

**Pandemia por Covid-19 y acoso laboral**

**María Alejandra Carrillo Herrera**

**Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Magister en  
Derecho Laboral y Seguridad Social**

**Directora: Adriana Camacho Ramírez**

**Facultad de Jurisprudencia  
Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad del Rosario**

**Bogotá- Colombia**

**2022**

## **Pandemia por Covid-19 y acoso laboral**

*María Alejandra Carrillo Herrera*

*Abogada especialista en Derecho Administrativo Universidad Sergio Arboleda,  
y en Derecho Laboral y Seguridad Social Universidad del Rosario.*

### **Introducción**

El acoso laboral es una problemática que agobia a la población laboral mundial siendo uno de los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral, dado que no solo afecta la productividad de los trabajadores y el ambiente ocupacional, sino que también tiene un fuerte impacto en su salud mental (Ortega Velásquez y Rodríguez Conde, 2016).

En Colombia se promulgó la Ley 1010 de 2006 con la finalidad de prevenir y mitigar el fenómeno del acoso laboral en el ambiente laboral; sin embargo, como se verá en acápites posteriores la eficacia de esta ley y las resoluciones proferidas por el Ministerio del Trabajo frente a la reglamentación de los Comités de Convivencia Laboral han sido cuestionadas en diferentes oportunidades por los sectores de la academia.

A su turno, la pandemia Covid-19 ha repercutido en diferentes aspectos socio-económicos de las poblaciones, generado incertidumbre en todos los aspectos de la sociedad actual, concretamente en lo que respecta al seno de las relaciones laborales, las cuales han sufrido significativamente por la ocurrencia de diferentes conductas que podrían llegar a configurarse como constitutivas de acoso laboral a causa de las fragilidades en las relaciones horizontales entre trabajadores y de la fuerte presión vertical —superiores jerárquicos— hacia el trabajador.

En virtud de lo anterior, este trabajo de investigación abordará los orígenes y la reglamentación sobre acoso laboral en Colombia, en algunos países latinoamericanos y europeos, así como de los recientes convenios internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y su análisis frente al trabajo con ocasión de la pandemia Covid-19 en la realidad colombiana y frente a la legislación colombiana vigente.

En ese sentido, en el presente capítulo se plasmará la preocupación que surge por el acoso laboral durante la pandemia, identificando si la legislación colombiana es insuficiente en materia de acoso, y cuáles podrían ser algunas soluciones de acuerdo con el contexto social colombiano que permita armonizar los nuevos retos de la pandemia y la protección del talento humano en Colombia. Para tal efecto, se utilizará una metodología de investigación cualitativa consistente en evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como artículos académicos, periodísticos, estadísticos, memorias, entre otros.

### **La noción de acoso laboral en Colombia. Mecanismos para su prevención**

El acoso laboral o *mobbing* es un fenómeno silencioso con el que conviven frecuentemente muchos trabajadores y trabajadoras en el mundo. Colombia ha sido uno de pocos países de la región que ha realizado un esfuerzo por legislar y reglamentar este fenómeno, toda vez que en la región solo tres países cuentan con una legislación concreta, Colombia con carácter nacional y Argentina y Brasil con carácter regional (Morales Ramírez, diciembre de 2016, pp. 71-98). Este capítulo abordará los orígenes y la reglamentación sobre acoso laboral en Colombia, su análisis frente al trabajo con ocasión de la pandemia Covid-19 en la realidad colombiana y las posibles falencias de la legislación.

Un sutil defensor de los derechos de los trabajadores en materia de acoso laboral en Colombia fue en su momento el Código Sustantivo del Trabajo (1951), concretamente en los

artículos art. 9.º, art. 57, núm. 5.º, e igualmente la prohibición contenida en el art 59, núm. 9 del mismo texto normativo. Posteriormente en el año 2004, a través del proyecto legislativo n.º 088 del 15 de diciembre de la Cámara de Representantes, Colombia, como el primer país de América Latina, incursionó en el concepto de acoso laboral, debate donde se dio una coalición de apoyo para que el acoso laboral fuese visto como un problema social (López Pino y Seco Martín, 2015).

Producto de dicho debate se expide 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”, publicada en el Diario Oficial 46.160 del 23 de enero del mismo año, que tiene como objeto tutelar los bienes jurídicos a tener un trabajo en condiciones dignas y justas, la intimidad, la libertad, la honra, la salud mental y la armonía en el ambiente laboral, determinando seis modalidades constitutivas de acoso laboral, que son el maltrato, persecución, inequidad, discriminación, entorpecimiento y la desprotección laboral, creando un instrumento dirigido a la prevención, corrección y sanción de las conductas calificadas dentro del concepto de acoso laboral, en aras de que, en términos de la Corte Constitucional, estas herramientas se conviertan en medidas de protección de “todo ultraje contra la dignidad humana” en las relaciones laborales (Corte Constitucional C-898 de 2006).

