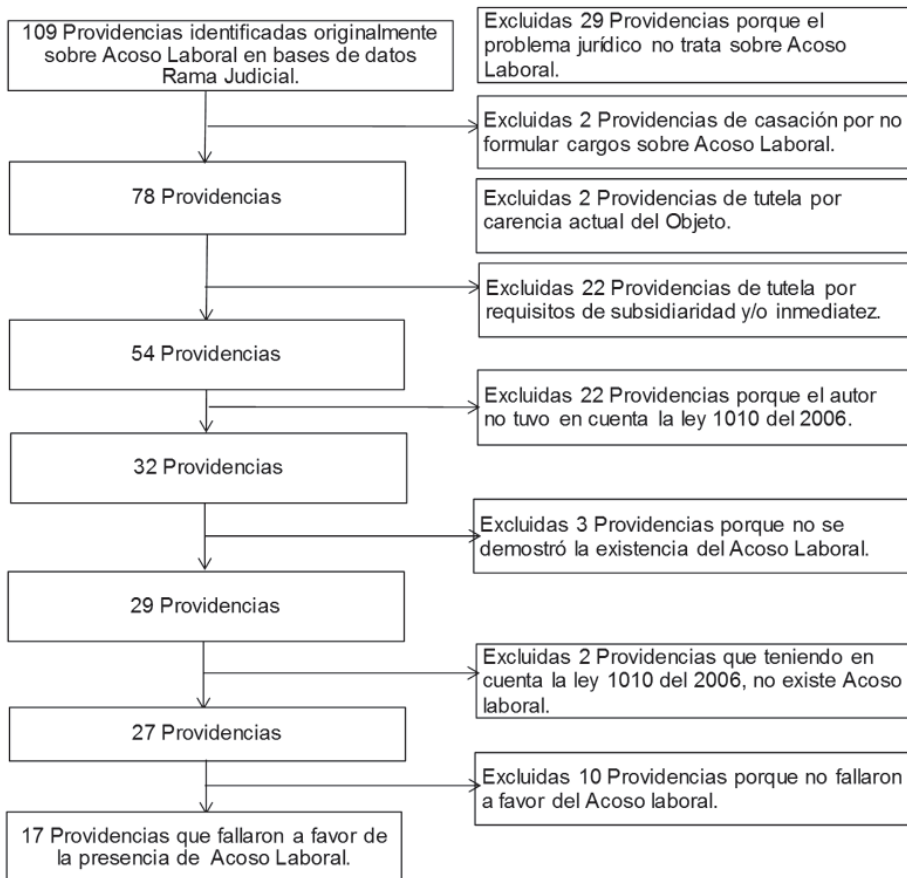


Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de búsqueda y selección de las providencias de acoso laboral en Colombia. Fuente: Autoría propia.

De acuerdo con el protocolo de búsqueda (anexo 1), se excluyeron 29 (26,6%) de las Providencias cuyo Problema Jurídico a resolver no era el Acoso laboral, seguidas por 2 (1,8%) Providencias de casación donde no se formulan cargos frente al acoso laboral, lo cual indica un primer filtro de 29 providencias eliminadas por no coincidir con el objeto de investigación a tratar. Es así como quedaron 78 providencias, de las cuales fueron descartadas 22 (20%) porque las acciones de tutela no procedían por el requisito de subsidiariedad o inmediatez. También salen 22 (20%), pues los actores no tuvieron en cuenta la Ley. Por tanto, quedan 32, de donde se eliminan 3 porque no se demuestra existencia del acoso, y se sacan 2 porque de acuerdo con la Ley no existe el fenómeno. En consecuencia, quedan 27. Finalmente, se suprimen 10 por no fallar a favor, quedando seleccionadas para el estudio 17 sentencias con fallos positivos para Acoso, que también hacían referencia a la segunda variable de estudio, factores de precariedad en el trabajo.

Primera etapa. Descripción general de las providencias de acoso laboral.

Elementos de las providencias de las altas cortes

En esta primera fase se observó en las providencias algunos elementos como: jurisdicción, competencia, tipo de acción, año de expedición y decisiones. De allí que se consideró de vital importancia consolidar del total de providencias de acoso laboral, a qué corte llegó para seguir el proceso legal. Todo esto, observando dentro de la rama judicial en qué altas cortes se revisaron. Se describen así:

De las 109 providencias existentes, teniendo en cuenta la competencia y la corte, en mayor porcentaje (67%), 73 llegaron a la Corte Suprema de Justicia, seguidas por 25 (23%) en Consejo de Estado y 11 (10%) en la Corte Constitucional.

Posteriormente, al aplicar los criterios de exclusión quedaron 78 providencias, cuyo problema jurídico (relacionado con las circunstancias fácticas de los casos presentados ante las autoridades competentes en contraste con la normatividad vigente) sí correspondió al acoso laboral. Igualmente, fue necesario describir las fechas desde el año 2006, cuando se promulgó la Ley 1010 de 2006, hasta el año 2018; también, la expedición de las respectivas cortes que conocieron, revisaron y definieron la existencia del acoso laboral (tabla 1).

La expedición de las providencias (49, o sea el 62%) se concentró del 2016 al 2018. Cabe destacar que el mayor número (55, es decir, 71%) fue en la Corte Suprema de Justicia.

Tabla 1. Providencias sobre acoso laboral por año y competencia.

