

LAURA PATRICIA RUEDA VALENCIA

**LA REPARACIÓN INTEGRAL DE DAÑOS OCASIONADOS POR ACOSO
LABORAL A SERVIDORES PÚBLICOS QUE NO SE ENCUENTRAN
VINCULADOS LABORALMENTE AL ESTADO COLOMBIANO A TRAVÉS
DE UN CONTRATO DE TRABAJO**

**(Maestría en Derecho Privado con énfasis en Responsabilidad
Contractual y Extracontractual, Civil y del Estado)**

Bogotá D.C., Colombia

2020

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO PRIVADO CON ÉNFASIS EN
RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL, EXTRA CONTRACTUAL,
CIVIL Y DEL ESTADO

Rector: Dr. Juan Carlos Henao Pérez

Secretaría General: Dra. Martha Hinestroza Rey

Decana Facultad de Derecho: Dra. Adriana Zapata Giraldo

Director Departamento
Derecho Civil: Dr. Felipe Navia Arroyo

Director de Tesis: Dr. Camilo Gómez

Presidente de Tesis: Dr. Felipe Navia Arroyo

Examinadores: Dr. Francisco Ortiz
Dra. Milena González

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	vi
1. DEFINICIÓN DEL FENÓMENO.....	1
2. ÁMBITO LABORAL DEL ACOSO.....	8
3. RESPONSABILIDADES DERIVADAS DEL <i>MOBBING</i> . RESPONSABILIDAD SANCIONADORA VS RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL	10
4. RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DEL ESTADO POR ACOSO LABORAL	14
4.1 DAÑO	14
4.1.1 Amenaza de lesión definitiva:.....	16
4.1.2 Inicia lesión definitiva del derecho (daño continuado)	22
4.1.3 Lesión definitiva y consumada del derecho.....	25
4.2 IMPUTACIÓN	26
4.3 FUNDAMENTO DEL DEBER DE REPARAR.....	29
5. FORMAS DE REPARAR PERJUICIOS DERIVADOS DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	37
5.1 RAZONES QUE MOTIVAN EL ACOSO LABORAL.....	38
5.2 DAÑOS OCASIONADOS	39
5.3 MEDIDAS DE REPARACIÓN.....	41
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFÍA.....	49

RESUMEN

El presente artículo aborda la problemática del acoso laboral que se presenta en el sector público a partir del estudio de las conductas que se consideran *mobbing*, analizando los elementos necesarios para que se edifique el juicio de responsabilidad plena bajo un concepto no tradicional de daño con el fin de establecer cuáles son los mecanismos más eficientes para reparar a las víctimas de acoso en el ámbito del sector público en Colombia.

ABSTRACT

This article addresses the problem of workplace harassment that is presented in the public sector from the study of behaviors that are considered mobbing, analyzing the necessary elements for the construction of the full responsibility trial under a non-traditional concept of damage, in order to establish what are the most efficient mechanisms to repair victims of harassment in the public sector in Colombia.

INTRODUCCIÓN

La problemática del acoso en el lugar de trabajo constituye uno de los retos que deben afrontar los actores del mundo laboral de la época, la cual ha llegado a tal magnitud que recientemente, en la centésima octava reunión congregada en Ginebra el 10 el junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo consideró necesario adoptar el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo¹.

En el preámbulo del mencionado instrumento internacional reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;”² y establece que estas conductas “pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;”³.

Por su parte, la legislación colombiana expidió por primera vez en el año 2006⁴ una norma que busca adoptar medidas en contra del acoso laboral, de cuya lectura se advierte una definición del fenómeno, las modalidades en que se puede presentar, los bienes jurídicos que busca proteger y las distintas medidas preventivas correctivas y sancionatorias que procuran combatirlo. No obstante lo anterior, no consideró necesario el legislador mencionar en esta norma los mecanismos con que cuenta la víctima de este tipo de conductas para solicitar la indemnización de perjuicios.

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [OIT]. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso [en línea]. C190 – Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: 2019. [Consultado el 17 de julio de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

² Ibíd.

³ Ibíd.

⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medida para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2006. No. 46160.

Se advierte que lo que consagra son los mecanismos sancionatorios a los que se puede acudir la víctima para hacer cesar el acoso, aplicable tanto en el sector público como privado, encontrando que para el caso de servidores públicos el mecanismo procedente es el proceso disciplinario, consagrado en la Ley 1952 de 2019, mediante la cual se derogó la Ley 734 de 2002.

Ahora bien, siendo el sector público uno de los que genera mayor cantidad de empleos en Colombia, se constituye en foco de riesgo para que se presenten situaciones de *mobbing*, por lo cual en el presente artículo se pretende indagar sobre el alcance de la responsabilidad patrimonial del Estado por acoso laboral y las formas más eficientes de reparar los perjuicios ocasionados, para lo cual se utilizará como metodología la revisión de la dogmática jurídica en la materia y el análisis crítico de la jurisprudencia de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Conforme a lo anterior, en la primera parte del artículo se abordará la conceptualización del acoso laboral y el ámbito en el cual se presenta para efectos de este artículo; en la segunda parte se describirán los elementos de la responsabilidad patrimonial del Estado y en la tercera y última parte se analizarán las formas utilizadas por la jurisprudencia nacional para reparar los perjuicios derivados del acoso y las formas que se proponen en este escrito para lograr una reparación más eficiente de la víctima. Esto último derivado del hecho de que, a la fecha, son muy pocos los pronunciamientos que ha efectuado el Consejo de Estado en lo concerniente al reconocimiento de indemnizaciones por conductas de acoso laboral, siendo muy superior por ejemplo la cantidad de quejas disciplinarias que se presentan al respecto, y considerando que el acoso laboral constituye un problema de salud pública a nivel mundial⁵.

⁵ HERRERA CUBILLOS, Jenny, *et al.* Acoso Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI [en línea]. Bogotá, Colombia: Universidad Sergio Arboleda. 2017 [citado 29 nov, 2019]. Disponible en <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1077/Acoso%20laboral%20mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

1. DEFINICIÓN DEL FENÓMENO

La palabra *mobbing* fue utilizada por primera vez en el contexto de los lugares de trabajo por Heinz Leymann⁶ en la década de los 80, quien la tomó prestada del etólogo Konrad Lorenz⁷ que la utilizó para describir el comportamiento animal en grupo, llamando *mobbing* a los ataques de un grupo pequeño de animales que amenaza a uno solo más grande. Posteriormente, el término fue usado por el médico suizo Heinemann⁸ al estudiar el comportamiento de los niños en los recesos de clases, específicamente al comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños contra otros, más frecuentemente uno solo.

En efecto, Leymann adopta el término en un nuevo plano luego de observar un comportamiento similar al descrito en los ambientes laborales y lo define de la siguiente manera:

El terror psicológico o *mobbing* en la vida laboral involucra una comunicación hostil y poco ética, que es dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos principalmente hacia uno, que debido al *mobbing*, es colocado en una situación de impotencia e indefensión, siendo retenido allí por medio de actividades continuas de *mobbing*. Estas acciones ocurren muy frecuentemente (estadísticamente: al menos una vez a la semana) y se prolonga por un periodo largo de tiempo (estadísticamente: al menos por seis meses). Debido a la alta frecuencia y prolongado periodo de tiempo del comportamiento hostil, este maltrato termina en una considerable misera psicológica, psicosomática y social⁹.

⁶ LEYMANN, Heinz. *The Content and Development of Mobbing at Work* [en línea]. En: *European Journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(2). [Citado el 16 de julio de 2019]. p. 165-184. Disponible en: <http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>

⁷ *Ibíd.* p. 165.

⁸ *Ibíd.* p. 168.

⁹ *Ibíd.* p. 180.

Por lo anterior, autores como Conde Colmenaro¹⁰ consideran que el alto índice que se presenta de esta patología social en las organizaciones de trabajo ha ocasionado que tenga una significativa trascendencia jurídica en tanto se convierte en un fenómeno digno de estudiar en distintos contextos, bien sea a nivel internacional, nacional o local. Ahora bien, es importante subrayar que este tipo de actuaciones se constituyen un fenómeno complejo que debe ser analizado de forma holística e incluso requiere de un abordaje interdisciplinar para comprender así la magnitud del mismo. Debido a esta realidad, suele ser difícil delimitar el acoso laboral en el ámbito laboral desde una seguridad jurídica en tanto la expresión posee variadas connotaciones; no obstante, para el presente estudio se toma como un referente conceptual significativo la definición que realiza Cruz Caicedo¹¹ que configura el *mobbing* de la siguiente forma:

[...] toda acción degradante, humillante y hostil realizada de forma persistente por el empleador público o privado, sus representantes, un compañero de trabajo o un subalterno, contra los derechos del trabajador, tales como dignidad humana, igualdad, integridad física y moral, libertad sexual, honor, intimidad y propia imagen y la prohibición de cualquier discriminación (por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social), que causa la deserción del empleo, la degradación del ambiente laboral y su entorno relacional en general¹².

A su vez, el ordenamiento jurídico chileno, mediante una modificación hecha en el año 2012 al Código del Trabajo, conceptúa al acoso laboral como una práctica contraria a la dignidad de las personas, es “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su

¹⁰ CONDE COLMENARO, Pilar. *El Acoso Laboral en el Empleo Público*. Grana, España: Editorial Comares, 2009. ISBN: 978-84-9836-458-3.

¹¹ CRUZ CAICEDO, Maritza. *El daño extrapatrimonial en el acoso laboral. Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012. p. 17.

¹² *Ibid.* p. 17.

menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”¹³. Asimismo, la doctrina española define el acoso moral laboral como “una conducta ilícita que (efectuada por el empresario o un trabajador) se desarrolla en el marco de la relación profesional si bien trasciende el plano meramente laboral, y se constituye en un ataque a derechos fundamentales del trabajador que puede, ocasionalmente, provocar daños graves de diversa índole”¹⁴.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo denomina al fenómeno como violencia y acoso, y lo describe como aquellos “comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan como objeto, causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”¹⁵.

En lo que respecta a la legislación colombiana, esta le otorga el apelativo de acoso laboral a “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”¹⁶.

¹³ CHILE. CONGRESO NACIONAL. Artículo 1 de la Ley 20.607. (31 de julio de 2012). Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral [en línea]. En: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 2012. [Citado el 18 de julio de 2019]. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&idVersion=2012-08-08>

¹⁴ CONDE COLMENERO, Pilar. El acoso laboral en el empleo público: Actualizada conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Granada: Comares, 2009. p. 213.

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [OIT]. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso [en línea]. C190 – Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: 2019. [Citado el 18 de julio de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero 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. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

Al respecto, la Corte Constitucional emitió un concepto sobre el asunto en el cual se basaba en la jurisprudencia de los Jueces Laborales españoles y mediante Sentencia T—882/06 señaló que:

[...] el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “*estrés laboral*”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar¹⁷.

De todas las anteriores definiciones se advierten ciertos puntos en común como lo es el hecho que este fenómeno, traducido en conductas, atenta contra la dignidad y un sinnúmero de derechos de una persona que se desenvuelve en el ámbito laboral, considerando relevante destacar dos elementos únicos que aporta el concepto propuesto por la OIT: el primero de ellos es que la conducta puede ser única, lo cual dista de las demás definiciones para las cuales es necesario que las conductas degradantes, los hostigamientos, las humillaciones, etc., sean persistentes, se repitan. El segundo, es que considera acoso aquella conducta susceptible de causar daño y no solo la que lo causa, bajo la premisa de que la amenaza de lesión definitiva constituye daño.¹⁸

En relación con el primer aporte que hace el concepto de la OIT es claro que, si bien existe una acepción de la palabra “acosar” que significa “perseguir sin tregua ni reposo a un animal que es pieza de caza o se utiliza para cazar”¹⁹,

¹⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-882/06 (26 de octubre de 2006). M.P.: HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

¹⁸ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Consultado el 22 de julio de 2019]. p. 282. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

¹⁹ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA [RAE]. Diccionario del español jurídico [en línea]. [Citado el 19 de julio de 2019]. Disponible en: <https://dej.rae.es/lema/acosar>

lo cual necesariamente denota repetición, de igual manera lo es que “acosar” también significa “hostigar, acorralar, intimidar, agobiar o importunar”²⁰, y, por lo tanto para intimidar a una persona basta una ocasión, como lo deja de presente el ejemplo propuesto en la definición por la RAE “El abogado acosó al testigo en el interrogatorio sin que el juez interviniera”²¹.