De acuerdo con artículo 2.º de la mencionada ley, hay acoso laboral cuando: 1) se acredita una conducta, por acción o por omisión; 2) con carácter persistente y demostrable; 3) que se presente en el contexto de una relación laboral; y 4) que exista la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.

A su turno la Sentencia SL3075-2019 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral precisó que se entiende por acoso laboral “[...] toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad e intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador” (Correa Carrasco, 2006. p. 42) o el comportamiento “[...] pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados [...] contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación” (Camaño Rojo, 2011, p. 218).

### **El acoso laboral desde el punto de vista de los organismos internacionales**

En el año 2016 la OIT en la reunión del Comité de Expertos rindió un informe de su reunión celebrada entre el 3 y 6 de octubre del mismo año, que fue denominado “Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, en donde se llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones:

3. Es necesario intensificar los esfuerzos para tratar las diversas manifestaciones de violencia en el mundo del trabajo. Si bien la terminología puede variar entre los diversos países, el rubro de “violencia y acoso” incluye un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales. Es necesario prestar particular atención a la violencia de género. *El uso indebido de la tecnología también se reconoce como una fuente de preocupación.* (Énfasis añadido).

Más recientemente, y teniendo en cuenta que el acoso laboral es un tema de alta importancia, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del

Trabajo, congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión adoptó el Convenio 190 “sobre la violencia y el acoso”, directriz que a pesar de entrar en vigor hasta el 25 de junio de 2021, y no haber sido ratificado por Colombia, resulta importante traer a colación, toda vez que el ámbito de aplicación dispuesto en el artículo 2.º dispone:

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. (OIT, Convenio 190, 2019)

Dado lo anterior, es claro que la legislación colombiana es obsoleta en materia de acoso, y por tanto requiere ser ajustada a las nuevas modalidades contractuales de prestación de servicios, tal como lo dispone el Convenio 190 de la OIT, que si bien aún no ha sido ratificado por Colombia, esta nueva disposición internacional sugiere un modelo normativo que genera un margen más amplio de protección, dado que no solo involucra a las partes de una relación laboral como lo restringe la Ley 1010 de 2006, sino que abarca a más relaciones contractuales que igualmente pueden verse expuestas al acoso.

### **La preocupación por el acoso laboral durante pandemia**

La anterior problemática se ha visto agravada por la pandemia Covid-19 y todas las medidas que se han venido adoptando por el Gobierno Nacional y las autoridades locales, las cuales han generado una inminente desprotección de los trabajadores y de cualquier persona que preste sus servicios a través de las diferentes modalidades contractuales, desprotección que

se materializa en la dificultad de hacer uso de mecanismos de prevención, manejo y control del acoso, ante la evidente incertidumbre en el empleo que trae toda crisis sanitaria.

Con ocasión de la crisis sanitaria y económica, en Colombia se han expedido diferentes decretos, circulares y resoluciones por los ministerios de Trabajo y Salud y de Protección Social, con el propósito de proteger la salud y el empleo de los trabajadores, dentro de los que, se pueden destacar las circulares 021 de 2020 y 033 de 2020, y la Resolución 666 de 2020, normatividad que ha repercutido en los diferentes aspectos socio-económicos de la población, generando incertidumbre en todos los aspectos de la sociedad actual, concretamente en lo que respecta al seno de las relaciones laborales, las cuales han sufrido significativamente por la ocurrencia de diferentes conductas que podrían llegar a configurarse como constitutivas de acoso laboral, a causa de la inexistencia de normatividad en materia de trabajo en casa.

Diferentes conductas han sido evidenciadas como constitutivas de acoso laboral y que pueden inducir a la renuncia de los colaboradores, *v. gr.*, cuando el empleador obliga al trabajador a contestar chats, llamadas o video llamadas fuera de la jornada laboral legal; el empleador convoca a reuniones luego de finalizada la jornada laboral acordada en el contrato; el empleador obliga a encender la cámara sin un fin o propósito definido o pedir la ubicación del colaborador; el empleador modifica los horarios contratados, sin justificación; el empleador no entrega las herramientas de trabajo como silla, teclado, escritorio o acceso a internet para que el trabajador desempeñe sus labores.

Lo anterior, según la encuesta Conciliación de Vida Laboral y Personal, realizada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y el Ministerio del Trabajo, que llegaron a la conclusión de que con el trabajo en casa se incrementaron las horas laborales

en el país. Un 57.7 % de los encuestados afirmó que sus jornadas laborales, en el contexto de la pandemia, han sido mayores a 8 horas diarias (ANDI, 2020).

A su vez, la OIT en su informe de julio de 2020 advirtió: “Hay indicios de que la violencia y el acoso relacionados con el trabajo han aumentado durante la crisis de la Covid-19. Un nuevo informe de la OIT examina cómo pueden abordarse las causas y las manifestaciones, un aspecto esencial para forjar una ‘nueva normalidad’” (Azzi, 2020). Este informe da cuenta que, desde julio de 2020, la OIT viene afirmando que hay indicios del incremento de la violencia y el acoso laboral durante la crisis de la pandemia Covid-19, precisando que estos no se limitan al ámbito físico o sexual, sino que incluso el psicológico puede ser unas de las formas más sutiles de acoso y que genera un impacto significativo en la vida y salud de los trabajadores, así como puede repercutir en el nivel de productividad de las empresas, ausentismo y rotación de personal.