	Año	Corte Constitucional		Consejo de Estado		Corte Suprema de		Total por años	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sentencias / Fecha	1 2018	0	0	3	4	14	18	17	22
	2 2017	2	3	5	6	10	13	17	22
	3 2016	0	0	2	3	13	17	15	19
	4 2015	1	1	0	0	5	6	6	8
	5 2014	0	0	1	1	5	6	6	8
	6 2013	0	0	1	1	6	8	7	9
	7 2012	1	1	1	1	1	1	3	4
	8 2011	0	0	1	1	0	0	1	1
	9 2010	0	0	1	1	0	0	1	1
	10 2009	0	0	0	0	1	1	1	1
	11 2008	1	1	1	1	0	0	2	3
	12 2007	0	0	1	1	0	0	1	1
	13 2006	1	1	0	0	0	0	1	1
Total		6	8	17	22	55	71	78	100

Fuente: Autoría propia.

Tabla 2. Providencias de acoso laboral según competencia. Fallos positivos y negativos.

	Corte	Nro. Porcentaje		Competencia por Sala	Fallos (+)		Fallos (-)	
		Nro.	Porcentaje		Nro.	Porcentaje	Nro.	Porcentaje
Competencia	1. La Corte Constitucional	11	10	1.1 Sala plena.	0	0	4	4
				1.2 Sala de revisión de tutelas.	3	3	4	4
				1.3 Sala de selección de tutelas.	0	0	0	0
	2. El Consejo de Estado	25	23	2.1 Sala Plena.	0	0	0	0
				3.2.1 Sección primera.	1	1	2	2
				2.2 Sala Contencioso Administrativo	3	3	10	9
				3.2.2 Sección segunda.	1	1	0	0
				3.2.3 Sección tercera.	1	1	3	3
				3.2.4 Sección cuarta.	0	0	1	1
				3.2.5 Sección quinta.	0	0	3	3
	2.3 Sala Consulta y Servicio Civil.	0	0	3	3			
	3. La Corte Suprema de Justicia	73	67	3.1 Sala plena.	0	0	0	0
				3.2 Sala de gobierno.	0	0	0	0
3.3 Sala de casación penal.				3	3	26	24	
3.4 Sala de casación civil y agraria.				0	0	5	5	
3.5 Sala de casación laboral.				5	5	34	31	
Total		109	100	Total	17	16	92	84

Fuente: Autoría propia.

Solo el 16% (17) de los fallos es favorable, mientras que el 84% (92) es negativo. Los positivos en la Corte Suprema de Justicia fueron 8 (8%), en el Consejo de Estado 6 (6%) y en la Corte Constitucional 3 (3%). Sin embargo, los negativos en la Corte Suprema de Justicia tienen 65 (60%). Y su mayor número de fallos negativos son en salas de casación laboral (31%, es decir, 34) y casación penal (24%, es decir, 26).

La figura 2 muestra que de las 17 sentencias con fallos positivos el 84% (16) fueron revisadas por la Corte Constitucional, con mayor frecuencia los tipos de acción tutela contra providencia judicial (41%, o sea, 7) y acción de tutela (41%, o sea, 7).

En la jurisdicción ordinaria no existe ningún fallo positivo; para el caso de los privados según la Ley 1010 de 2006 tiene un proceso especial para los demandantes de Acoso Laboral donde se determina que el trámite es ante la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, en cuanto lo público, por jurisdicción contencioso administrativo se presentaron solamente 3 casos (16%).

Descripciones fácticas de las víctimas de Acoso Laboral

De las 109 providencias revisadas, se observó que solo 9 (8,4%) reportaron un diagnóstico de salud sobre las afectaciones físicas y mentales como una de las pruebas allegadas al proceso. Igualmente, es importante destacar que hubo diagnósticos por salud desde lo físico y lo psíquico. Sin embargo, las afecciones mentales fueron más significativas; la ansiedad con el 21% y la depresión 18%. Y en el plano físico llaman la atención las dolencias osteomusculares (dolores cervicales, calambres, dolor de columna y dolor de cuello), debido a la estrecha relación con situaciones estresantes en el trabajo. Es llamativo que no se solicitaron dictámenes periciales en el campo de la psicología y la medicina laboral para definir la pertinencia y su correlación con el Acoso. Además, porque existen instrumentos psicométricos de medición sobre la presencia o no de este fenómeno. De 17 fallos positivos, el tipo de vinculación de los trabajadores acosados fue de 6 (35%) mediante contrato

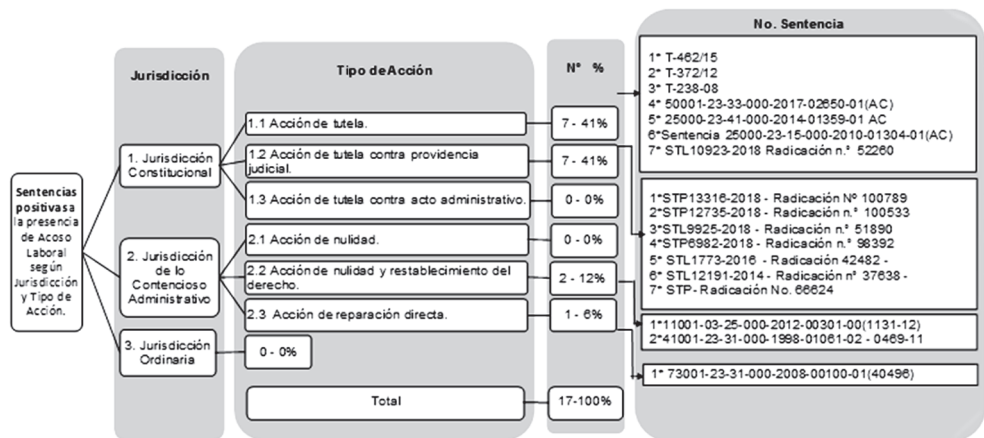


Figura 2. Jurisdicción, tipo de acción y radicados de sentencias utilizados en los fallos positivos. Fuente: Autoría propia.

de trabajo y 4 (24%) en cargo de carrera administrativa. No obstante, tenemos en cargo con provisionalidad 1 y 2 con contrato prestación de servicios; solamente 3 casos, que equivalen al 18%.