Asimismo, trae la acepción de “atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo mediante conductas no deseadas relacionadas con el origen, la religión o convicciones, la discapacidad, edad u orientación sexual de una persona.”²², concepto que sin lugar a dudas es al que se refiere el acoso laboral, frente a lo cual se insiste que para crear un ambiente intimidatorio basta una ocasión y que cuando se refiere a conductas no deseadas, ese plural se refiere a todas aquellas que se pudieron desplegar esa única vez, no el hecho que esas conductas deban repetirse en distintas oportunidades, se considera este uno de los principales motivos por los cuales los empleados no denuncian, al considerar que si solo pasa una vez no es *mobbing*, con lo cual avalan ese tipo de comportamientos.

En relación con el segundo aporte que hace el concepto de la OIT, referente a la conducta causante del acoso, hay que señalar que existe en general conformidad con que los comportamientos tachados como inaceptables en el ámbito laboral susceptibles de causar daño constituyen acoso laboral. Lo anterior por cuanto el daño al que se hace referencia es aquel que corresponde al concepto tradicional que implica la lesión definitiva del derecho. Sin embargo, el concepto de daño que debe tenerse en cuenta

²⁰ *Ibíd.*

²¹ *Ibíd.*

²² *Ibíd.*

para estos efectos es aquel que propone el profesor Juan Carlos Henao²³ en el cual la simple amenaza de lesión definitiva del derecho es considerada daño, y es en los argumentos expuestos por este autor en los que se sustentarán los motivos por los cuales debería declararse la responsabilidad patrimonial de aquellos patronos que con sus conductas amenacen el derecho a gozar al trabajo en condiciones dignas y decentes, concepto que parece acoger la legislación francesa en la modificación hecha por la Ley de Modernización Social de 2001 del *Code du Travail* que al referirse al acoso moral señala:

*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*²⁴.

[Ningún trabajador debe sufrir conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional]²⁵.

Llegados a este punto, vale la pena señalar que ante el marco presentado la Constitución Política de Colombia de 1991²⁶ propone un nuevo fundamento

²³ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Consultado el 22 de julio de 2019]. p. 282. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

²⁴ FRANCIA. Artículo L1152-1 *Code du Travail*. [en línea]. [Citado el 10 de octubre de 2019]. Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8CDF6691745D98BBE68CAE882A375035.tplgfr43s_1?idSectionTA=LEGISCTA000006177845&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20191010

²⁵ CES GARCÍA, Eva María. El *mobbing* un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea: La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002. [en línea]. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [Consultado el 10 de octubre de 2019]. p. 210. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/37/juris3.pdf

²⁶ COLOMBIA. Constitución Política. (20, julio, 1991). Gaseta Constitucional No. 116. Bogotá, D.C., 1991. Art. 53.

jurídico para la nación en el cual se establece el trabajo como un derecho que debe ser garantizado en condiciones dignas y justas. A partir del mencionado pronunciamiento, se materializaron los principios mínimos en materia laboral y se configuraron los derechos fundamentales del trabajador, los cuales son intrínsecos en toda relación jurídica que surja del servicio puesto a disposición del empleador²⁷.

²⁷ CRUZ CAICEDO, Maritza. El daño extrapatrimonial en el acoso laboral. Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia, 2012. p. 49. ISBN: 978958710822.

2. ÁMBITO LABORAL DEL ACOSO

Otro aspecto relevante es delimitar claramente el ámbito al que se hace relación en el presente artículo, que es el hostigamiento laboral perpetuado y padecido principalmente por el personal del Estado con vinculación legal y reglamentaria, lo cual implica que los derechos y las obligaciones de la relación laboral están regulados por la ley y los reglamentos²⁸, siendo esto de vital relevancia para identificar el marco normativo que permita edificar el juicio de responsabilidad patrimonial.

Ahora bien, existe un término que engloba a todo el personal a cargo del Estado como empleador, sin importar el tipo de vinculación por medio de la cual se ingresa al cargo que son los servidores públicos, a los cuales se hace referencia en el artículo 123 de la Constitución Política en donde se consagra que “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”.²⁹

A su vez, en el artículo 113 de la Carta Magna se señala en cuanto a la estructura del Estado, que son ramas del poder público la legislativa, la ejecutiva y la judicial, existiendo además de éstas otros órganos autónomos e independientes.³⁰

²⁸ SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. Compendio de Derecho Administrativo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2017. p. 968

²⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de Colombia. [en línea]. En: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. [Citado el 30 de julio de 2019]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

³⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de Colombia. [en línea]. En: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. [Citado el 30 de julio de 2019]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

De lo anterior se colige que el término servidor público agrupa a todas las personas naturales vinculadas laboralmente al Estado en cualquiera de sus ramas, entidades, órganos y organismos de manera subordinada o dependiente, así como los miembros de las corporaciones públicas de elección popular, lo cual implica que en tal concepto se incluye no solamente a empleados públicos y trabajadores oficiales, sino también, a cualquier persona que se vincule laboralmente al Estado sin importar la manera como se produzca su ingreso al servicio público (por contrato de trabajo, mediante una relación legal y reglamentaria, por elección popular o de otra forma)³¹.

Así las cosas, en el presente artículo no se hará relación al acoso laboral producido u ocasionado a servidores públicos de manera general, sino solo a aquellos que no se hayan vinculado al Estado laboralmente a través de un contrato de trabajo, frente a estos últimos el régimen jurídico aplicable es el Código Sustantivo del Trabajo.

³¹ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL. Conflicto de competencia. Radicado 11001-03-06-000-2014-00252-00 (C) (9 de abril de 2015). C.P.: ÁLVARO NAMÉN VARGAS.

3. RESPONSABILIDADES DERIVADAS DEL *MOBBING*. RESPONSABILIDAD SANCIONADORA VS RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

De las conductas de acoso laboral se pueden desprender distintas clases de responsabilidades; así la ley 1010 de 2006 que lo regula en nuestro país, consagra una responsabilidad sancionadora, es decir, aquella que hace alusión a la sanción de una conducta (responsabilidad disciplinaria – penal), la cual puede existir a pesar de que no haya daño o perjuicio y parte de que la conducta es ilícita siempre y por eso merece castigo. De otro lado se encuentra la responsabilidad patrimonial, fenómeno que alude a la obligación de reparar un daño o perjuicio, la cual no puede existir si no hay daño, como quiera que este es su primer y esencial elemento estructural, y la cual puede provenir de una conducta lícita o ilícita.³²

Conforme a lo anterior, la responsabilidad que consagra la ley sobre acoso laboral es meramente sancionadora, toda vez que en ninguno de sus artículos se consagra la obligación de reparar los daños derivados de estas conductas, ni se menciona la manera en que las víctimas del acoso pueden reclamar por los perjuicios causados, o si la indemnización a la que estaría obligado el empleador (cuando es quien comete la conducta), es la total y ordinaria o la tarifada de acuerdo a la regulación laboral.³³

³² Según lo mencionado por María Cecilia M'causland (Universidad Externado de Colombia, 2 de marzo de 2016). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Daño.

³³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. (7 de junio de 1951). En Diario Oficial. 1951, no. 27.622.

Es así como además de señalarse un concepto de acoso laboral³⁴, las modalidades³⁵ en las que se presenta y los mecanismos de prevención y corrección³⁶, sanciona a los agentes que cometen este tipo de conductas, en el sector público como falta disciplinaria gravísima y en el sector privado con multas, pago de tratamientos por enfermedades profesionales, terminación o no renovación del contrato de trabajo, entre otros, apreciándose en este punto un tratamiento diferenciado entre el empleador privado y el público, toda vez que mientras en el sector privado permite que se sancione al empleador que haya tolerado el acoso laboral³⁷, en el sector público solo sanciona disciplinariamente al servidor público que acosa, sin que nada se diga respecto al empleador, que para este tipo de casos sería el Estado, cuando tolere este tipo de actos.

El mencionado trato diferenciado entre empleadores del sector público y privado es uno de los factores determinantes para que existan muchos más casos de *mobbing* en el empleo público, como quiera que en ningún caso de acoso laboral comprobado por un servidor público se permitirá que se sancione al empleador. En cabeza del Estado patronal solo está la obligación de incluir en sus reglamentos de trabajo mecanismos de prevención de esas conductas³⁸; en contraposición, al empleador privado que tolere estas conductas se le podrá imponer una multa de entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales y la obligación de pagar a las empresas

³⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero 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. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero 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. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

³⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 9 numeral 4 y Artículo 13 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero 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. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

³⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero 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. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos laborales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso.

Asimismo, la Corte Constitucional encontró un trato diferenciado en las relaciones de trabajo públicas y las privadas al momento de tomar medidas con el fin de hacer cesar las conductas de acoso, por lo cual en sentencia T-882/06 dispuso la tutela como mecanismo procedente para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público. En la mencionada sentencia, refiriéndose a la procedencia de la acción de tutela frente a mecanismos establecidos en la Ley 1010 de 2006, expuso en primera medida como bienes jurídicos protegidos por el legislador el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.³⁹

Seguidamente y después de hacer mención sobre las medidas administrativas en pro de corregir y prevenir el acoso, expone el régimen sancionatorio, en donde la Ley 1010 de 2006 dispone ciertas medidas contra quienes incurran en prácticas de acoso laboral distinguiendo para ello entre los sectores público y privado, sanciones a las cuales se hizo alusión en renglones anteriores, las cuales encuentran una nueva diferenciación al momento de ser impuestas, lo cual justifica la procedencia de la acción de tutela en ciertos casos.⁴⁰

En lo que concierne al procedimiento sancionatorio reseñó la Corte:

Se tiene que la ley prevé que el Ministerio Público impondrá la sanción disciplinaria correspondiente, de conformidad con el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único; por el contrario, cuando el

³⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-882/06 (26 de octubre de 2006). M.P.: HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

⁴⁰ *Ibíd.*

sujeto activo sea un particular, la normatividad dispone la citación a una audiencia ante el juez laboral, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.⁴¹

Conforme lo anterior, la Corte encontró que cuando el hostigamiento laboral se presenta en el ámbito laboral público, la víctima solo puede acudir a la queja disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo de carácter administrativo que no resulta eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, teniendo en cuenta todo lo que implica adelantar un proceso disciplinario, decisión que adicionalmente puede ser objeto de control judicial, no siendo la vía disciplinaria tan rápida como la tutela, sino que, además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador, o al menos, la impartición de una orden al agente acosador para que cese de inmediato en su conducta.⁴²

En este orden de ideas, la Corte concluyó que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, lo cual no ocurre cuando el fenómeno se presenta en el sector privado, en donde la tutela se torna improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, acudiendo ante un juez laboral.⁴³

⁴¹ *Ibíd.*

⁴² *Ibíd.*

⁴³ *Ibíd.*

4. RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DEL ESTADO POR ACOSO LABORAL

La responsabilidad patrimonial es otra de aquellas que se pueden derivar del *mobbing*, en virtud de la cual se genera la obligación de reparar un daño. Para abordar el análisis de este tipo de responsabilidad, que para el presente trabajo nos estamos refiriendo a la responsabilidad patrimonial del Estado como patrono, se hace necesario analizar cada uno de los elementos esenciales para que se configure, esto es: daño, imputación y fundamento del deber de reparar.⁴⁴

4.1 DAÑO

El daño es el primer elemento fundante de la responsabilidad patrimonial, el cual ha sido definido por innumerables autores a través de los años, sin embargo, en los casos de acoso laboral se considera acertado el concepto propuesto por el profesor Juan Carlos Henao en su tesis doctoral así: “daño es toda afrenta a los intereses lícitos de una persona, trátase de derechos pecuniarios o de no pecuniarios, de derechos individuales o de colectivos, que se presenta como lesión definitiva de un derecho o como alteración de su goce pacífico y que, gracias a la posibilidad de accionar judicialmente, es objeto de reparación si los otros requisitos de la responsabilidad civil – imputación y fundamento del deber de reparar- se encuentran reunidos.”⁴⁵

⁴⁴ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 26 de agosto de 2019]. p. 280. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

⁴⁵ HENAO, Juan Carlos. *Le dommage. Analyse à partir de la responsabilité civile extracontractuelle de P État en droit colombien et en droit français*. Citado por: HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 26 de agosto de 2019]. p. 280.