En ese sentido, es claro que la Ley 1010 de 2006, como normatividad especial, desde sus orígenes ha sido una ley con poca eficacia jurídica, y ahora con el agravante de la ocurrencia de la pandemia Covid-19 se hace necesario un estudio a fondo de la verdadera problemática, tal como lo ha afirmado Carmen López Pino en los Cuadernos de Relaciones Laborales, así: “Podríamos resaltar los siguientes aspectos que restan eficacia de la Ley 1010: primero, no se problematiza el concepto de acoso laboral. Segundo, se restringen los actores implicados. Tercero, el sistema probatorio dificulta su corrección y sanción. Y cuarto, las sanciones y reparaciones son casi inexistentes” (López Pino, 2015, pp. 119-147).

Sobre la ineficacia de la Ley 1010 de 2006, igualmente se ha pronunciado Garzón Landinez:

Como se mencionó, la aplicación exclusiva de esta Ley al ámbito de las relaciones laborales desconoce las condiciones actuales de las relaciones de trabajo y deja desprotegida a gran parte de la población trabajadora. Es de anotar que aunque la Corte Constitucional ya revisó la citada disposición, se limitó el análisis de las condiciones dignas de trabajo a relaciones de subordinación; la protección adicional que otorgó entonces fue la de aplicar la Ley a los contratos de realidad, situación que contribuye a la ineficacia de la misma toda vez que dichos contratos son reconocidos tras largos procesos judiciales después de que la víctima se ha retirado de su lugar de trabajo, dejando sin efecto el fuero de seis meses que tienen quienes denuncian. (Garzón Landinez, 2011)

Si bien, la Ley 1010 enuncia diferentes prácticas constitutivas de acoso laboral, una de las principales causas de su ineficacia radica en su limitado ámbito de aplicación, toda vez que no es posible hacerla extensible a todas las modalidades de contratación de personal diferentes a la relación laboral, como lo son la contratación por prestación de servicios, plataformas tecnológicas, prácticas universitarias y aprendices, salvo que sea declarada judicialmente una relación laboral, tal como lo ha indicado la Corte Constitucional<sup>1</sup>.

Lo anterior ha sido objeto de estudio por parte de Morales y Hortúa en su análisis sobre la eficacia de la Ley 1010 de 2006, quienes luego de realizar una serie de entrevistas y estadísticas concluyeron:

Del análisis jurisprudencial pudimos evidenciar cómo se desmejoró la protección de los trabajadores tras la expedición de la Ley 1010 de 2006 y cómo la Corte, aunque antes reconocía como trabajo cualquiera de sus manifestaciones, hoy restringe el ámbito de la Ley a las relaciones laborales, desconociendo con ello las circunstancias actuales y las nuevas formas de contratación contribuyendo a la ineficacia de la Ley. Es así como, aunque se reconoce que el acoso laboral vulnera derechos fundamentales, la Ley que lo regula parece desconocer esta

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-960 de 2007 del 14 de noviembre de 2007. m. p. Manuel José Cepeda Espinosa: “Declarar *exequible* la expresión ‘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’ contenida en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006”.

situación, al no establecer mecanismos efectivos de protección. Para tal efecto resulta entonces fundamental reformar la Ley 1010 de 2006 y crear un organismo especializado que logre la protección de todas las personas en su lugar de trabajo. (Morales y Hortúa, 2019)

Igualmente, del precitado estudio se pudo evidenciar que existen fuertes limitaciones probatorias en torno a demostrar la existencia de una conducta constitutiva de acoso, concretamente en la prueba testimonial, por cuanto existe un temor generalizado de los trabajadores que son testigos del acoso consistente en perder sus empleos, y, en tal sentido, ante un eventual litigio o investigación administrativa no se atreven a dar fe de los hechos por miedo a represalias por parte de sus superiores jerárquicos o de sus compañeros de trabajo. Así lo concluyeron los autores citados:

Así mismo pudo evidenciarse que al momento de acudir a la jurisdicción ordinaria, existen unas limitaciones en cuanto a los términos, y otra limitación sería la prueba, toda vez que esta estará en poder del empleador. Hablamos principalmente de los testimonios, ningún trabajador se somete a brindar colaboración a un compañero y quedando señalado por su empleador. Así se informe al trabajador el fuero especial que le asigna la Ley 1010 de 2006. (Morales y Hortúa, 2019)

### **Acoso laboral en Europa y América Latina**

Las normas sobre prevención y manejo del acoso laboral están presentes ya en la mayoría de ordenamientos jurídicos del mundo. No obstante, su regulación e implementación es diferente según cada contexto social, histórico y jurídico. En ese sentido, en este aparte se pretende ilustrar someramente la regulación del acoso laboral en algunos países de Europa y América Latina y su relación con en el trabajo remoto.