Segunda etapa. Tematización o reducción fenomenológica (categorización)

Los datos se presentan utilizando el marco propuesto por Corbin y Strauss para el desarrollo de categorías y subcategorías (figura 3).

Se encontraron hechos que determinan situaciones de modo, tiempo y lugar en el desarrollo del conflicto generando acoso laboral. En consecuencia, quienes consideraron daño, violación o perjuicio de sus derechos pusieron en funcionamiento el aparato jurisdiccional del Estado por medio de los diferentes procesos Judiciales. De la extracción de los contenidos sobre los hechos, se realizó una reducción, a través de agrupación por factores comunes, se crearon categorías y códigos. Luego, se buscó relación entre ellos, creando conjuntos o «familias de códigos» como Afectaciones a la salud del trabajador, Represalias al trabajador, Cambio de condiciones laborales, Malos tratos al trabajador y Negligencia organizacional, teniendo como finalidad comprender qué acciones se involucran con mayor frecuencia en los casos con fallos favorables de Acoso Laboral. En primer lugar, el grupo «Represalias al trabajador» contiene situaciones arbitrarias que permiten producir perjuicios

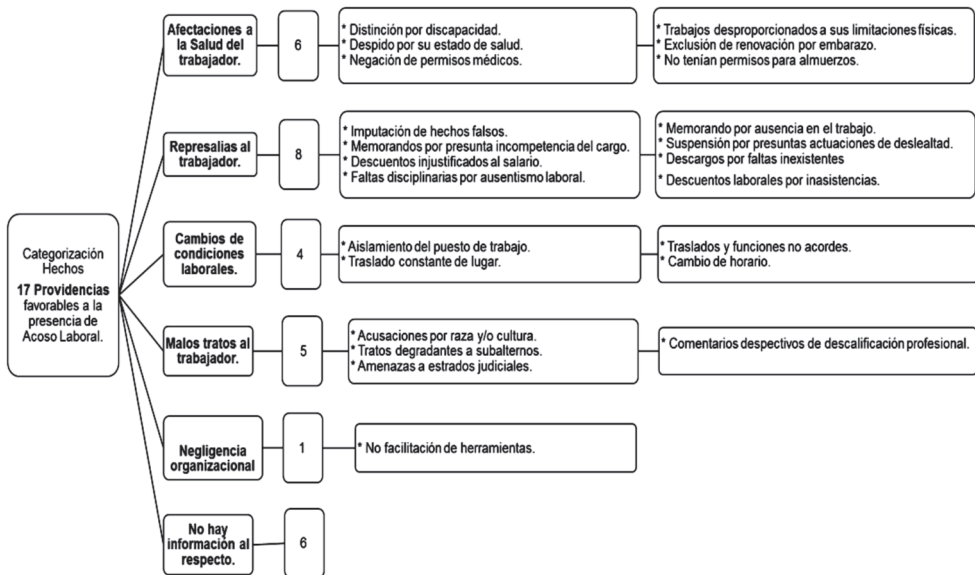


Figura 3. Categorización de los hechos presentados en las 17 providencias seleccionadas. Fuente: Autoría propia.

a nivel personal o social, con 8 hechos. En segundo lugar, en «Las Afectaciones a la Salud del trabajador», con 6 hechos, se exponen aquellas circunstancias donde el acosado presenta vulneración de derechos legalmente protegidos. Pese a que en seis no existen hechos, tienen un factor común, la acción de tutela contra providencia judicial, donde se busca la legalidad del fallo y no en revisar las situaciones fácticas de acoso laboral. En el cuarto grupo, «Malos tratos al trabajador», 5 hechos tienen como fin exponer todas las imputaciones injuriosas o desproporcionadas que son utilizadas para llevar a la renuncia o desmotivación del cargo. El quinto grupo «Cambios de condiciones laborales» con 4 hechos, fue creado a partir de las variaciones bruscas e injustificadas al vínculo previamente estipulado. Por último, «Negligencia organizacional» con un solo hecho agrupado a causa de la desprotección generada por parte del superior, que debe velar por la integridad y la seguridad del trabajador.