Ahora bien, es preciso desmenuzar el concepto innovador propuesto por el autor con el fin de darle aplicación específica al contexto de responsabilidad del Estado al cual nos estamos refiriendo en este trabajo. En el concepto se indica que el daño se presenta como “lesión definitiva de un derecho o como alteración de su goce pacífico”⁴⁶, por lo cual será necesario indicar cuales son los derechos que se lesionan con el acoso laboral, debiéndonos remitir a la ley 1010 de 2006 en donde se enuncian como bienes jurídicos protegidos: “el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.”⁴⁷ Debe aclararse que el anterior catálogo de derechos no constituye un listado taxativo, sino que de ellos se parte, pudiéndose afectar otros derechos no indicados en la ley.

Adicionalmente, cuando se menciona “lesión definitiva de un derecho o como alteración de su goce pacífico”⁴⁸, el profesor Juan Carlos Henao sostiene que este concepto supone la existencia de tres etapas de daños cierto: “la primera va desde el momento en el que inicia la perturbación o alteración del goce pacífico del derecho o interés, sin que aún se haya iniciado la lesión definitiva; la segunda va desde el momento en el que inicia la lesión definitiva del derecho y sigue presentándose, lo cual se define en doctrina como daño

Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

⁴⁶ HENAO, Juan Carlos. *Le dommage. Analyse à partir de la responsabilité civile extracontractuelle de P État en droit colombien et en droit français*. Citado por: HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 26 de agosto de 2019]. p. 280. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

⁴⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 1 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medida para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

⁴⁸ HENAO, Juan Carlos. *Le dommage. Analyse à partir de la responsabilité civile extracontractuelle de P État en droit colombien et en droit français*. Citado por: HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 26 de agosto de 2019]. p. 280. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

continuado, y la tercera supone que el derecho ya fue lesionado definitiva y totalmente.”⁴⁹

4.1.1 Amenaza de lesión definitiva⁵⁰:

La primera etapa del daño hace referencia a la amenaza de lesión definitiva del derecho que supone la alteración a su goce pacífico; en los casos de violencia psicológica en el trabajo este momento lo representa aquel en el que se inician los ataques a la dignidad del trabajador, para mayor ilustración se refieren los siguientes casos analizados por el Consejo de Estado, frente a los cuales vale la pena aclarar que son pocos los eventos en donde se ha demandado al Estado para que se le declare responsable patrimonialmente por hostigamiento laboral, encontrándose solo una reparación directa en la cual se declaró responsable a la Superintendencia de Notariado y Registro a nivel de Consejo de Estado. No obstante, el Órgano de cierre de lo Contencioso Administrativo ha abordado el tema en distintas oportunidades de manera tangencial, en procesos en los cuales se han instaurado tutelas con el fin de que cesen las actuaciones de *mobbing*, demandas de nulidad y restablecimiento del derecho en las que se demandan las sanciones disciplinarias impuestas por acoso o con la finalidad de que se anulen la aceptación de renunciaciones provocadas por acoso, entre otros.

Un primer caso es el de la sentencia proferida en el proceso de radicación No. 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12), en la acción de nulidad y restablecimiento del derecho instaurado por Luz Stella Trujillo Cortés contra

⁴⁹ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 27 de agosto de 2019]. p. 283. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

⁵⁰ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 11 de septiembre de 2019]. p. 282. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

la Procuraduría General de la Nación⁵¹. El tema de acoso laboral no se aborda de forma directa en esta decisión sino de forma tangencial como quiera que lo que se demanda es la sanción disciplinaria de destitución e inhabilidad para el ejercicio de funciones públicas por el término de 10 años impuesta a la demandante al encontrarse demostrado el acoso laboral por ella perpetuado cuando se desempeñaba como Registradora de Instrumentos Públicos de Calarcá (Quindío). En esta decisión, si bien no se demandan los perjuicios ocasionados con la situación de acoso padecido, de la lectura de la situación fáctica demostrada se infiere claramente el daño que este tipo de situaciones genera.

Dentro de lo probado en el proceso se lee acerca de las quejas presentadas por los subalternos de la funcionaria:

El trato verbal con el que la señora Trujillo se dirige a los funcionarios es de: **mongólicos, brutos, ignorantes, trogloditas, empíricos, vocabulario este (sic) que utiliza directamente con cada uno cuando se va a dirigir a alguien por cualquier motivo, a parte (sic) de ello escuchamos cuando desde su oficina nos lanza improperios tales como: HP, mal paridos, perros, etc. (...)**

La citada funcionaria se impacienta fácilmente y los grita, levanta la voz y los ofende delante de los usuarios externos que se encuentran solicitando algún servicio en la Oficina.

Adicionalmente, siempre los ataca diciéndoles que no se pueden equivocar, que tienen que ser perfectos y no tiene en cuenta que, como ella, son seres humanos.

Se trata de una persona que “(...) no tiene sentimientos, ni calidad humana (...)”, porque no se pueden enfermar, no tienen derecho a ir al médico sino en el horario establecido por ella misma. Tampoco pueden tener ningún tipo de urgencia, porque a su juicio

⁵¹ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12) (4 de julio de 2013). C.P.: BERTHA LUCÍA RAMÍREZ DE PAEZ.

las necesidades personales de los funcionarios no son relevantes y “todo puede esperar al sábado o domingo (...), o después de las 5 de la tarde cuando ya se ha terminado la jornada laboral”.

Si por cualquier motivo alguien le solicita un permiso, les responde **“de malas, yo soy la jefe de la oficina, y si no les gusta llamo a Bogotá y que los boten para la mierda” y les “chasquea los dedos en la cara constantemente”**.

“(…) [E]lla puede tratar dentro del horario de oficina todos sus asuntos personales entre ellos: sacar tiempo para ir al salón de belleza a cepillarse el cabello, al arreglo de sus uñas de pies y manos, ir a que le hagan masajes, recibir a todas aquellas personas que tienen amistad personal y organizar (en horario de oficina) reuniones sociales y personales. Atender sus llamadas personales (...) en cualquier momento y sin importar el tiempo que dure la misma (40, 50 hasta de 60 minutos), los funcionarios no podemos atender ni siquiera una llamada de la casa. (...) tampoco podemos dirigirnos la palabra entre nosotros mismos porque interviene e inmediatamente nos interroga sobre lo que estábamos hablando, nos ordena a cada uno individualmente estar vigilando a los demás compañeros e ir y contarle lo que hacemos (...)”

Por los anteriores hechos, solicitaron realizar el respectivo seguimiento e investigación, toda vez que **la situación antes descrita los tiene enfermos de estrés, permanecen con un “constante miedo de hablarle”, los “angustia cuando ella está llegando a laborar”, “el ambiente no es sano”, y los enferma.**

Con anterioridad habían formulado “denuncia” por los mismos hechos sin que hasta la fecha se hayan tomado los correctivos necesarios, por lo que solicitan de manera especial, la intervención inmediata de ese organismo “(…) para que el ambiente enfermo en el que vivimos no nos lleve a una enfermedad profesional, y no de un solo funcionario sino de todos y cada uno (...)”. Lo anterior con fundamento en la Ley 1010 de 2006 que regula lo referente al acoso laboral, y protege a los funcionarios públicos.⁵²

⁵² COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12) (4 de julio de 2013). C.P.: BERTHA LUCÍA RAMÍREZ DE PAEZ.

Al respecto, se pronunció la registradora de instrumentos públicos, en la diligencia de conciliación llevada a cabo por el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Notariado y Registro, como uno de los mecanismos preventivos y correctivos que permite accionar la ley 1010 de 2006, en donde señaló que:

[...] el trato de la palabra mongólico, no es ultrajante, troglodita es una persona que se come todo lo que se da; empírico son las personas que no han estudiado y por tanto no ve por qué no se puede expresar con estas palabras. La palabra (sic) perros nunca ha estado en mi léxico (...). Como Buena paisa digo mucho Hijueputa y Malparido e incluso huevón; agrego eso si no lo dijeron, pues es muy de la Región. (...) tengo que manifestar que desde el día en que me posesioné y hasta el 31 de octubre de 2008, esta oficina era un caos respecto a la documentación archivada, por hechos que son materia de investigación por parte de la Fiscalía del año pasado, opté por cambiar de funciones al funcionario que venía realizando esa labor y le asigné a otro funcionario obteniendo unos resultados excelentes (...)"

Adicionalmente, como pretende la excelencia en su labor como servidora pública, les ha “recalcado” e “infundado” a sus subalternos “una frase altruista” consistente en que “no nos podemos equivocar”. Eso de ninguna manera significa maltratarlos o denigrarlos.

En lo que se refiere al horario para las citas médicas, les ha sugerido que pueden pedir permiso temprano o en las horas de la tarde porque el desplazamiento hasta Armenia “implica un tiempo dispendioso”, lo que afecta el servicio público ante la escasez del personal.

Utiliza el tiempo del almuerzo, y horarios y días no laborales para su arreglo personal del cabello y de las uñas y, en lo que se refiere a reuniones sociales, lo que afirman los quejosos no se ajusta a la realidad. Tampoco es cierto que habla por teléfono 40 o 50 minutos, asunto sobre el cual lleva un riguroso control y además “no le gusta contestar llamadas”.

Por lo general no atiende público y, en todo caso, en su Dependencia siempre se les da un trato respetuoso a los usuarios.⁵³

De lo anterior se colige que, la funcionaria acepta el trato denigrante, la violencia moral, las expresiones injuriosas y ultrajes contra sus subordinados en la dependencia del Estado, situaciones características propias del maltrato laboral⁵⁴, excusándose en su sentir en el hecho de ser de una determinada región y en que para ella, estas palabras no constituyen ningún tipo de ofensa y agravio, motivo por el cual no ve problema en utilizarlas para referirse a sus empleados.

La situación descrita ocasionó a los empleados un constante miedo de hablar con su jefe, calificaron el ambiente laboral como no sano, y manifestaron sentir angustia cuando su jefe llegaba a laborar, lo que los lleva a solicitar intervención para que el ambiente laboral enfermo en el que viven “no los lleve a padecer una enfermedad profesional”⁵⁵. Es decir, en este punto el *mobbing* constituye una amenaza de lesión definitiva del derecho al trabajo, como quiera que dicho trato por parte de un jefe puede inducir a la renuncia del empleado, y amenaza de lesión definitiva del derecho a la salud mental y/o física, toda vez que los empleados aún no han desarrollado una enfermedad profesional que ya constituiría una lesión definitiva; amenaza porque supone que esos trabajadores ya no están gozando pacíficamente de su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, como quiera que el solo hecho de llegar a laborar les genera angustia, intranquilidad, miedo, se

⁵³ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12) (4 de julio de 2013). C.P.: BERTHA LUCÍA RAMÍREZ DE PAEZ.