- a. *Unión Europea*: el desarrollo normativo en materia de acoso laboral de la Unión Europea comprende principalmente los siguientes acuerdos: 1) Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral (2004); 2) Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo

(2007); y 3) Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo (2010).

A modo de referencia, analizaremos el caso de España, donde el acoso laboral se encuentra inicialmente tipificado como un delito de tortura e integridad moral determinándolo como “quienes en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” (art. 173, Código Penal Español).

Así mismo, se encuentra contemplado en el Estatuto Español de los Trabajadores que los protege del *mobbing* en los artículos 4 (derechos laborales) y 50 (extinción de la relación laboral e indemnización por daños y perjuicios). Adicionalmente, también se encuentra contemplado como una vulneración al artículo 10 de la Ley General de Sanidad y artículos 123 y 127 de la Ley General de Seguridad Social.

No obstante, la actual normatividad Española es obsoleta, pues no responde al contexto actual del país, así lo ha afirmado Cristóbal Molina en el libro *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente*, así: “El balance de estas dos décadas no puede ser más decepcionante, por la deficiente efectividad práctica de la tutela jurídica (preventiva, reparadora y punitiva) frente a la violencia y el acoso moral en el trabajo” (Molina Navarrete, 2021, p. 93).

Dado lo anterior, el 3 de marzo de 2020 la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, aseguró que el Gobierno de España inició el proceso de ratificación del Convenio 190 emitido por la Organización Internacional del Trabajo, advirtiendo que las fortalezas de dicho convenio consisten principalmente en: 1) la violencia y el acoso no solo va a tener ocasión en el lugar de trabajo; 2) es indiferente la forma de vinculación de

la persona que presta sus servicios; y 3) no solo se regulará sobre los espacios físicos de trabajo, sino que se extenderá a todas las comunicaciones profesionales que se desarrollen a través de las tecnologías digitales (EIDerecho.com, 2020).

Al respecto, diferentes sectores del sindicalismo español han manifestado que el Gobierno debe proporcionar una mayor y eficaz protección a los trabajadores y luchar contra la violencia y el acoso laboral, afirmando que la ratificación del Convenio 190 OIT implica que la violencia y el acoso laboral pueden, incluso, constituir una vulneración a los derechos humanos, son intolerables y van en contravía de los fines del trabajo decente.

En ese orden de ideas, la necesidad de una protección real de los trabajadores frente al acoso laboral, las deficiencias de la legislación en la comprensión de las realidades y riesgos psicosociales y el surgimiento de las nuevas formas de violencia y acoso en el trabajo realizadas mediante las tecnologías digitales que han tenido auge con ocasión de la pandemia Covid-19, son las razones más determinantes que hacen necesaria la ratificación del Convenio 190 OIT en el sistema jurídico español, pues, tal como lo afirma Molina Navarrete:

[...] una lectura más detenida del complejo entramado del Convenio 190 OIT (y de la Resolución 206 que lo acompaña), muestra que contiene algunas novedades significativas. Y, bien comprendidas y aprovechadas por la ley nacional que, en su momento, lo desarrolle para el plano interno, pudieran constituir esa fuente de revulsivos para la mayor efectividad de la lucha jurídica contra la violencia y el acoso moral laboral, también el ciberacoso. (Molina Navarrete, 2019, Pag. 93)

- b. *América Latina*: por otro lado, en lo que respecta a América Latina, es interesante advertir un año después de haber sido adoptado el Convenio n.º 190 por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, y ante el surgimiento de la pandemia Covid-19 y en consecuencia la imperante necesidad de hacer frente a las nuevas tecnologías y al reto del

trabajo futuro, Uruguay se convirtió el 12 de junio de 2020 en el primer país en ratificar dicho convenio afirmando, a través su representante permanente, Ricardo González Arenas, ante las Naciones Unidas en Ginebra, quien manifestó: “Uruguay considera que la naturaleza transversal del Convenio núm. 190 hace que sea una herramienta muy útil para mejorar el marco jurídico y de relaciones laborales ya existente en el país” (OIT, 2020)<sup>2</sup>.

A su turno, Argentina mediante la Ley n.º 27.580 publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020, Argentina a través del Congreso de la Nación ratificó el Convenio 190 con la finalidad de proteger a trabajadores y trabajadoras de la violencia y acoso laboral sin importar cuál sea su vinculación contractual. A partir de dicha ratificación, el país deberá armonizar la legislación a las disposiciones del Convenio y adoptar medidas para prevenir y mitigar la violencia y el acoso laboral (Internacional de la Educación, 2020). Dicha ratificación y posterior adecuación de la legislación se constituyen en un reto para afrontar las nuevas problemáticas que la Covid-19 ha generado con la implementación del trabajo remoto o teletrabajo.