Posteriormente, en la figura 4 al revisar los hechos generadores del conflicto en las sentencias, donde se demostró la presencia del fenómeno de acoso laboral, dicha extracción se realiza a partir de fundamentos que toma el juez o tribu-

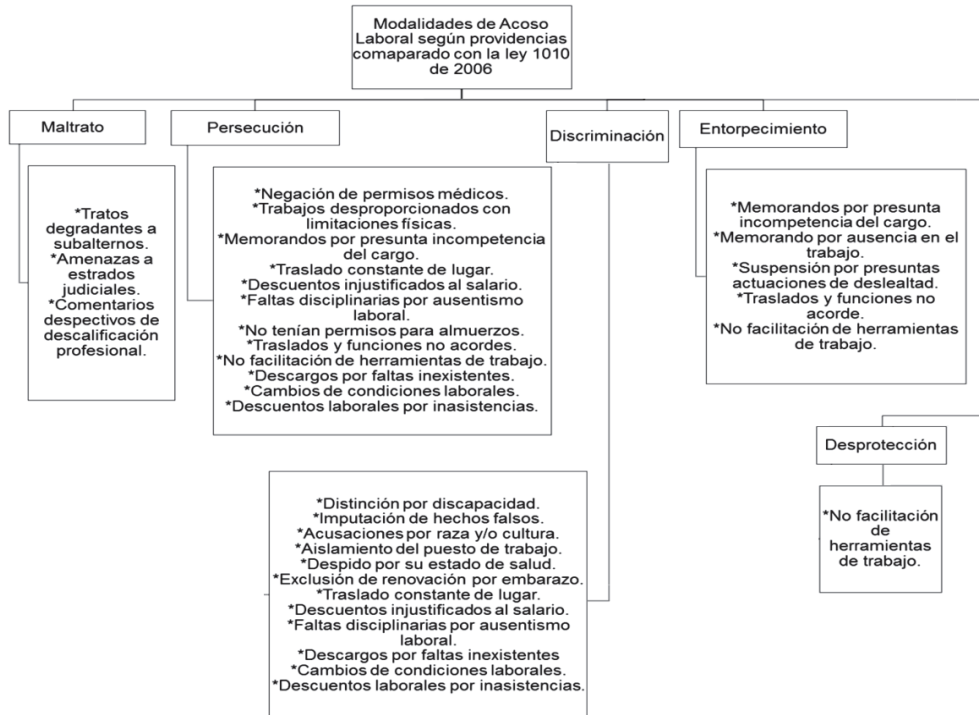


Figura 4. Categorización de modalidades de acoso laboral. Providencias favorables.
Fuente: Autoría propia.

nal respecto de la configuración de la conducta preestablecida por el legislador. Luego se compara con las modalidades estipuladas en la Ley 1010; los hechos categorizados tienen congruencia con algunos de los descritos en ella. Finalmente, cabe resaltar que en esta categorización de modalidades se presentaron también 6 providencias sin información. Por tanto, si no existen hechos que soporten un fundamento, no existe modalidad para extraer o interpretar.

Esta codificación de la figura 5 se realizó teniendo en cuenta los parámetros de precariedad contemplados en el macro proyecto de «Escenarios de trabajo, condiciones psicosociales en el empleo y salud mental» (Acosta, Torres, Parra y López, 2015) y «Precariedad a través de la medición de esta en tiempos de crisis: versión revisada de la escala de precariedad laboral en España, la escala de precariedad laboral» (Vives, González, Moncada, Llorens y Benach, 2015); se crearon grupos de códigos, agregándolas así en las familias de códigos de precariedad.

En la figura 5 se observa que, en jerarquía, los hechos relacionados con precariedad ocuparon el primer lugar: «Tipo de relación laboral y lugar de trabajo».

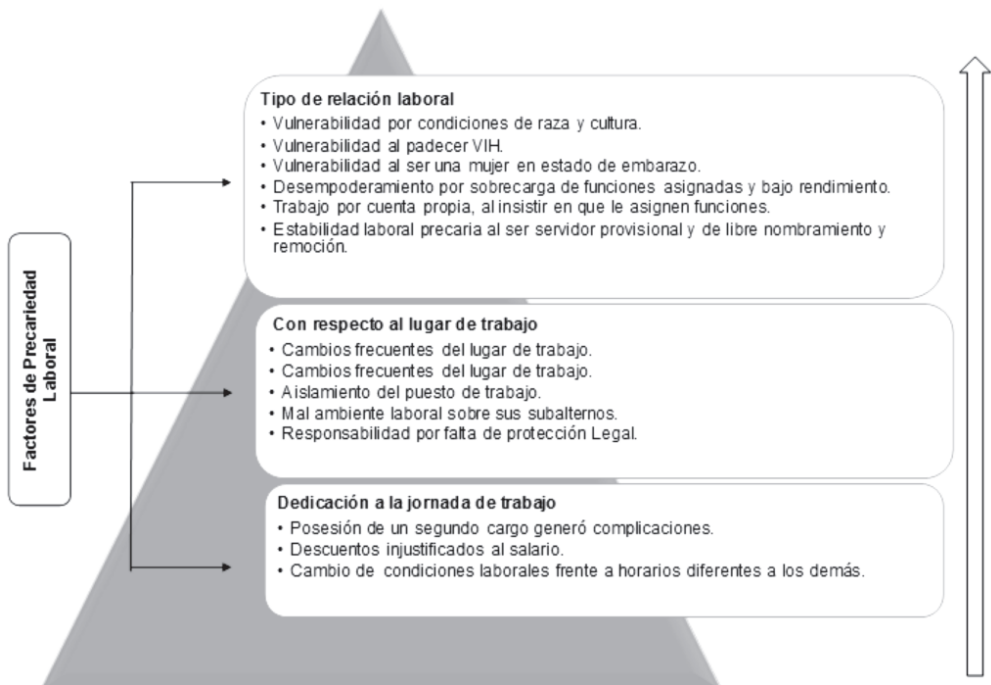


Figura 5. Categorización de hechos según factores de precariedad en Providencias favorables. Fuente: Autoría propia.