⁵⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 2 Numeral 1 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medida para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

⁵⁵ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12) (4 de julio de 2013). C.P.: BERTHA LUCÍA RAMÍREZ DE PAEZ.

“descomponen”⁵⁶ como lo menciona la señora Cecilia Gutiérrez Escobar, quien se desempeñaba en la cafetería de la entidad.

Otro caso abordado por el Consejo de Estado en donde se refleja el daño como una amenaza de lesión definitiva de derechos es el expediente 0469-11⁵⁷, en el cual se desata un recurso de apelación en un proceso de nulidad y restablecimiento del derecho interpuesto por el señor Douglas Alfonso Romero Sánchez contra el Municipio de Neiva, en el cual se demandó la nulidad de la Resolución mediante la cual se aceptó su renuncia y como consecuencia de ello el reintegro al cargo. El accionante, quien se desempeñaba en el cargo de Jefe de la Sección de Interventoría y Control de Garantías de Planeación Municipal de Neiva señaló en la demanda, que su renuncia se originó en la presión ejercida por su superior jerárquico por el acoso laboral al que fue sometido.

En el expediente se demostró que el demandante:

[...] fue objeto de acoso laboral por parte del Jefe de Departamento de Planeación del Municipio de Neiva, quien se dedicó a crearle un ambiente de trabajo hostil, consistente en ordenar que la correspondencia y todas las actuaciones realizadas por aquel, fueran revisadas por otros funcionarios en aras de buscar indicios o pruebas de su supuesta corrupción, en entregarle memorandos por sus ausencias al trabajo en horas laborales, cuando lo manifestado por los testigos, da cuenta que evidentemente el ejercicio del cargo que desempeñaba, requería ausentarse de la oficina y especialmente, en **suspenderle las funciones** que desempeñaba como Jefe de la Sección de Interventoría y Control de Garantía del Departamento de Planeación Municipal, a partir del 2 de junio de 1998, aduciendo **deslealtad** en la confianza depositada por aquel y señalando que en el desarrollo de sus funciones, **“posiblemente”** se estaban pretermitiendo actuaciones necesarias dentro de los trámites correspondientes.

⁵⁶ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12) (4 de julio de 2013). C.P.: BERTHA LUCÍA RAMÍREZ DE PAEZ.

⁵⁷ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A. Sentencia. Radicado 41001-23-31-000-1998-01061-02 (0469-11) (19 de abril de 2012). C.P.: GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN.

Así, las declaraciones de los señores Francisco de Asís Rojas Uribe (folios 132 a 136), José Fernando Correa Polanía (folios 137 a 141), Germán Alfonso López Daza (folios 142 a 145) y Vanessa del Pilar Pérez Morales (folios 153 a 157), coinciden en afirmar que dentro del tedioso ambiente de trabajo en el que se encontraba el actor, llegó un momento en el jefe de planeación les ordenó a las arquitectas Epifania Corredor y Vanessa del Pilar Pérez, la revisión de todas las actuaciones realizadas por aquel, tratando de encontrar presuntas irregularidades en su actuar y aun así, pese a no encontrarse ninguna, el jefe de planeación procedió a retirarle sus funciones, tal y como lo manifestó la última declarante.⁵⁸

En el caso objeto de análisis se ve reflejado claramente el primer momento del daño en donde se, advierten situaciones de persecución laboral e inequidad laboral cuando el acosador ordena que se le revise cada actuación que adelanta, cuando le quita las funciones para las cuales había sido nombrado en su cargo y le designa funciones a menosprecio de su trabajo. Todas estas actuaciones denotan la intención del jefe de inducir la renuncia de su subalterno, lo que constituye una amenaza de lesión definitiva del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, el trabajador en ese momento ya no goza de su derecho al trabajo en condiciones normales, su derecho se ve afectado, situación que culmina con la lesión definitiva que lo constituiría la renuncia al trabajo. No obstante, antes de que el momento de lesión definitiva aparezca ya hay daño resarcible.

4.1.2 Inicia lesión definitiva del derecho (daño continuado)⁵⁹

Como se indicó en renglones anteriores citando al profesor Juan Carlos Henao, la segunda etapa del daño cierto “va desde el momento en el que

⁵⁸ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A. Sentencia. Radicado 41001-23-31-000-1998-01061-02 (0469-11) (19 de abril de 2012). C.P.: GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN.

⁵⁹ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 11 de septiembre de 2019]. p. 283. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

inicia la lesión definitiva del derecho y sigue presentándose, lo cual se define en doctrina como daño continuado”⁶⁰, en los eventos de acoso laboral esta etapa puede verse reflejada en diferentes situaciones siendo los eventos de daño continuado los que prevalecen en situaciones de acoso laboral del sector público. Es así como por ejemplo, en el caso que el acoso provenga de una injuria o ultraje como en la sentencia del año 2013 expediente 1131-12, en donde el acosador se dirige a sus víctimas con expresiones como: “mongólicos, brutos, ignorantes, trogloditas, empíricos, vocabulario este (sic) que utiliza directamente con cada uno cuando se va a dirigir a alguien por cualquier motivo, a parte (sic) de ello escuchamos cuando desde su oficina nos lanza improperios tales como: HP, mal paridos, perros, etc.”⁶¹ se observa claramente una lesión definitiva al derecho a la dignidad de los empleados y mientras la situación se siga repitiendo constituirá un daño continuado, que solo culminará cuando cesen los ataques.

De igual manera, esta etapa del daño se presenta cuando con motivo del *mobbing* se produce una enfermedad laboral, lo cual constituye una lesión definitiva al derecho a la salud, como sería el caso del estrés laboral generado por acoso, daño que será continuado mientras subsistan las circunstancias que lo detonan en el trabajador. Este suceso se advierte en la reparación directa expediente 40496, instaurada por Ana María Amézquita Barrios contra la Superintendencia de Notariado y Registro mediante la cual se solicita que se declare patrimonialmente responsable a los demandados

⁶⁰ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 27 de agosto de 2019]. p. 283. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

⁶¹ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12) (4 de julio de 2013). C.P.: BERTHA LUCÍA RAMÍREZ DE PAEZ.

por los daños y perjuicios causados por la enfermedad laboral que se le originó por acoso laboral.⁶²

Ahora bien, antes de profundizar en la sentencia objeto de análisis se hace necesario precisar el concepto de enfermedad laboral, la cual es “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.”⁶³ Conforme lo anterior el Gobierno Nacional determina las enfermedades que se consideran como laborales. Sin embargo, este catálogo no constituye una camisa de fuerza, toda vez que como lo señala el Decreto 1477 de 2014 en aquellos casos “en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.”⁶⁴ El acoso psicológico constituye un factor de riesgo ocupacional, por lo tanto si se demuestra la relación de causalidad entre la patología y el factor de riesgo, la enfermedad será laboral y dará lugar al reconocimiento de indemnizaciones derivadas del sistema de riesgos laborales, así como de la reparación plena de perjuicios, si se encuentran demostrados todos los elementos de la responsabilidad patrimonial.

Retomando la sentencia, en el proceso quedó demostrado que el estrés laboral diagnosticado a la demandante tuvo su origen en la actividad laboral que esta desarrollaba en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Ibagué, toda vez que:

⁶² COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 73001-23-31-000-2008-00100-01 (40496) (7 de febrero de 2018). C.P.: DANILO ROJAS BETANCOURTH.

⁶³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 4 de la Ley 1562 de 2012. (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. En Diario Oficial. 2012, no. 48.488.

⁶⁴ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Artículo 2 del Decreto 1477 de 2014. (5 de agosto de 2014). Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. En Diario Oficial. 2014, no. 49234.

i) todos los profesionales que valoraron a la señora Amézquita Barrios señalaron que el mismo tenía su origen en el ambiente de trabajo; ii) como su nombre lo indica, la patología es de carácter propiamente laboral; iii) la aparición y exacerbación de sus síntomas coincidía con los ritmos de trabajo de la funcionaria -se calmaban en incapacidades y períodos de vacaciones y se reactivaban con el regreso a la oficina-; y iv) por si fuera poco, la EPS -supra párr. 10.18 y 10.19-, la ARP -supra párr. 10.26- y las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez fueron coincidentes al determinar que se trataba de una patología de origen laboral -supra párr. 10.33-.⁶⁵

La situación de la demandante persistió hasta que finalmente fue trasladada a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Armenia, pero mientras estuvo trabajando en aquella en donde desarrolló el estrés laboral con motivo de un acoso iniciado en el año 2004 y hasta el año 2006 (fecha de su traslado), se presenta un daño continuado, el inicio de una lesión definitiva en su derecho a la salud que se prolonga hasta que finalmente es retirada de ese ambiente laboral.⁶⁶

4.1.3 Lesión definitiva y consumada del derecho⁶⁷

Esta etapa del daño puede ejemplificarse con aquel momento en el cual el acosador ha logrado su cometido, que la víctima renuncie a su trabajo⁶⁸, con lo cual se constituye una lesión definitiva y consumada del derecho al trabajo de este empleado. Tal es el caso del expediente 0469-11⁶⁹ ya mencionado

⁶⁵ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 73001-23-31-000-2008-00100-01 (40496) (7 de febrero de 2018). C.P.: DANILO ROJAS BETANCOURTH.

⁶⁶ *Ibíd.*

⁶⁷ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 11 de septiembre de 2019]. p. 283. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

⁶⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero 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. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

⁶⁹ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A. Sentencia. Radicado 41001-23-31-000-1998-01061-02 (0469-11) (19 de abril de 2012). C.P.: GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN.

en precedencia en donde por situaciones de persecución laboral tales como quitarle las funciones para las que fue nombrado y hacer que sus compañeros le revisaran todo su trabajo tratando de encontrar irregularidades, se indujo a la renuncia del empleado, con lo que se concreta la lesión definitiva y consumada del derecho al trabajo.

4.2 IMPUTACIÓN

Habiéndose establecido en qué consiste el daño en eventos de acoso laboral, se debe ahora analizar la imputación de ese daño al Estado. La imputación es “la atribución jurídica de un daño causado por uno o varios hechos dañinos, atribuido o aplicable a una o varias personas que, por tanto, deberán en principio repararlo.”⁷⁰ Ahora bien, lo que se hace dentro de la imputación es unir daño con hecho dañino y con autor⁷¹, debiéndose estructurar en primer lugar el nexo causal, el cual “se entiende como la relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño probado”⁷², es decir, unir daño con hecho dañino. Luego así, se realizará la imputación, “en principio, respecto de la persona que ha resultado causante del hecho generador del daño de acuerdo con el juicio de causalidad efectuado.”⁷³ Es decir, se unirá hecho dañino con autor.⁷⁴

⁷⁰ HENAO, Juan Carlos. Responsabilidad del Estado colombiano por daño ambiental. En: AMAYA NAVAS, Óscar Darío. (Comp.). *Responsabilidad por daños al medio ambiente*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2000. p. 160.

⁷¹ Según lo mencionado por Juan Carlos Henao (Universidad Externado de Colombia, 2 de noviembre de 2017). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Daño Contencioso y Defensa de derechos.

⁷² PATIÑO, Héctor. Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración: Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado colombiano. [en línea] En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 14, enero-junio de 2008. [Consultado el 17 de septiembre de 2019]. p. 193. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/555/525>

⁷³ PATIÑO, Héctor. Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración: Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado colombiano. [en línea] En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 14, enero-junio de 2008. [Consultado el 17 de septiembre de 2019]. p. 197. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/555/525>

⁷⁴ Según lo mencionado por Juan Carlos Henao (Universidad Externado de Colombia, 2 de noviembre de 2017). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Daño Contencioso y Defensa de derechos.