Simultáneamente, es interesante advertir que en la región existe una percepción de mayor eficiencia laboral a través de la modalidad de trabajo en casa, estos datos derivan de una encuesta realizada por el portal de empleo Bumeran, teniendo como encuestados a trabajadores de ambos sexos y de todas las edades en seis países de la región como Argentina, Chile, Perú, Ecuador, Panamá y México. Dicho muestreo arrojó de manera general que un

---

<sup>2</sup> OIT, 2020. “Estos instrumentos se correlacionan con los desafíos del futuro del trabajo, los cuales están vinculados con la mayor movilidad de los trabajadores, la diversificación de los contratos de trabajo y el impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales. Adaptarse a las dinámicas más modernas de nuestras sociedades, donde factores como la competitividad, la innovación, el aprendizaje permanente y la eficiencia tienen una relevancia incuestionable, precisa de nuevos instrumentos a fin de garantizar que los trabajadores estén protegidos y sus derechos sean respetados”.

62.9 % de los encuestados opinaron que existía una mayor eficiencia laboral en el trabajo remoto, particularmente en Chile el 62.9 % considera que hay mayor productividad en casa, en Perú el 54.8 %; en Ecuador el 53.6 %; en Panamá el 75 %; y en México el 61 %. (La República, junio de 2020). Así mismo, los encuestados consideran que existe un ahorro en horas de traslado al lugar de trabajo a nivel por un 58.9 % de los latinoamericanos. Localmente por el 59.2 % de los chilenos, el 66.3 % de los peruanos, el 50.7 % de los ecuatorianos, el 44.7 % de los panameños y el 62 % de los mexicanos.

Teniendo en cuenta lo anterior, muchos latinoamericanos consideran que el trabajo en casa o trabajo remoto llegó para quedarse, a pesar de que muchas empresas lo hayan implementado inicialmente como una medida transitoria para afrontar la pandemia Covid-19 y continuar realizando las actividades laborales desde la residencia de los trabajadores, pues la mencionada encuesta realizada por Bumeran arrojó que el 80.9 % de los trabajadores de la región encuestados opinan que el trabajo remoto se implementará de forma definitiva una vez finalice la crisis sanitaria, económica y social generada por el Covid-19.

Así, es claro que existen grandes ventajas del trabajo remoto, pues si se usan de forma adecuada los recursos tecnológicos, aumenta la productividad, la calidad de vida, crecen ahorros económicos para los empleadores y se incrementa la calidad del trabajo, no obstante, también es cierto que su implementación y vocación de permanencia, dadas sus ventajas, contempla el análisis de varios retos y dificultades de digitalización y virtualidad, particularmente para la región de América Latina, para el caso que nos atañe, el incremento de conductas constitutivas de acoso laboral.

En encuesta regional elaborada, igualmente en 2020, por el portal de empleos Bumeran, la organización especialista en género GROW, la consultora Nodos y la Fundación AVON,

el 73 % los trabajadores latinoamericanos encuestados afirmaron haber sido víctimas de violencia o acoso en su trabajo (Anton, 2021).

Frente a la pregunta “¿cuáles son los comportamientos de violencia y acoso más comunes vivenciados por los y las trabajadores?”, la encuesta arrojó un resultado equivalente a que un 52 % de las mujeres, un 50 % de los hombres y un 40 % de las personas LGTBIQ+ encuestadas aseguran haber sufrido situaciones de “hostigamiento, agresiones verbales, daño a su reputación y aislamiento dentro del entorno laboral al que pertenece”. Todas las anteriores situaciones se encuentran relacionadas con el *mobbing* o acoso laboral, concretamente a la violencia psicológica.

De la encuesta de Bumeran es importante resaltar que en sus reportes finales no se evidencia una diferencia significativa entre la perspectiva de acoso laboral que afirmaron haber sufrido, por un lado, las mujeres con un 69 %, por otro lado, los hombres con un 62 % y, por el otro, el colectivo LGTBIQ+ con el 59 %.

### **Procedimiento al interior de las empresas para la prevención del acoso**

A raíz de la creación de la Ley 1010 de 2006 y como mecanismo inicial de contención y reacción al acoso laboral se crearon los comités de Convivencia Laboral, cuya finalidad es promover un excelente ambiente laboral, propugnar por unas mejores condiciones laborales y proteger a los trabajadores contra los eventuales riesgos psicosociales que puedan alterar su salud en el ámbito laboral.

Es así como, a través de la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 del mismo año, el Ministerio de Trabajo reglamentó y estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas,

normatividad que, de no ser acatada, las empresas se harán acreedoras de sanciones conforme al artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

Dentro de las principales funciones de este Comité se encuentran: 1) recepcionar y tramitar las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral; 2) mantener la confidencialidad frente al análisis de cada caso en los que se formule queja o reclamo; 3) propiciar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Así mismo, en caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo, si se trata del sector público el Comité tiene la obligación de remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación: tratándose del sector privado, debe informar a la alta dirección de la empresa y cerrar el caso, quedando a libre albedrío del trabajador si acude ante el inspector del Ministerio del Trabajo.