En cuanto al primero, hace referencia a situaciones no estipuladas o previstas dentro de una relación laboral en que el empleador abusa, incumple u omite sus obligaciones, causándole perjuicios al trabajador. Por consiguiente, en esta categoría encontramos tres casos de vulnerabilidad, un caso de desempoderamiento, un caso de trabajo por cuenta propia y un caso de estabilidad laboral precaria. En el segundo, con respecto al lugar de trabajo, donde el trabajador tiene problemas frente al sitio en que debe prestar sus servicios, haciendo más difícil su traslado para cumplir con sus respectivas labores, así mismo encontramos dos casos en el cambio frecuente del lugar de trabajo, uno de aislamiento del puesto de trabajo, uno de mal ambiente en el lugar y uno por no proveer la protección legal adecuada. Finalmente, «dedicación a la jornada de trabajo» fue creada con el fin de demostrar situaciones en donde por el tipo de funciones del cargo, la atención que se le debe dar al mismo, o por exceder la jornada máxima genere complicaciones para el trabajador. Del mismo modo, podemos resaltar la posesión de un segundo cargo generando complicaciones (1), descuentos injustificados al salario (1), y cambio de condiciones laborales frente a los horarios diferentes a los demás (1).

En la figura 6 se definieron 3 familias de códigos, las cuales se diferencian por el órgano y la forma en las que se expidieron. Aparte de ello, toda decisión expedida por una autoridad judicial competente debe ser justificada con base en el ordenamiento jurídico vigente colombiano.

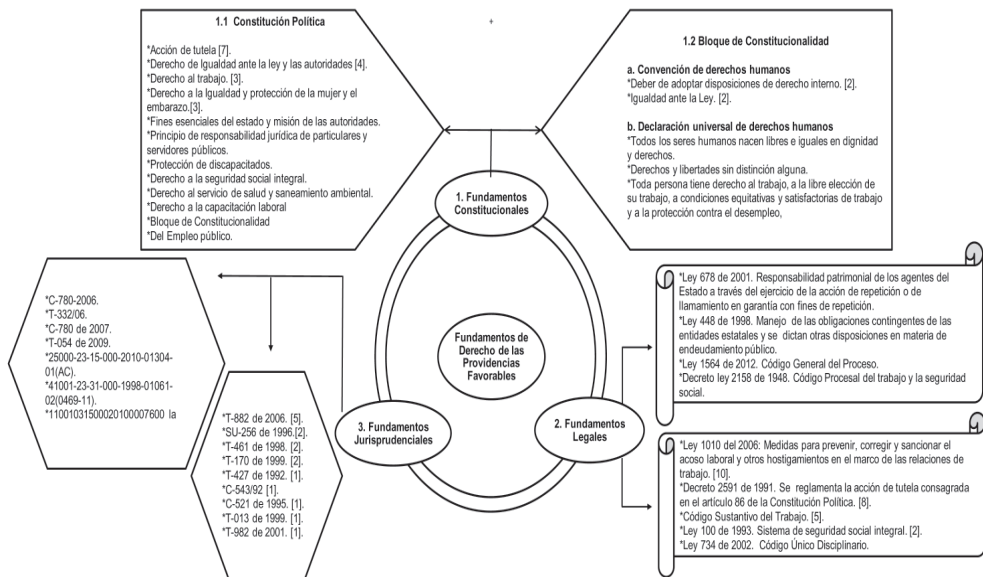


Figura 6. Categorización de fundamentos de Providencias favorables de Acoso laboral. Fuente: Autoría propia.

De ahí que, una vez leídas e identificadas las razones jurídicas que motivaron la decisión de las Sentencias, estas se categorizaron en primer lugar, en «fundamentos constitucionales», que se enfocan en los derechos, deberes y principios de las personas; luego, los correspondientes al «bloque de constitucionalidad» como convenios y tratados internacionales. La figura 6 muestra que en justificaciones de los jueces existe mayor incidencia (36) de fundamentos en las providencias favorables de Acoso Laboral. Los artículos constitucionales más significativos fueron 9 de acción de tutela, 4 por igualdad ante la ley y las autoridades, y 3 argumentados sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas. La segunda familia, «fundamentos legales» expedidos por la rama legislativa, o delegando su facultad a autoridades administrativas, creando normas denominadas leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos o cualquier otro pronunciamiento. En las justificaciones en los fallos analizados, fueron mencionadas las siguientes normas: Ley 1010 del 2006 en 10 ocasiones, Decreto 2591 de 1991 en 8, y Código Sustantivo del Trabajo en 5. Por último, la familia de «fundamentos jurisprudenciales» refiere fallos anteriormente expedidos por los jueces de las altas cortes que sirven de precedente para casos futuros con similares circunstancias fácticas. Dentro de estas, se logró identificar una sentencia como referencia para jueces y partes que pretendieron fundamentar el Acoso Laboral; la Sentencia *T-882 de 2006, porque fue la más citada (5) en los fallos favorables.