No obstante lo anterior, al realizar la relación entre hecho dañino y autor bajo la causalidad física o material, aquello no implicará que en todos los casos quien causó materialmente el daño (bajo la atribución de causalidad física), sea quien deba responder por aquel, como quiera que, en algunos eventos por disposición legal será otra persona quien deba responder patrimonialmente por ese daño, a quien jurídicamente se le atribuirá el daño ocasionado.⁷⁵

En los eventos de acoso laboral del sector público el Estado entra a jugar el papel de patrono, por lo cual la atribución jurídica del daño lo podrá vincular de dos maneras, por acción y por omisión: en primer lugar, como patrono debe cumplir con unas obligaciones de seguridad y salud de los empleados conforme lo dispone el Decreto 1072 de 2015⁷⁶, por lo cual si se demuestra que omitió adoptar las medidas necesarias para que el riesgo psicosocial de acoso laboral no se concretara en una situación fáctica en específico, compromete su responsabilidad, en este caso la imputación se hace por omisión, caso en el cual tendrá que analizarse si tenía la obligación de actuar y si hubiese actuado hubiera podido evitar el daño.⁷⁷

Y en segundo lugar, con fundamento en el artículo 90 de la Constitución Política: “el Estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas.”⁷⁸ En virtud de esta norma si un agente del Estado

⁷⁵ PATIÑO, Héctor. Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración: Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado colombiano. [en línea] En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 14, enero-junio de 2008. [Consultado el 17 de septiembre de 2019]. p. 197. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/555/525>

⁷⁶ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En Diario Oficial 2015, no. 49523.

⁷⁷ Según lo mencionado por Héctor Patiño (Universidad Externado de Colombia, 3 de junio de 2016). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Fundamentos de la Responsabilidad.

⁷⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de Colombia. [en línea]. En: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. [Citado el 17 de septiembre de 2019]. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

ocasiona un daño antijurídico (causalidad material), ese daño le será imputable al Estado, es así como, cuando un servidor público realiza hechos constitutivos de acoso laboral y con ellos ocasiona un daño, dichos actos comprometerán la responsabilidad del Estado porque si bien no tienen que ver directamente con la prestación del servicio a cargo del Estado, si se desarrollan en el ambiente laboral en el cual el Estado presta sus servicios, es decir, con ocasión del trabajo, en este caso se imputará responsabilidad al Estado por la acción de sus agentes.

En punto de imputación del daño y al hacer una valoración del hecho generador del daño deben tenerse en cuenta dos situaciones: la primera se refiere a la reiteración, y es que al analizarse las conductas descritas como acoso, éstas deben valorarse en su conjunto y repetición, tal como se describió en el título de definición del fenómeno, como quiera que si el juez valora cada una de estas actuaciones por separado parecerán insignificantes y no constitutivas de acoso, será la reiteración de esas conductas, lo que ocasionará los efectos negativos en los derechos de la víctima.

La segunda se refiere a la gravedad de la conducta, caso en el cual bastará con que ocurra una sola vez para que se configure el acoso, como se describe en la definición de acoso de la OIT⁷⁹. Ejemplos de estas situaciones serían el acoso sexual y la violencia física ejercida sobre un empleado. Es decir, las conductas podrán parecer insignificantes vistas individualmente, pero dada su reiteración lesionan intereses lícitos de la víctima; o la conducta podrá ser solo una, pero dada su gravedad lesiona los derechos del empleado.

⁷⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [OIT]. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso [en línea]. C190 – Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: 2019. [Citado el 18 de julio de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

4.3 FUNDAMENTO DEL DEBER DE REPARAR

El tercer elemento necesario para que se declare la responsabilidad patrimonial del Estado es el fundamento del deber de reparar, el cual se analiza una vez se haya establecido la existencia del daño y se le haya imputado ese daño a una persona, y responde a la pregunta de si la persona a la que se le imputó debe o no repararlo ⁸⁰, lo cual dependerá de si el daño es antijurídico o no. ⁸¹

El daño antijurídico lo define el Consejo de Estado con apoyo de la doctrina y jurisprudencia españolas como:

La lesión de un interés legítimo, patrimonial o extrapatrimonial que la víctima no está en obligación de soportar; de esta manera, se ha desplazado la antijuricidad de la causa del daño al daño mismo, constituyendo un elemento estructural del daño indemnizable y objetivamente comprobable. Quizás sea esta característica la que ha inclinado a pensar que ha ocurrido un tránsito, por imperio constitucional de una responsabilidad de tipo subjetivo a otro objetivo. Esa conclusión no corresponde a la realidad.

La ilicitud o antijuricidad del daño están ínsitos en el daño mismo sin referencia alguna a la licitud o ilicitud de su causa; en otras términos, el daño antijurídico puede ser el efecto de una causa ilícita, pero también de una causa lícita. Esa doble causa corresponde, en principio a los regímenes de responsabilidad subjetiva y objetiva. ⁸²

En igual sentido la Corte Constitucional se expresó en sentencia C-333/96:

⁸⁰ Según lo mencionado por Héctor Patiño (Universidad Externado de Colombia, 3 de junio de 2016). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Fundamentos de la Responsabilidad.

⁸¹ Según lo mencionado por Juan Carlos Henao (Universidad Externado de Colombia, 2 de noviembre de 2017). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Daño Contencioso y Defensa de derechos.

⁸² COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. Sentencia. Expediente No. 8163 (13 de julio de 1993). C.P.: JUAN DE DIOS MONTES HERNÁNDEZ.

Por ende, la fuente de la responsabilidad patrimonial del Estado es un daño que debe ser antijurídico, no porque la conducta del autor sea contraria al derecho, sino porque el sujeto que lo sufre no tiene el deber jurídico de soportar el perjuicio, por lo cual éste se reputa indemnizable. Esto significa obviamente que no todo perjuicio debe ser reparado porque puede no ser antijurídico, y para saberlo será suficiente acudir a los elementos del propio daño, que puede contener causales de justificación que hacen que la persona tenga que soportarlo.⁸³

Conforme a lo anterior, el daño antijurídico no es un fundamento autónomo de responsabilidad del Estado sino que aquel se subsume en cualquiera de los regímenes de responsabilidad⁸⁴, o dicho de otra manera, “la noción de daño antijurídico permite la utilización de todos los regímenes de responsabilidad”⁸⁵ desarrollados por la jurisprudencia, estos son: la falla del servicio, el riesgo excepcional y el daño especial, los cuales se aplicarán con fundamento del principio *iura novit curia*.⁸⁶ Para mayor ilustración se trae a colación lo esbozado en la sentencia proferida por el Consejo de Estado Radicación No. 8019 del 14 de diciembre de 1993 y la cual tiene plena aplicación en la jurisprudencia actual:

Pero el asunto amerita ser tratado con base en el art. 90 de la nueva constitución, porque más que falla del servicio el presente asunto muestra la ocurrencia de un daño antijurídico imputable a la administración. Daño que como ya lo ha dicho la jurisprudencia no tiene que provenir siempre de la conducta irregular o ilegal de la autoridad pública, porque puede darse aún como consecuencia del obrar legal ajustado al ordenamiento de la misma. En este evento la antijuridicidad no estará en esa conducta sino en el resultado dañoso para alguien que no tenga porqué soportarlo. Aunque esto no fue alegado en la *causa petendi* la norma cae

⁸³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-333/96 (1 de agosto de 1996). M.P.: ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO.

⁸⁴ Según lo mencionado por Juan Carlos Henao (Universidad Externado de Colombia, 2 de noviembre de 2017). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Daño Contencioso y Defensa de derechos.

⁸⁵ HENAO, Juan Carlos. Presentación general de la responsabilidad extracontractual del Estado en Colombia. En: A.A.V.V. II Jornadas colombo-venezolana de derecho público. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1996. p. 793.

⁸⁶ *Ibid.* p. 793.

como anillo al dedo en el presente asunto. Osorno no tenía por qué correr el riesgo de la grave contaminación de una red que normalmente está exenta de contaminantes.

La regla "iura novit curia" permite este nuevo enfoque. Baste recordar que con apoyo en dicho principio al juez se le dan los hechos y el deberá aplicar el derecho así no esté expresamente citado en la demanda. Principio aplicable en materia contencioso administrativa en las acciones de reparación directa y contractuales.⁸⁷

Teniendo claro en qué consiste el daño antijurídico como fundamento del deber de reparar será procedente realizar una precisión conceptual respecto a cada uno de los regímenes de responsabilidad aplicables en la responsabilidad extracontractual del Estado como tercer elemento esencial para que se declare la responsabilidad patrimonial con el fin de analizar cuáles de ellos serán aplicables en los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta diferentes situaciones fácticas que se puedan presentar pero que configuren el fenómeno, sin que con ese análisis pretenda privilegiarse algún régimen o plantearse alguna regla general aplicable a todos los casos de *mobbing*, como quiera que será del análisis de los hechos probados en el proceso que el juez dará aplicación a un determinado régimen.⁸⁸

El primero es el régimen subjetivo denominado falla del servicio definido por el Consejo de Estado en la sentencia proferida dentro del radicado No. 3510 del 30 de marzo de 1990:

La falla del servicio es entonces la violación del contenido obligacional que se impone al Estado, y que puede ser infringido, ya sea porque así se deduce nítidamente de una norma que estatuye con precisión aquello a lo cual está obligado el Estado

⁸⁷ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. Sentencia. Expediente No. 8019 (14 de diciembre de 1993). C.P.: CARLOS BETANCUR JARAMILLO.

⁸⁸ HENAO, Juan Carlos. Presentación general de la responsabilidad extracontractual del Estado en Colombia. En: A.A.V.V. II Jornadas colombo-venezolana de derecho público. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1996. p. 796.

frente al caso concreto, ya sea porque así se deduce de la función genérica del Estado, que se encuentra plasmada prioritariamente en el artículo 16 de la Constitución Política. Estas dos maneras de abordar el contenido obligacional en lo que al Estado respecta, y que permitirá concluir que hay falla del servicio cuando la acción o la omisión estatal causantes de perjuicio lo ha infringido, lejos de excluirse se complementan, como pasa a verse para el caso en estudio.⁸⁹

Y definida por la doctrina como “la violación de un contenido obligacional a cargo del Estado.”⁹⁰ “La violación al contenido obligacional que se impone al Estado y que se traduce por la transgresión de una función genérica que se impone al Estado conforme a la Constitución Política de Colombia.”⁹¹

En segundo lugar se tiene como fundamento del deber de reparar al riesgo excepcional el cual es “un fundamento de la responsabilidad objetiva del Estado, aplicable en los casos en que este desarrolla una actividad que, si bien es lícita, genera la contingencia de daños y dicha contingencia se concreta.”⁹² En este régimen “el demandante debe probar la existencia de una conducta peligrosa del demandado, la concreción de ese riesgo y la causación de un daño, mientras que al demandado solo se le admite la prueba de la causa extraña”⁹³.

⁸⁹ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. Sentencia. Expediente No. 3510 (30 de marzo de 1990). C.P.: ANTONIO JOSÉ DE IRISARRI RESTREPO.

⁹⁰ HENAO, Juan Carlos. La noción de falla del servicio como violación de un contenido obligación a cargo de una persona pública en el derecho colombiano y el derecho francés. En: *Homenaje a Fernando Hinestrosa: 40 años de rectoría 1963-2003*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2004. p. 66.

⁹¹ Según lo mencionado por Héctor Patiño (Universidad Externado de Colombia, 3 de junio de 2016). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Fundamentos de la Responsabilidad.