Dado lo anterior, en el evento de que el trabajador del sector privado opte por acudir ante un inspector del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el inspector deberá conocer y dar trámite a las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y conminar preventivamente al empleador para dar aplicación a los mecanismos de prevención de acoso laboral (Ministerio del Trabajo, 2013 p. 289).

### **Análisis de las estadísticas del Ministerio del Trabajo entre los años 2011 al 2020 en materia de acoso laboral**

Teniendo en cuenta lo precisado en el aparte anterior, dada la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en temas de acoso laboral, y con ocasión de la pandemia Covid-19, se procedió a solicitar a esta autoridad administrativa una estadística de las quejas presentadas por los trabajadores en materia de acoso laboral desde el año 2011 hasta el año

2020, con el objetivo de evidenciar si la pandemia influyó en la cantidad de reclamaciones interpuestas ante dicha entidad.

Así, de la información remitida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se evidenció con sorpresa que, en el año 2020, data en que inició la pandemia, se radicaron únicamente 35 quejas por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, existiendo una diferencia de 14 quejas en comparación con el año 2019.

Los hallazgos registrados en las estadísticas aportadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sugieren que los pocos casos radicados en la entidad administrativa no son producto de la eficacia de la normatividad en materia de acoso laboral o porque se hayan implementado efectivos mecanismos de prevención, sino que tal situación obedece al temor que tenían los trabajadores de denunciar cualquier conducta que pudiese ser constitutiva de acoso laboral, además encontrándonos en un contexto temporal en el que parte de las empresas se vieron afectadas por las restricciones impuestas por las autoridades locales y nacionales tendientes a contener y mitigar la propagación del Covid-19 en el país, por ejemplo por medidas como la orden de aislamiento obligatorio y la prohibición de circulación de personas y vehículos en todo el territorio nacional.

La Universidad de Medellín, en un estudio de credibilidad y confianza del Comité de Convivencia Laboral de la Administración Municipal de Itagüí, realizó una encuesta respecto de la eficacia de la Ley 1010 de 2006, la cual arrojó como resultado que solo el 5.1 % de los encuestados habían acudido alguna vez al Comité de Convivencia Laboral para denunciar alguna conducta de acoso laboral de la cual consideraban habían sido víctimas; no obstante, dicho estudio advierte que ese porcentaje fue mayor, dado que algunos encuestados no habían contestado esa pregunta, y en la siguiente afirmaron haber sido víctimas de alguna de las modalidades de acoso laboral (Ortiz Cano, 2016).

La anterior situación llevó a los investigadores a concluir que solo el 6.3 % de los funcionarios encuestados, esto es, 16 funcionarios de la administración municipal, habían acudido alguna vez al Comité de Convivencia Laboral, así mismo, a afirmar que existe un porcentaje de funcionarios que manifestaron haber sido víctimas de acoso laboral, pero que sin embargo no habían acudido al Comité de Convivencia Laboral para encontrar alguna solución a su situación, lo que permite evidenciar un claro ejemplo del silencio que generalmente guardan las víctimas de acoso laboral, que por temor a ser objeto de represalias evitan denunciar, o incluso por pensar en la posibilidad de quedar desempleados, escenarios sobre los cuales varios autores ya han hablado (Leymann, 1996; Piñuel, 2001; Ausfelder, 2002; Hirigoyen, 2014).

Otro estudio que cita la Universidad de Medellín (Ortiz Cano, 2016) fue el llevado a cabo en Manizales con 800 servidores públicos de la Rama Judicial entre los años 2008-2009, periodo durante el cual únicamente se presentaron cuatro quejas por acoso laboral, tipificadas bajo la modalidad de persecución del superior. Así, en el mencionado estudio, se concluyó que la Ley 1010 de 2006 carece de eficacia instrumental, pues en la práctica “a los nominadores les continúa la facultad de disciplinar y de evaluar el desempeño a los empleados, no obstante, aunque según el trabajo de campo existen estrategias de acoso laboral, los empleados sienten temor al denunciarlos por posibles represalias en la calificación de servicios, la que continúa en cabeza del nominador” (Lizarralde y Ortiz, 2013, p. 60).