Por otro lado, la figura 7 muestra que el problema jurídico parte de un conflicto donde se generan diferentes posturas y es el competente quien debe examinar su legalidad. También, existen controversias que crean situaciones negativas para las partes, las cuales pueden denominarse vulneración, cuando se trata de un derecho fundamental; daño, cuando causa afectación a la salud física, mental, económica, social y/o espiritual; y perjuicio, cuando dicha afectación deja secuelas en la vida de la víctima. Es así como se categorización tres grandes familias: «facultades discrecionales del empleador», «legalidad de las pretensiones del responsable del acoso laboral» y «acciones u omisiones de las empresas». Y, en cada gran familia, están las familias y sus respectivos códigos de «problemas jurídicos», «vulneración», «consideraciones» y «decisiones». Aquí se corrobora la escasa vulneración a los derechos de los empleadores y se observa la amplitud de derechos violados a trabajadores. Con respecto a las consideraciones de las altas cortes se vislumbra el por qué se debe proteger al trabajador, y las razones por las que empleadores no logran desvirtuar o probar sus exigencias. Por tanto, las decisiones que se toman dentro de los pocos fallos confirman, amparan y demuestran la afectación física, mental y económica que sufrieron los trabajadores (figura 7).

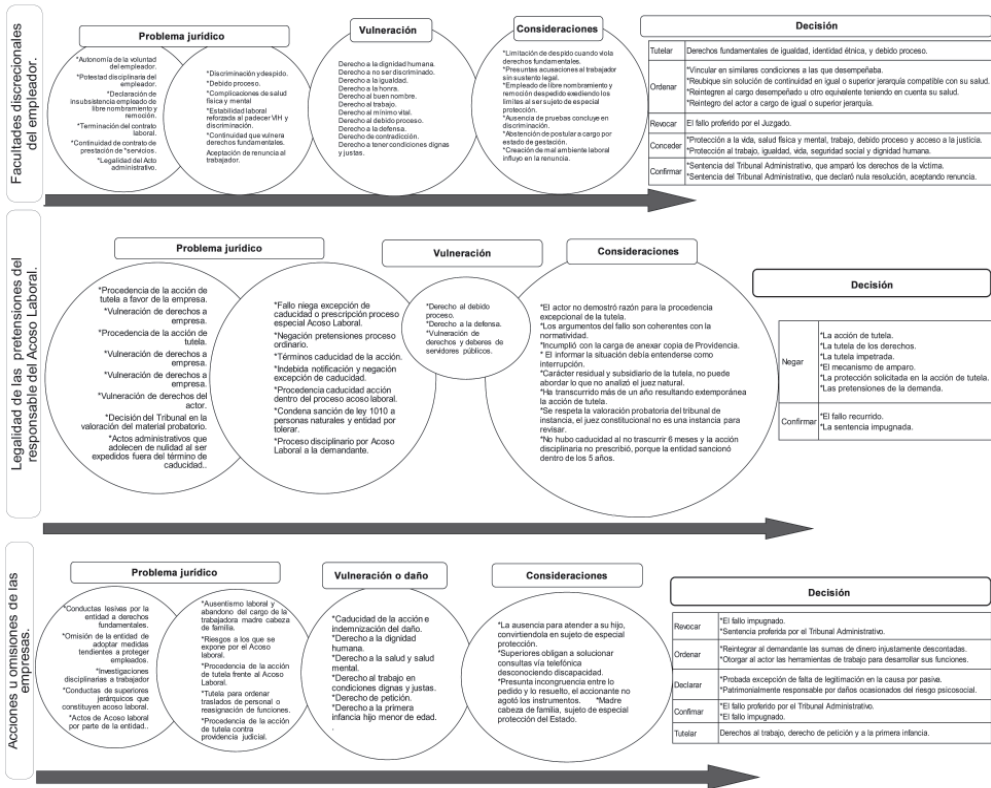


Figura 7. Categorización de los problemas jurídicos, consideraciones y decisiones de las sentencias favorables de acoso laboral. Fuente: Autoría propia.

Por último, en la etapa final del método fenomenológico, la interpretación, en la figura 8, estableció una aproximación a la explicación global teniendo en cuenta las conexiones e interconexiones con todas las familias de categorizaciones. Es una especie de nueva revisión global; se reformulan y se especifican las dimensiones. Es una actividad de confrontación, de tal forma que se entrelazan nuevas reconexiones. Aparecieron nuevos elementos de análisis hasta que se logró la saturación categórica que permitió la contrastación que validó los hallazgos obtenidos. Es así como se observa un proceso legal débil por cuanto la acción de tutela por su carácter excepcional es más eficaz argumentando la vulneración de los derechos del acosado que el proceso especial de acoso laboral, siendo la vía ordinaria.

Tercera etapa. Interpretación fenomenológica global

Los problemas jurídicos fueron resolucionados por la jurisdicción constitucional. Por tanto, la jurisdicción ordinaria no reflejó ningún fallo favorable.