⁹² M^l CAUSLAND SANCHEZ, María Cecilia. Responsabilidad objetiva del Estado: tendencias, deseos y realidades. En: HENAO, Juan Carlos y OSPINA GARZÓN, Andrés Fernando. (Comp.). *La responsabilidad extracontractual del Estado: ¿qué? ¿por qué? ¿hasta donde?* Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015. p. 188. (181-233) p.

⁹³ *Ibid.* p. 188. (181-233) p.

En la actualidad el régimen es aplicable tanto para actividades catalogadas como peligrosas (conducción de vehículos automotores, utilización de armas de fuego, etc.), como para actividades riesgosas (actividad hospitalaria en el caso de infecciones intrahospitalarias⁹⁴ o daños causados a pacientes en instituciones psiquiátricas⁹⁵), caracterizándose en la concreción de ese riesgo por el azar, toda vez que si el riesgo se concreta por violación de reglamento u omisión en los deberes, el régimen aplicable será el de falla del servicio.⁹⁶

Como tercer y último régimen se tiene al daño especial el cual se configura “cuando existe una actuación lícita del Estado que, a pesar de ser desarrollada en interés público, esto es, en beneficio de la generalidad, causa un daño grave a una persona o a un grupo de personas que rompe la igualdad de los ciudadanos frente a las cargas públicas.”⁹⁷

Teniendo claros los fundamentos del deber de reparar aplicables en el ordenamiento jurídico colombiano analizaremos cómo ha venido decantando el tema la jurisdicción contencioso administrativa para lo cual se traen a colación tres pronunciamientos hechos en reparaciones directas por Tribunales Administrativos y el Consejo de Estado.

El primero de ellos es el pronunciamiento del Tribunal Administrativo de Santander del 21 de febrero de 2019, sentencia de segunda instancia proferida en el medio de control de reparación directa instaurado por Miguel

⁹⁴ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. SUBSECCIÓN B. Sentencia. Expediente No. 08001-23-31-000-2002-00070-01(39612) (29 de noviembre de 2017). C.P.: STELLA CONTO DÍAZ DEL CASTILLO.

⁹⁵ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. SUBSECCIÓN C. Sentencia. Expediente No. 05001-23-25-000-1996-00517-01(21735) (24 de octubre de 2013). C.P.: ENRIQUE GIL BOTERO.

⁹⁶ Según lo mencionado por Héctor Patiño (Universidad Externado de Colombia, 3 de junio de 2016). Clase Presupuestos de la Responsabilidad: Fundamentos de la Responsabilidad.

⁹⁷ M' CAUSLAND SANCHEZ, María Cecilia. Responsabilidad objetiva del Estado: tendencias, deseos y realidades. En: HENAO, Juan Carlos y OSPINA GARZÓN, Andrés Fernando. (Comp.). *La responsabilidad extracontractual del Estado: ¿qué? ¿por qué? ¿hasta donde?* Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015. p. 186. (181-233) p.

Ángel Jaimes Duarte y otros contra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. El problema jurídico del caso se centró en determinar si: “¿Se encuentra demostrado en el presente asunto que el señor Miguel Ángel Jaimes Duarte, como Dragoneante del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC-, durante la prestación de sus servicios a la entidad, fue sometido a tratos constitutivos de acoso laboral, a partir de los cuales se hubiera causado un daño resarcible?”⁹⁸

Al abordar el juicio de responsabilidad el Tribunal consideró que en este tipo de casos debe demostrarse que la patología del servidor público tenga origen en la relación laboral con una entidad del Estado y que los hechos u omisiones desarrollados en torno de la relación laboral y que dieron origen a la patología, sean constitutivos de falla en el servicio⁹⁹, es decir, consideran que el fundamento del deber de reparar deviene del régimen subjetivo de falla en el servicio, lo cual pareciera aplicarse de manera general como quiera que el argumento para aplicar este régimen es: “que de encontrarse demostradas las conductas constitutivas de este fenómeno en los términos de la Ley 1010 de 2006, el mismo constituye una falla en el servicio, en tanto conlleva de manera implícita el desconocimiento del marco jurídico que fue consagrado precisamente con el fin de proteger, entre otros, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas.”¹⁰⁰ Lo cual se traduce en “la violación de un contenido obligacional a cargo del Estado.”¹⁰¹

Lo mismo ocurre en la sentencia proferida por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca en la reparación directa instaurada por Héctor Julio Vargas y

⁹⁸ COLOMBIA. TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE SANTANDER. Sentencia. Expediente No. 680013331003-2012-0294-01 (21 de febrero de 2019). M.P.: IVÁN MAURICIO MENDOZA SAAVEDRA.

⁹⁹ *Ibíd.*

¹⁰⁰ *Ibíd.*

¹⁰¹ HENAO, Juan Carlos. La noción de falla del servicio como violación de un contenido obligación a cargo de una persona pública en el derecho colombiano y el derecho francés. En: *Homenaje a Fernando Hinestroza: 40 años de rectoría 1963-2003*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2004. p. 66.

otros contra la Nación – Ministerio de Defensa Nacional – Club Militar, en la cual el problema jurídico a resolver consistió en “establecer si revoca la sentencia apelada, que negó las pretensiones de la demanda, porque según la parte demandante y apelante la disminución de la capacidad laboral del señor Héctor Julio Vargas es consecuencia del acoso laboral que sufrió por parte de los miembros de la directiva del Club Militar mientras laboraba en esta entidad.”¹⁰²

La sentencia en mención, al abordar el régimen de responsabilidad, señaló:

Quando se pretende la reparación de daños sufridos por servidores públicos como consecuencia de una enfermedad profesional adquirida en el ejercicio de sus funciones, el medio de control de reparación directa es procedente cuando se alegue que el daño fue consecuencia de acoso laboral, esto es, una situación ajena a la prestación ordinaria y normal del servicio, pues ello constituye una falla en el servicio.¹⁰³

Si bien en esta sentencia no se observa la misma precisión conceptual de la sentencia del Tribunal de Santander, es clara en señalar que el régimen aplicable para eventos de acoso laboral es la falla del servicio.

Finalmente, citamos la sentencia del Consejo de Estado, en la cual se basaron los anteriores pronunciamientos, la reparación directa instaurada por Ana María Amézquita Barrios y otros contra la Superintendencia de Notariado y Registro y otro¹⁰⁴, en la cual al realizar el juicio de responsabilidad consideró respecto del acoso laboral que “de encontrarse configurado, el mismo constituye una evidente falla en el servicio, en tanto

¹⁰² COLOMBIA. TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA. SECCIÓN TERCERA. SUBSECCIÓN A. Sentencia. Expediente No. 11001333671420140010901 (31 de enero de 2019). M.P.: BERTHA LUCY CEBALLOS POSADA.

¹⁰³ *Ibíd.*

¹⁰⁴ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 73001-23-31-000-2008-00100-01 (40496) (7 de febrero de 2018). C.P.: DANILO ROJAS BETANCOURTH.

implica el desconocimiento de todo el compendio normativo que protege, entre otros, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas.”¹⁰⁵

En contraste con esta posición tenemos la doctrina y jurisprudencia española que ha venido aplicando un régimen objetivo de responsabilidad al resolver casos de acoso moral, como quiera que al referirse a la responsabilidad patrimonial de la Administración por daños consecuencia del acoso laboral ejercido por personal a su servicio exige como presupuestos para su declaratoria:

En primer lugar a la existencia de una conducta imputable a la Administración como mero titular del servicio público (sin entrar a determinar que concurre culpa o negligencia); en segundo lugar, en rigor indemnizatorio, se pide que se acredite un daño real, injustamente sufrido (es decir de carácter antijurídico consecuencia de que el perjudicado no tenga el deber jurídico de soportarlo según la ley) y por tanto que sea una lesión resarcible e indemnizable y, finalmente, es necesario que exista una relación de causa-efecto (nexo causal) entre la conducta desarrollada en el seno de la Administración y el daño efectivamente sufrido (con exclusión única de los supuestos de fuerza mayor o culpa exclusiva de la víctima).¹⁰⁶

Teniendo en cuenta las anteriores posiciones, se considera más acertado el régimen subjetivo que aplica la jurisprudencia colombiana teniendo en cuenta que incurrir en conductas de acoso laboral implica, como lo expone el Consejo de Estado, desconocer el marco normativo que existe en la materia que busca proteger los derechos del trabajador y evitar las consecuencias nocivas que se derivan de estas situaciones.

¹⁰⁵ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 73001-23-31-000-2008-00100-01 (40496) (7 de febrero de 2018). C.P.: DANILO ROJAS BETANCOURTH.

¹⁰⁶ CONDE COLMENERO, Pilar. El acoso laboral en el empleo público: Actualizada conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Granada: Comares, 2009. p. 242.

5. FORMAS DE REPARAR PERJUICIOS DERIVADOS DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

En primer lugar, es necesario comprender que el acoso laboral constituye un conflicto entre dos o más sujetos que presentan desavenencias de carácter cuantitativo y cualitativo, por lo tanto, al ser una tensión inevitable puede presentarse en cualquier ámbito laboral. En este sentido, el punto de partida para todo acto de reparación es el reconocimiento de que existió un daño para luego proceder a delimitarlo con el fin de facilitar la labor de los órganos judiciales. Al respecto, Conde Colmenero ¹⁰⁷ señala que es indispensable diferenciar lo que constituye un acto de acoso laboral y lo que son conflictos ordinarios que subyacen en cualquier espacio de interacción laboral.

Lo anterior es importante subrayarlo en tanto no todo conflicto interpersonal puede ser clasificado como *mobbing* puesto que toda relación laboral en contextos de tensión puede derivar en un agravio a la dignidad de uno de los sujetos involucrados. Sin embargo, cuando el conflicto adopta una magnitud desproporcionada y presenta un componente reiterativo o continuo materializado en tratos degradantes es posible establecer que se está frente a un acto de *mobbing*¹⁰⁸.

En este orden de ideas, el acoso laboral se compone de un hostigamiento reiterado cuya intención principal es la de menoscabar la dignidad del sujeto generando en él daños físicos, psicológicos, emocionales y sociales¹⁰⁹. Ahora bien, para llegar a determinar los perjuicios que trae consigo este tipo de prácticas nocivas es importante analizar que en el sector público suele

¹⁰⁷ *Ibíd.* p. 29.

¹⁰⁸ SERRANO OLIVARES, Raquel. El acoso moral en el trabajo. CES. Colección Estudios, 2005. P. 72.g

¹⁰⁹ *Op. Cit.* P. 31.

presentarse situaciones de acoso laboral con el fin de derrotar y denigrar al empleado para conseguir de esta forma su salida del cargo o el abandono de las funciones que representa; en este contexto, los *acosadores* suelen valerse de la forma de contratación para aumentar el sometimiento y la intimidación para inducir a la renuncia como una manera de escapar a la situación.

A partir de lo mencionado, se puede sostener que el daño ocasionado puede ser extrapatrimonial o inmaterial; incluso, los efectos colaterales pueden llegar a afectar el núcleo sociofamiliar del afectado¹¹⁰. Por esta razón, el delineamiento del daño puede establecerse en tres ámbitos: lo personal, lo familiar y lo social, y por lo tanto, toda reparación debe estar pensada en resarcir las consecuencias de los daños directos, indirectos, psíquicos, físicos y sociales.

Todo lo planteado hasta aquí permite comprender la importancia de construir un modelo de reparación integral que logre contrarrestar las consecuencias del acoso sistemático, recurrente y prolongado. De esta manera, para la elaboración de un modelo consistente se hace necesario tener en cuenta las razones que motivan al hostigamiento, los daños ocasionados y las medidas de reparación.