En ese sentido, y frente a las estadísticas presentadas por el Ministerio de Trabajo y seguridad social, se evidencia que puede existir un subreporte en el número de quejas radicadas ante dicha autoridad administrativa, pues si bien de antaño ha existido un temor a denunciar por posibles represalias, a esa situación se debe sumar que durante el año 2020 y

parte del 2021 existe una angustia e incertidumbre de los trabajadores a perder su trabajo, debido a la crisis económica que ella trae consigo. La anterior situación ha sido comprobada en una encuesta realizada por el Fondo Económico Mundial en el 2020, que afirmó que:

el 54 % están “muy preocupados” o “algo preocupados” de que su empleo será terminado el próximo año. Los encuestados procedían de 27 países repartidos por todo el mundo, incluidas casi todas las economías del Grupo de los 20. El informe destaca la angustia colectiva sobre los medios de vida que la crisis del coronavirus está generando, mientras un nuevo aumento de infecciones en Europa subraya la persistencia de la pandemia. (Portafolio, 2020)

El temor de los trabajadores a ser despedidos durante la pandemia Covid-19 se encuentra además soportado en la alta tasa de desempleo emitida por el DANE, que registra en febrero de 2020 (fecha en que fue declarada Pandemia la enfermedad Covid-19) una tasa de desempleo de 12.2 % que se incrementó en mayo del 2020 a 21.4 %, aumento que se dio como consecuencia de las diferentes medidas adoptadas para contener y mitigar la enfermedad.

Posteriormente, en la etapa de mitigación del Covid-19 y dado al aumento de las actividades económicas exceptuadas del Aislamiento Preventivo Obligatorio, la tasa de desempleo tuvo una tendencia decreciente que se fijó en un 19.8 % y que llegó al 15.6 % estando en mayo de 2021 (DANE, 2021).

## **Conclusiones**

La legislación colombiana es insuficiente en materia de acoso, y, por lo tanto, es ineludible la adopción y ratificación del Convenio 190 de la OIT en el país, así como actualmente se encuentra en trámite en otros países de América Latina y Europa, para de esa manera

contextualizar la normatividad a las nuevas modalidades contractuales de prestación de servicios, adaptando un modelo jurídico que genere un margen más amplio de protección, que no solo involucre a las partes de una relación laboral como lo restringe la Ley 1010 de 2006, sino que abarque a más relaciones contractuales que igualmente pueden verse expuestas al acoso.

Ahora bien, tal como se evidenció en el presente capítulo, los trabajadores latinoamericanos consideran que el trabajo en casa o trabajo remoto que debió implementarse con ocasión de la pandemia Covid-19, a pesar de que muchos empleadores inicialmente lo hayan implementado como una medida transitoria para afrontar el contagio, actualmente tiene vocación de permanencia, considerando que esta modalidad se implementará de forma definitiva una vez finalice la crisis sanitaria, económica y social generada por el Covid-19, y, en consecuencia, resulta palmaria la necesidad de regulación en materia de prevención y sanción del acoso laboral frente a las personas que continúen prestando sus servicios en sus hogares.

En ese orden, si bien es claro que el trabajo remoto tiene grandes ventajas, entre las que están el aumento de la productividad, de la calidad de vida y de los ahorros económicos para los empleadores, no obstante, también es cierto que su implementación y permanencia contemplan el análisis de varios retos y dificultades de digitalización y virtualidad, particularmente para la región de América Latina, encontrándose expuestos al fácil incremento de conductas constitutivas de acoso laboral.

Así, uno de los principales retos de la pandemia consiste en armonizar la utilización de las tecnologías en el trabajo en casa con el derecho a la desconexión y con la productividad y eficacia empresarial, pues, de lo contrario, el abuso de o desconocimiento de las leyes laborales so pretexto de laborar en virtualidad incurriendo en conductas arbitrarias, por ej.:

1) no respetar la jornada laboral contratada o legalmente dispuesta; 2) obligar a encender la cámara sin una finalidad concreta; y 3) no suministrar elementos de trabajo para que el colaborador pueda ejecutar sus funciones, pueden influir en la generación de conductas de acoso, llegando incluso a afectar su salud mental e inducir a la renuncia.

Aunado a lo anterior, las estadísticas aportadas por el Ministerio de Trabajo y seguridad social en Colombia sugieren que puede existir temor de los trabajadores en denunciar conductas que pudiesen ser constitutivas de acoso laboral, tanto por la ineficacia de las disposiciones legales en la materia como por las secuelas de las restricciones impuestas por las autoridades locales y nacionales tendientes a contener y mitigar la propagación del Covid-19 en el país, por ejemplo por medidas como la orden de aislamiento obligatorio y la prohibición de circulación de personas y vehículos en todo el territorio nacional.

En ese sentido, de antaño es evidente la existencia un temor generalizado de los trabajadores que son víctimas o testigos del acoso consistente en perder sus empleos, y en tal sentido ante un eventual litigio o investigación administrativa no se atreven a dar fe de los hechos por miedo a represalias por parte de sus superiores jerárquicos o de sus compañeros de trabajo, temor que debe ser mitigado en primer plano al interior de cada una de las compañías a través de campañas de prevención de acoso, generación de bienestar y calidad de vida laboral y, en segundo plano, a través de reglamentación nacional que se encuentre acorde al contexto actual.