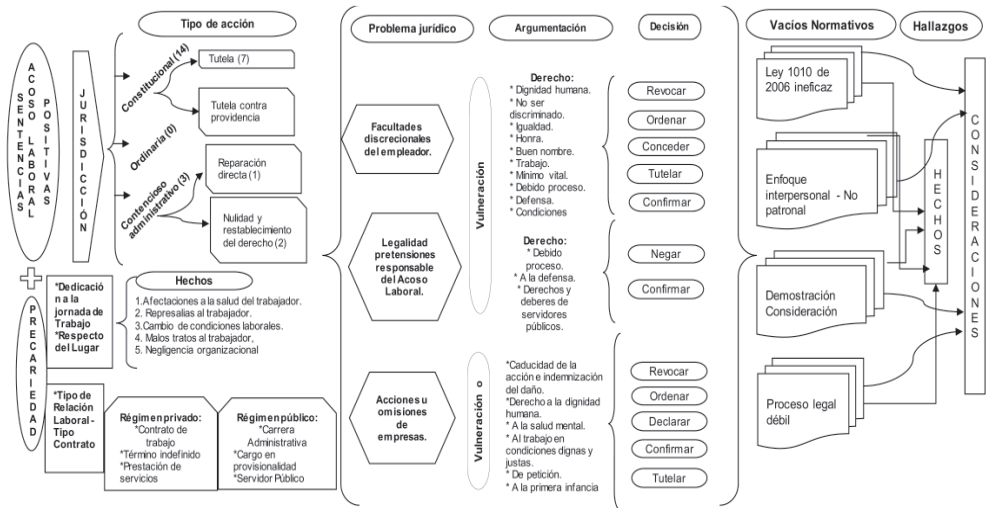


Figura 8. Aproximación interpretativa global de las providencias favorables de acoso laboral en Colombia. Fuente: Autoría propia.

Se reflejan vacíos normativos en la Ley 1010; desde su enfoque interpersonal no considera lo patronal, demostrable, débil en los factores multicausales y en la responsabilidad contractual del empleador, ya que lo tipifica el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 56: «El empleador al beneficiarse con la actividad personal y subordinada del trabajador, debe cumplir con las obligaciones de protección y seguridad». Y en la Resolución 2646 de 2008 expresa la obligación de los empleadores: «(...) formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral (...)». Se logró verificar relación del acoso laboral y precariedad en el trabajo, esto al validarse con características: tipo de relación laboral, el lugar donde se desarrolla la actividad y la dedicación a jornada de trabajo.

DISCUSIÓN

Con referencia a los antecedentes, existen algunas coincidencias y diferencias en los hallazgos con investigaciones específicas en la ley. De ahí que López (2015), en Colombia, afirma: «la Ley 1010 no ha logrado contribuir de manera significativa a la sanción del acoso laboral en Colombia»; existen coincidencias con este estudio en relación con su aplicabilidad, ya que los escasos fallos positivos de acoso se han argumentado mucho más con fundamentos constitucionales (Constitución política y bloque de constitucionalidad) que con la propia ley tan solo en diez providencias.

Por otro lado, Seco y López (2015) mencionan: «los hechos de acoso laboral acaban, con frecuencia, tipificados a través de normas diferentes a la Ley 1010». En nuestros hallazgos hay similitudes: los fundamentos de derecho en los fallos positivos fueron la Constitución Política, bloque de constitucionalidad y otros fundamentos legales a través de varias leyes disímiles a la Ley 1010. Igualmente, Seco y López (2015) señalan: «la débil fuerza jurídica de la Ley 1010 se sustenta en la dificultad para adquirir la prueba, lo cual resta posibilidades de objetivar social y jurídicamente este tipo de violencia». Es así como en nuestros hallazgos encontramos sentencias que fueron desestimadas por la no demostración de la prueba. También, hay concordancia con Torres, Niño y Rodríguez (2016), quienes expresan: «(...) resulta necesario flexibilizar la actividad probatoria en los mecanismos de protección jurídica de acoso laboral, toda vez que es de difícil demostración por parte de la víctima (...)».

Por otro lado, desde lo teórico, teniendo en cuenta la perspectiva de la psicología organizacional y ocupacional, con relación a los modelos explicativos del Acoso Laboral, al modelo interactivo de la violencia en el lugar del trabajo de Chapell y Martino (2002), existen unas similitudes en uno de los aspectos del contexto social y económico como la precariedad laboral. Es decir, hubo providencias que demostraron Precariedad por tener condiciones laborales desfavorables como: contratos laborales con estabilidad laboral precaria y discrecional al ser un servidor provisional y de libre nombramiento y remoción, descuentos injustificados al salario y responsabilidad del empleador por falta de protección legal.

También, con respecto al punto de referencia del modelo multifactorial del acoso laboral modificado por Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia fundamentado en aspectos externos como socioeconómicos y jurídicos; organizacionales, individuales de las víctimas y victimarios, como de vulnerabilidad de las víctimas, encontramos semejanzas porque las sentencias con fallos favorables muestran aspectos integrales: cambios frecuentes del lugar de trabajo, posesión de un segundo cargo que generó complicaciones, cambio de condiciones laborales frente a los horarios diferentes a los demás (organizacionales). También, condiciones de raza y cultura, padecer VIH, mujer en estado de embarazo (vulnerabilidad de las víctimas), y mal ambiente laboral sobre sus subalternos (individuales del victimario). De allí que se consideran las múltiples causas de origen empresarial del Acoso; esto nos conduce a sugerir en la ley ampliar responsabilidades sancionatorias e indemnizatorias por culpa patronal. Igualmente, Torres, Niño y Rodríguez (2016) expresan: «(...) generar responsabilidad contractual de forma objetiva por todos aquellos sujetos (naturales o jurídicos) que se benefician de la actividad, esto es, darle el mismo tratamiento al empleador o al contratante, puesto que nace una fuente de responsabilidad cuando crean un riesgo (...)».

Por otra parte, en cuanto a los hallazgos con relación a las conductas de acoso referidas en las sentencias, existen algunas concordancias con relación a la definición del Acoso Laboral en la Ley 1010. No obstante, en la definición teórica de Leymann (como se citó en Parra, 2011), el precursor de este fenómeno, lo define:

Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas terminen abandonando el lugar de trabajo.

Es de observar que en esta definición no aparece la característica visible o «demostrable» como lo establecido en el artículo segundo de la ley.