5.1 RAZONES QUE MOTIVAN EL ACOSO LABORAL

En toda relación laboral es importante tener en cuenta que existen unos elementos subjetivos a tener en cuenta los cuales pueden desencadenar conflictos y tensiones en el contexto. En este sentido, Serrano Olivares¹¹¹

¹¹⁰ EINARSEN, Stale y JOHAN HAUGE, Lars. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. En: Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 2006. Vol.22, nº 3, p. 251-273.

¹¹¹ Op. Cit. P. 73.

sostiene que las razones que motivan el acoso laboral pueden ser clasificadas de dos formas: i) personales y ii) profesionales. En cuanto a las razones personales, la autora subraya que los sujetos suelen producir hostigamientos para acosar de forma moral a la víctima con el fin de someterlo y/o subyugarlo, o también para desencadenar su salida o el abandono del cargo. Esta forma de actuar busca menoscabar la dignidad del sujeto que es víctima de acoso valiéndose de la intimidación para evitar que se busque una defensa jurídica de los derechos que están siendo vulnerados.

En el ámbito de lo público, este acoso laboral se origina a partir de la estabilidad laboral, bien sea por la forma de vinculación como en los casos de nombramientos en provisionalidad o por la inestabilidad de los cargos de libre nombramiento y remoción. En otras palabras, el *victimario* se vale del estado de vulnerabilidad de la *víctima* para subyugarle para alcanzar diversos intereses.

Por otra parte, existen unas razones profesionales a partir de las cuales el acoso laboral se presenta con el fin de mantener un estatus jerárquico, lo cual se presenta debido al riesgo que el *otro* representa para el sostenimiento del papel hegemónico al interior de la organización. Variados autores y la doctrina jurídica convergen en que el *mobbing* suele presentarse de forma común de forma vertical, entre empleadores y empleados, aunque también ocurre entre compañeros de trabajo con intereses diferentes en cuanto al alcanzar objetivos profesionales de mayor envergadura.

5.2 DAÑOS OCASIONADOS

Sin importar cuáles sean las razones que motiven al acoso laboral, las consecuencias afectan diferentes contextos de la víctima, por lo cual para la

presente sistematización se consideraran dichos daños a partir de los ámbitos en los que mayor incidencia presenta.

En primer lugar, es posible establecer que el *mobbing* ocasiona daños en el ámbito personal de la víctima que le lleva a presentar episodios de ansiedad, depresión y sintomatologías asociadas, esto como consecuencia de la sensación de impotencia ante la vulneración de sus derechos y la *presunta* incapacidad de defenderlos debido a la intimidación y el sometimiento del que ha sido producto. En este sentido, los daños a nivel personal pueden llevar al sujeto a padecer de baja autoestima y esto puede repercutir en la imposibilidad para conciliar el sueño con facilidad¹¹². Debido a lo mencionado, la víctima verá reducida su productividad y se enfrentará a cambios en su comportamiento, elementos que son implementados por el acosador para aumentar con posterioridad el hostigamiento.

Sumado a lo anterior, también el sujeto presenta efectos nocivos a nivel psicológico como resultado del acoso del cual es víctima y este se evidencia en la pérdida sistemática de la memoria, así como la disminución en las capacidades motrices básicas como consecuencia de la falta de atención y el estrés. Sumado a esto, se pueden presentar sentimientos de victimización lo que puede incidir en la negación de acudir a instancias judiciales por considerarse culpable de la presión que vivencia en el contexto laboral o por temor a posibles retaliaciones. Este aspecto es importante tenerlo en cuenta puesto que a largo plazo puede desencadenar trastornos psicopatológicos que tienen la posibilidad de agravarse con el pasar del tiempo¹¹³. Por esta razón, en apartados anteriores se señaló que el acoso laboral era considerado como un tema de salud pública en tanto las conductas que se

¹¹² BRODSKY, Caroll. The harassed worker. Toronto: Lexington Books, 1976.

¹¹³ SORIA, Miguel Ángel y GARRIDO, Elena. El acoso Psicológico laboral (mobbing). En: Manual de psicología jurídica e investigación criminal. Madrid: Ediciones Pirámide, 2005. P. 160.

originan a raíz de los hostigamientos obligan a la víctima a recibir un tratamiento psicológico.

Uno de los aspectos relevantes a tener en cuenta frente a los daños personales que produce el acoso laboral está relacionado con la incidencia en el aislamiento del sujeto y la pérdida de la capacidad social, lo cual puede a futuro llevarle a considerar el suicidio como una alternativa. Lo anterior, fue una de las preocupaciones de Leymann quien calculó que en Suecia entre un 10% y un 20 % de los suicidios anuales estaban relacionados, en parte, con procesos de acoso laboral¹¹⁴.

Como consecuencia de lo mencionado, en segunda instancia, tiene lugar el daño en el ámbito social del sujeto puesto que produce en este un aislamiento en tanto construye para sí una visión negativa del contexto que le rodea. En efecto, este aislamiento es importante tenerlo en cuenta porque constituye una de las razones por las cuales las víctimas suelen no acudir a instancias judiciales por considerar que no tendrán en el apoyo de las personas de su entorno inmediato. Sumado a esto, las relaciones familiares también se ven afectadas en la medida que el sujeto se vuelve incapaz de resolver sus deberes familiares, lo cual desencadena conflictos en el contexto familiar que pueden llegar a terminar en divorcios¹¹⁵.

5.3 MEDIDAS DE REPARACIÓN

Como se ha podido evidenciar hasta el momento existen diferentes razones que originan el acoso laboral y los daños que estos producen afectan variados ámbitos de los sujetos involucrados, por esta razón, se considera que la reparación debe ser integral para garantizar así la defensa de los

¹¹⁴ DIAZ, Liliana y BÁEZ, Carmen. Violencia y agresión laboral. Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Ediciones Pirámide, 2013. P. 131.

¹¹⁵ TRONATI, Bruno. Mobbing e straining nel rapporto di lavoro. Roma: Ediesse, 2007. P. 38.

derechos de las víctimas y brindarles la posibilidad de resarcir los daños que se les han producido. En este orden de ideas, conviene empezar por plantear que las acciones de reparación del daño producido por el acoso laboral pueden presentarse en dos esferas: lo interno y lo externo. En efecto, son las entidades Estatales las primeras que deben implementar los procedimientos internos consagrados en el marco jurídico colombiano con el fin de mitigar los efectos negativos de los hostigamientos, así como garantizar la defensa de los derechos laborales del sujeto víctima de acoso.

Sin embargo, cuando estas medidas no son suficientes la Ley 1010 de 2006 faculta al sujeto que es víctima de acoso para que ponga en conocimiento de las entidades encargadas: inspectores de trabajo, inspectores de policía, personeros municipales o la Defensoría del pueblo, esto con el fin de dar a conocer los hostigamientos de los cuales está siendo víctima para de esta manera exigirle a la institución Estatal implementar las medidas y protocolos necesarios para ponerle fin a la situación.

De esta manera, según la Resolución 2646 de 2008 se pueden tomar las siguientes medidas para garantizar los derechos laborales de quien está siendo víctima de acoso laboral:

- Medidas de intervención y control específico de las autoridades.
- Medidas para garantizar la participación de los trabajadores en el establecimiento de estrategias para acabar con los actos de acoso en el contexto laboral.
- Implementar procedimientos de acompañamiento y conciliación para corregir las conductas de acoso.

Ahora bien, si las conductas de hostigamiento continúan luego de las conciliaciones previas es necesario proceder a implementar las medidas

sancionatorias a partir de lo establecido por el Código Único Disciplinario, como le corresponde al sector público. No obstante, cuando el contrato hubiese sido terminado de forma unilateral y sin justa causa a la víctima de acoso, este podrá acudir a un juez para que le sea reconocido el pago de la indemnización correspondiente que está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 64. Vale la pena aclarar que esta indemnización no está reparando el daño causado, tan solo busca imponer un castigo al empleador por vulnerar el marco jurídico existente en materia laboral y menoscabar la dignidad del empleado¹¹⁶.

Con base en lo mencionado, es importante resaltar que la reparación del daño ocasionado por acoso laboral debe resarcir todos los daños causados; es decir, se deben resarcir todos los perjuicios sufridos por la víctima. Incluso, llegado el caso, podría considerarse las afectaciones psicológicas como generadoras de un perjuicio material. En relación con lo anterior, la jurisprudencia colombiana establece que los perjuicios morales y a la vida son afectaciones comprendidas como diversas formas del daño inmaterial, tal y como lo ha expresado el Consejo de Estado en Sentencias del 15 de agosto de 2007 y 18 de octubre de 2007.

A su vez, como medidas de satisfacción en casos de acoso laboral del sector público para reparar a la víctima se podría ordenar al responsable del daño que pida excusas públicas por los ataques a su dignidad por el acoso padecido, así como que se le ordene a la entidad que revise las medidas preventivas y correctivas que existen en la entidad respecto al acoso, que se debieron adoptar en virtud del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y diagnostique el motivo por el cual éstas fallaron, proponiendo nuevos protocolos para que la situación no se vuelva a repetir, lo cual constituye a su

¹¹⁶ CASTILLO, A. y VILA, C. Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa, Bogotá: Universidad Javeriana. 2002.

vez otra forma de reparar consistente en las garantías de no repetición. De igual manera, como medida de satisfacción el juez podría ordenar al demandando o a quien corresponda, que adelante las investigaciones disciplinarias correspondientes, teniendo en cuenta que el acoso laboral constituye falta disciplinaria gravísima¹¹⁷.

Finalmente, la reparación pecuniaria no se descarta en lo que se refiere a ciertos perjuicios, como lo serían el daño emergente y los perjuicios morales ocasionados a la víctima, como quiera que constituye la forma más práctica y efectiva de indemnizar esa tipología de daños sin que en esos casos se advierta una alternativa más eficiente.

¹¹⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Numeral 1 Artículo 10 de la Ley 1010 de 2006. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medida para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

CONCLUSIONES

El acoso laboral es un fenómeno que involucra conductas que atentan contra la dignidad y un sinnúmero de derechos de una persona que se desenvuelve en el ámbito laboral, que puede configurarse incluso a través de una conducta única si aquella es de tal gravedad (acoso sexual o violencia física), que no requiere reiteración para lesionar los intereses del trabajador, susceptible de causar daño bajo el presupuesto de que la amenaza de lesión definitiva constituye daño.¹¹⁸

Tal y como lo establece la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el acoso laboral tiene repercusiones sobre la salud psicológica y física de las personas, afecta su dignidad y menoscaba el entorno familiar y social¹¹⁹. Por esta razón, el Estado colombiano ha buscado construir un marco jurídico que mitigue los efectos del fenómeno mediante la protección integral de los derechos y por lo tanto ha adoptado una serie de medidas preventivas y sancionatorias; sin embargo, la víctima no cuenta con unos mecanismos claros en la legislación que le permita solicitar la indemnización de perjuicios.

En este orden de ideas, el presente estudio encontró que las conductas de acoso laboral desprendían responsabilidades sancionatorias y patrimoniales. La primera de ellas, está relacionada a la sanción de una conducta, como en el caso de las responsabilidades disciplinaria – penal, la cual se origina sin

¹¹⁸ HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Consultado el 22 de julio de 2019]. p. 282. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

¹¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [OIT]. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso [en línea]. C190 – Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: 2019. [Consultado el 17 de julio de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

necesidad de que se presente un daño o perjuicio. Por otra parte, la responsabilidad patrimonial hace referencia a la obligación que se presenta de reparar un daño ocasionado.

Ahora bien, toda responsabilidad por parte del Estado frente al fenómeno del acoso laboral requiere de una reparación que inicia con el reconocimiento del daño ocasionado. Sin embargo, es necesario subrayar que en el proceso se debe diferenciar los conflictos ordinarios de los actos que llegan a constituir un acoso laboral. Al respecto, cabe resaltar que no todo conflicto interpersonal puede ser clasificado como acoso laboral, pero cuando éste adopta un carácter reiterativo y se presenta con una magnitud desproporcionada materializándose en tratos degradantes, es allí cuando se debe llevar a cabo el reconocimiento del daño y dar lugar a la reparación correspondiente.