Adicionalmente, tal como se advirtió en esta investigación, la alta tasa de desempleo nacional influye directamente en el temor de los trabajadores a ser despedidos durante la pandemia Covid-19, por cuanto de las cifras emitidas por el DANE se pudo evidenciar que en febrero de 2020 (fecha en que fue declarada la pandemia del Covid-19) se registró una tasa de desempleo de 12.2 % incrementándose en mayo del 2020 a 21.4 %, aumento que

indudablemente se dio como consecuencia de las diferentes medidas adoptadas por las empresas para contener y mitigar la enfermedad.

Dado lo anterior, se recalca la necesidad de realizar un estudio profundo acerca de todas las relaciones de prestación de servicios, para establecer una matriz de riesgos y posibles soluciones en materia de acoso. Además, es imperioso establecer un diálogo serio entre el Ministerio de Trabajo y los empleadores a fin de explicar el alcance y significado del acoso laboral y así evitar a toda costa conductas que puedan constituirse como tales. Para alcanzar el anterior objetivo Colombia, al igual que Uruguay y España, deberá adoptar e implementar el Convenio 190 de la OIT con la finalidad de materializar la protección de todos los trabajadores colombianos, dejando de lado cualquier influencia política o poder empresarial.

## **Referencias**

ANDI y Ministerio del Trabajo. (2020). *Encuesta de conciliación de vida laboral y personal*.

Anton, M. (2021). *Violencia y acoso laboral: el impactante dato que da cuenta de la situación en América Latina*. Disponible en <https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/violencia-acoso-laboral-impactante-dato-204500339.html>

Azzi, M. (2020). *Una normalidad mejor debe ser sinónimo de solución del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo*. OIT.

Colombia, Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006. Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Colombia, Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-898.

Colombia, Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-960.

Colombia, Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 652 de 2012.

- Colombia, Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 1356 de 2012.
- Colombia, Ministerio del Trabajo. 2013. *Manual del Inspector del Trabajo y la Seguridad Social*.
- Colombia, Ministerio del Trabajo (2020). Circular 033 y Resolución 666.
- Colombia, Ministerio del Trabajo. (2021). *Estadísticas quejas de acoso laboral por los años 2019, 2020 y lo que cursa del 2021 en todo el territorio colombiano*. Cuadro de Excel.
- Colombia, Ministerio del Trabajo. Circular 0021 de 2020 (2020). Testimonio of Ministerio del Trabajo de Colombia. Disponible en <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Camaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista Derecho Universidad Católica de Valparaíso*, pag 215 - 240 37.
- Correa Carrasco, M. (2006). *Acoso moral en el trabajo. El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo*. Navarra: Thomson-Aranzi.pag 215 - 240
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). *Tasa global de participación, ocupación y desempleo mensual. Diciembre de 2019 a junio de 2021*. Disponible en <https://sitios.dane.gov.co/visor-geih/#/visor>
- España, Código Penal Español. Ley Orgánica 10 de 1995.
- ElDerecho.com. (2020). *Trabajo anuncia que España ratificará hoy el convenio de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo*. Disponible en <https://elderecho.com/trabajo-anuncia-espana-ratificara-hoy-convenio-la-OIT-acoso-violencia-trabajo>.
- Garzón Landinez, T. C. (2011). *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006. Una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. (Tesis de

grado). Universidad del Rosario, Bogotá. Disponible en <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2689>

López Pino, C. M. (2015). Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33(1). DOI: [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2015.v33.n1.48810](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2015.v33.n1.48810)

Molina Navarrete, Cr. (2019). *El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*. 1ª ed. Madrid: La Ley, Wolter Kluwer.

Morales, V. y Hortúa, J. (2019). *Análisis eficacia Ley 1010 de 2006 sobre las causas de acoso laboral en las empresas comerciales de productos de consumo masivo de Villavicencio*. Disponible en <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6633>

Morales Ramírez, M. A. (Diciembre de 2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano del Derecho Comparado*, [año XLIX], 147, 71-98.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). Convenio 190.

Ortega Velásquez, Fr. B. y Rodríguez Conde, A. J. (2016). *Acoso laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura*. Bogotá: Universidad del Rosario.

López Pino, C. M. y Enrique Seco, M. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, 44, 111-114. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/851/85141031007.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *Uruguay, primer país en ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso*. Disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_747852/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_747852/lang--es/index.htm)

Internacional de la Educación. (2020). *Argentina lidera la condena del acoso y la violencia en el trabajo*. Disponible en <https://www.ei-ie.org/es/item/23589:argentina-lidera-la-condena-del-acoso-y-la-violencia-en-el-trabajo>

2013Ortiz Cano, G. C. (2016). *Credibilidad y confianza del comité de convivencia laboral de la Administración Municipal de Itagüí (2014-2015).Informe final. Universidad de Medellín*

Lizarralde Valencia, J. A. y Ortiz González, J. W. (2013). *La eficacia de la Ley 1010 de 2006 en la Rama Judicial de Manizales*. Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Jurídicas

Portafolio. (2020). La mitad de los trabajadores del mundo temen perder su empleo. Disponible en <https://www.portafolio.co/internacional/mitad-de-los-trabajadores-del-mundo-temen-perder-su-empleo-545785>