Los aportes de este estudio tienen relación con la sistematización y caracterización de las providencias (sentencias y autos) de las altas cortes durante doce años, hasta diciembre de 2018. También, a explorar la categorización, reducción fenomenológica e interpretación de las argumentaciones jurídicas de los fallos positivos del Acoso Laboral.

Las limitaciones del estudio se dieron en trabajo de campo, pues por las extensas y dispendiosas sentencias se requirió de tiempo considerable (meses) en lecturas y relecturas, proceso vital para la reducción fenomenológica.

Finalmente, surgen ideas de investigación como la continuidad en fallos negativos; también desde esta perspectiva cualitativa con el objeto explorar las fallas de improcedencia de dichas demandas.

Igualmente, incursionar en la búsqueda y la comprensión de los primeros espacios de denuncia pública: comités de convivencia, Ministerio del Trabajo y los juzgados que nos permitan visualizar y caracterizar las causas de la no continuidad jurídica en la rama judicial, explorando las vivencias y experiencias de las presuntas o reales víctimas de acoso laboral.

CONCLUSIÓN

Los hallazgos proporcionan información útil para la reflexión de los trabajadores, los sindicalistas y los abogados laboralistas, pues permiten identificar en estos procesos a reconocer los problemas emergentes y ofrecer propuestas resolutivas. De 109 providencias, 89 (84%) tuvieron fallos negativos mientras

que 17 (16%) presentaron fallos positivos. Por otro lado, de 17 sentencias favorables el 82% fueron iniciadas por acción de tutela (tutela y tutela contra providencia judicial); acorde a su naturaleza, fueron argumentadas desde los derechos fundamentales y no desde el proceso especial de acoso laboral (Ley 1010 de 2006). Se demostró en 10 (58%) providencias que hay presencia de factores de precariedad como: trabajo por cuenta propia; trabajo provisional; vulnerabilidad por raza, enfermedad y gestación; temporalidad y desempoderamiento. Finalmente, se considera urgente abordar la causa raíz, la «Ley 1010», generando una nueva propuesta (proyecto de ley o reforma judicial) con los ajustes pertinentes que permitan garantizar en forma eficaz la reparación integral de los daños causados en las víctimas de Acoso Laboral; también, que permita vislumbrar la multicausalidad entre ellos, los factores organizacionales y la responsabilidad de la empresa.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Parra, L. (2010). Estudios cuantitativos en el sector de la educación y la salud. Una revisión sistemática. *Revista Entramado*, 264, 6(1). Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265419646010>
- Acosta, M., Torres, T. M., Díaz, D. G., Aguilera, M. Á. y Pozos, B. E. (2013). Seguro Popular, condiciones psicosociales de trabajo y violencia en empleados de una institución de salud en México: un análisis desde el modelo de los determinantes sociales de la salud. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 31, 88-98.
- Acosta, M. y Torres, (2013). *Acoso psicológico en el trabajo. Desde el punto de vista de los perpetradores*. Cali, Colombia. Editorial Universidad Libre, p. 11-26.
- Acosta, M., Parra, L. (2013). *Acoso psicológico en el trabajo. Qué es y cómo prevenirlo*. Cali, Colombia: Editorial Universidad Libre, p. 25-27.
- Acosta, M., Torres, T., Parra, L. y López, E. (2015). *Escenarios de trabajo, condiciones psicosociales en el empleo y salud mental. Un acercamiento desde la perspectiva de los trabajadores en América Latina (2015-2020). El caso de los trabajadores de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Ciudad de México, Bogotá y Santiago de Cali, Colombia*. (Macro Proyecto). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México.
- Camacho, A., Morales, E. M. y Guiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13 (25), 121-138.
- Colombia. 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 trabajo. 23 de enero del 2006. DO 46.160.

- Colombia. Resolución 2646 de 2008. Por la cual se reglamenta las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. 23 de julio del 2008. DO 47.059.
- Consejo de Estado. (1914). Sistema de consulta de jurisprudencia. Recuperado de <http://www.consejodeestado.gov.co/busquedas/buscadord-jurisprudencia/>
- Corte Constitucional. (1991). Relatoría. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>
- Corte Suprema de Justicia. (1886). Sistema de consulta de jurisprudencia. Recuperado de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xht>
- Devis, H. (1984). *Nociones generales de Derecho Procesal Civil*. Bogotá, Colombia: Editorial Aguilar.
- Lionel, L. (2017). *Luhmann, intérprete de Husserl. El observador observado*. Buenos Aires: Editorial Miño Dávila.
- López, C. y Martín, E. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, (44), 111-143. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/851/85141031007.pdf
- López, C.; Martín, E. y Ramírez, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e intersubjetiva, una interpretación desde la sociología. *Revistas Cuadernos de Administración*, 24(43), 307-328. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a15.pdf>
- López, C. y Martín, E. (2016). Tipología de Mobbing: una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Revista Sociologías*, 18(43), 364-401. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/soc/v18n43/1517-4522-soc-18-43-00364.pdf>
- Martín, E.; López, C. (2015). Génesis y problematización de la ley acoso laboral en Colombia. *Revistas Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1(33), 119-147. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/48810/45551>
- Parra, L. (2011). *Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras*. Cali, Colombia, 2009-2010 (Tesis doctoral). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México.
- Schütz A. (1993). *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. España: Paidós Básica.
- Torres, L. A., Niño, N. y Rodríguez, N. (2015). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Academia & Derecho*, 7 (12), 87-122.