Uno de los hallazgos del presente trabajo fue que existe un trato diferenciado entre los empleados del sector público y privado. Lo anterior, ha constituido un factor determinante para que se presenten actos de acoso laboral en el empleo público con mayor frecuencia en tanto no existe un marco jurídico que le obligue al empleador a reparar al servidor público que ha sido víctima de este fenómeno. Cabe mencionar que esta realidad se debe a que el Estado patronal solamente está obligado a incluir en los reglamentos de trabajo los mecanismos de prevención de las conductas que se materialicen como acoso. Por el contrario, para el sector privado sí existe una sanción económica y la obligación de cubrir de forma solidaria en un 50% los costos de los tratamientos de salud a los que tenga lugar la víctima, así como de reparar las posibles secuelas que hubiesen sido originadas por el acto de acoso.

Llegados a este punto, conviene señalar que para que se declare la responsabilidad patrimonial del Estado patronal en eventos de acoso laboral deberán demostrarse los siguientes elementos: el daño, la imputación y el fundamento del deber de reparar. El daño entendido como “lesión definitiva de un derecho o como alteración de su goce pacífico”¹²⁰, la imputación, realizando la atribución jurídica del daño por acción, cuando el servidor público realiza hechos constitutivos de acoso laboral, los cuales comprometerán la responsabilidad del Estado porque si bien no tienen que ver directamente con la prestación del servicio a cargo del Estado, si se desarrollan en el ambiente laboral en el cual el Estado presta sus servicios y por omisión, cuando no adopte las medidas necesarias para que el riesgo psicosocial de acoso laboral no se concrete en una situación fáctica en específico, y el fundamento del deber de reparar hallado en el régimen subjetivo de falla del servicio por cuanto incurrir en conductas de acoso laboral implica, como lo expone el Consejo de Estado, desconocer el marco normativo que existe en la materia que busca proteger los derechos del trabajador y evitar las consecuencias nocivas que se derivan de estas situaciones.

Finalmente, aunque la reparación pecuniaria no se descarta en lo que se refiere a los perjuicios morales y los daños emergentes, la propuesta que resulta a partir de la información presentada es la de construir un marco jurídico que busque reparar de forma integral a las víctimas de acoso laboral, esto con el fin de garantizar así la defensa de sus derechos mediante la posibilidad de resarcir los daños que hubiesen sido ocasionados. De esta manera, se propone plantear acciones de reparación en los ámbitos internos

¹²⁰ HENAO, Juan Carlos. *Le dommage. Analyse à partir de la responsabilité civile extracontractuelle de P État en droit colombien et en droit français*. Citado por: HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. [Citado el 26 de agosto de 2019]. p. 280. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

y externos, pero para hacer de esta propuesta una realidad se requiere el compromiso de las entidades Estatales para que sean las primeras en implementar los procedimientos necesarios para garantizar la defensa de los derechos laborales de las víctimas de acoso laboral. Lo mencionado anteriormente busca reparar todos los daños ocasionados, es decir, resarcir los perjuicios físicos y psicológicos.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

BRODSKY, Caroll. The harassed worker. Toronto: Lexington Books, 1976.

CONDE COLMENARO, Pilar. El Acoso Laboral en el Empleo Público. Grana, España: Editorial Comares, 2009. ISBN: 978-84-9836-458-3.

_____. El acoso laboral en el empleo público: Actualizada conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Granada: Comares, 2009. 285 p.

CRUZ CAICEDO, Maritza. El daño extrapatrimonial en el acoso laboral. Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012. 147 p.

_____. El daño extrapatrimonial en el acoso laboral. Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia, 2012. p. 49. ISBN: 978958710822.

DIAZ, Liliana y BÁEZ, Carmen. Violencia y agresión laboral. Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Ediciones Pirámide, 2013. P. 131.

EINARSEN, Stale y JOHAN HAUGE, Lars. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. En: Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 2006. Vol.22, nº 3, p. 251-273.

HENAO, Juan Carlos. La noción de falla del servicio como violación de un contenido obligación a cargo de una persona pública en el derecho colombiano y el derecho francés. En: *Homenaje a Fernando Hinestrosa: 40 años de rectoría 1963-2003*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2004. (57-114) p.

_____. Presentación general de la responsabilidad extracontractual del Estado en Colombia. En: A.A.V.V. II Jornadas colombo-venezolana de derecho público. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1996.

_____. Responsabilidad del Estado colombiano por daño ambiental. En: AMAYA NAVAS, Óscar Darío. (Comp.). *Responsabilidad por daños al medio ambiente*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2000. (129-199) p.

M'CAUSLAND SANCHEZ, María Cecilia. Responsabilidad objetiva del Estado: tendencias, deseos y realidades. En: HENAO, Juan Carlos y OSPINA GARZÓN, Andrés Fernando. (Comp.). *La responsabilidad extracontractual del Estado: ¿qué? ¿por qué? ¿hasta donde?* Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015. (181-233) p.

SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. Compendio de Derecho Administrativo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2017. 1303 p.

SERRANO OLIVARES, Raquel. El acoso moral en el trabajo. CES. Colección Estudios, 2005. P. 72.

SORIA, Miguel Ángel y GARRIDO, Elena. El acoso Psicológico laboral (mobbing). En: Manual de psicología jurídica e investigación criminal. Madrid: Ediciones Pirámide, 2005. P. 160.

TRONATI, Bruno. Mobbing e straining nel rapporto di lavoro. Roma: Ediesse, 2007. P. 38.

DOCUMENTOS EN INTERNET

CES GARCÍA, Eva María. El *mobbing* un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea: La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002. [en línea]. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (205-218) p. 210. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/37/juris3.pdf

CHILE. CONGRESO NACIONAL. Artículo 1 de la Ley 20.607. (31 de julio de 2012). Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral [en línea]. En: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 2012. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&idVersion=2012-08-08>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de Colombia. [en línea]. En: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

ESCOBAR PÉREZ, Billy y FERNÁNDEZ M., Mónica L. Daño y Responsabilidad generados por mobbing. [en línea]. En: ESCOBAR PÉREZ, Billy y FERNÁNDEZ M., Mónica L. (Comp.). *Reflexiones sobre la responsabilidad en el Siglo XXI*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano, 2014. (207-240) p. Disponible en: <http://190.131.241.186/bitstream/handle/10823/807/Reflexiones%20sobre%20la%20responsabilidad%20en%20el%20S.XXI%20Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=208>

FRANCIA. Artículo L1152-1 *Code du Travail*. [en línea]. Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8CDF6691745D98BBE68CAE882A375035.tplgfr43s_1?idSectionTA=LEGISCTA000006177845&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20191010

HENAO, Juan Carlos. Las formas de reparación en la responsabilidad del Estado: hacia su unificación sustancial en todas las acciones contra el Estado. [en línea]. En: Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 28, enero-junio de 2015. DOI: 10.18601/01234366.n28.10. (277-366) p. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv28&div=12&id=&page=>

HERRERA CUBILLOS, Jenny; HERNÁNDEZ ALMANZA, Martha; MONTAÑO RAMIREZ, Camilo y REYES REY, María. Acoso Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI [en línea]. Bogotá, Colombia: Universidad Sergio Arboleda. 2017 [citado 29 nov, 2019]. Disponible en <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1077/Acoso%20laboral%20mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LEYMANN, Heinz. *The Content and Development of Mobbing at Work* [en línea]. En: *European Journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(2). (165-184) p. Disponible en: <http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS [ONU]. Resolución 56/83. Responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos. Distr. general: 2002. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/PORTAL.wwsbr_imt_services.GenericView?p_docname=22634788.PDF&p_type=DOC&p_viewservice=VAHWSTH&p_searchstring=

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [OIT]. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso [en línea]. C190 – Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

PATIÑO, Héctor. Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración: Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado colombiano. [en línea] En: *Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia*, n.º 14, enero-junio de 2008. (193-217) p. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/articloe/view/555/525>

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA [RAE]. Diccionario del español jurídico [en línea]. Disponible en: <https://dej.rae.es/lema/acosar>

SÁNCHEZ SÁEZ, Antonio José. La “restitutio in pristinum” como mecanismo deseable para la reparación de los daños causados al medio ambiente. [en línea]. En: *Revista Medio Ambiente y Derecho, Universidad de Sevilla*, 2002. p. 1. Disponible en: http://personal.us.es/patroclo/publicaciones_pdf/la_restitutio_in_pristinum.pdf

TORRES, Alexandra. La Reparación del daño en la práctica de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. [en línea]. En: *Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia*, n.º 4, julio 1998/diciembre 1999. (151-175) p. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revdpriv4&div=12&id=&page=>

JURISPRUDENCIA

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL. Conflicto de competencia. Radicado 11001-03-06-000-2014-00252-00 (C) (9 de abril de 2015). C.P.: ÁLVARO NAMÉN VARGAS.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00 (1131-12) (4 de julio de 2013). C.P.: BERTHA LUCÍA RAMÍREZ DE PAEZ.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A. Sentencia. Radicado 41001-23-31-000-1998-01061-02 (0469-11) (19 de abril de 2012). C.P.: GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA SUBSECCIÓN B. Sentencia. Radicado 73001-23-31-000-2008-00100-01 (40496) (7 de febrero de 2018). C.P.: DANILO ROJAS BETANCOURTH.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. Sentencia. Expediente No. 8163 (13 de julio de 1993). C.P.: JUAN DE DIOS MONTES HERNÁNDEZ.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. Sentencia. Expediente No. 8019 (14 de diciembre de 1993). C.P.: CARLOS BETANCUR JARAMILLO.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. Sentencia. Expediente No. 3510 (30 de marzo de 1990). C.P.: ANTONIO JOSÉ DE IRISARRI RESTREPO.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. SUBSECCIÓN B. Sentencia. Expediente No. 08001-23-31-000-2002-00070-01(39612) (29 de noviembre de 2017). C.P.: STELLA CONTO DÍAZ DEL CASTILLO.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. SUBSECCIÓN C. Sentencia. Expediente No. 05001-23-25-000-1996-00517-01(21735) (24 de octubre de 2013). C.P.: ENRIQUE GIL BOTERO.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA. Sentencia. Radicado 05001232500019940002001 (14 de septiembre de 2011). C.P.: ENRIQUE GIL BOTERO.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-333/96 (1 de agosto de 1996). M.P.: ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-882/06 (26 de octubre de 2006). M.P.: HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

COLOMBIA. TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA. SECCIÓN TERCERA. SUBSECCIÓN A. Sentencia. Expediente No. 11001333671420140010901 (31 de enero de 2019). M.P.: BERTHA LUCY CEBALLOS POSADA.

COLOMBIA. TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE SANTANDER. Sentencia. Expediente No. 680013331003-2012-0294-01 (21 de febrero de 2019). M.P.: IVÁN MAURICIO MENDOZA SAAVEDRA.

NORMATIVA

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. (7 de junio de 1951). En Diario Oficial. 1951, no. 27.622.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medida para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En Diario Oficial. 2006, no. 46.160.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1437 de 2011. (18 de enero de 2011). Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En Diario Oficial. 2011, no. 47.956.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. En Diario Oficial. 2012, no. 48.488.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1616 de 2013. (21 de enero de 2013). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. En Diario Oficial. 2013, no. 48.680.

COLOMBIA. Constitución Política. (20, julio, 1991). Gaseta Constitucional No. 116. Bogotá, D.C., 1991.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1477 de 2014. (5 de agosto de 2014). Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. En Diario Oficial. 2014, no. 49234.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En Diario Oficial 2015, no. 49523.