

ALCANCE JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL BASADO EN LA DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

ARTÍCULO CIENTÍFICO

RECIBIDO: 15/02/2020 ACEPTADO: 15/05/2020 ÚLTIMA VERSIÓN: 20/08/2021

LEGAL SCOPE OF WORKPLACE HARASSMENT BASED ON DISABILITY IN COLOMBIA

María José Beltrán Socarrás
Estudiante de Derecho, de la Universidad Sergio Arboleda, Colombia. mariabeltransocarras@gmail.com

Valentina Michelle Colmenares Polo
Estudiante de Derecho, de la Universidad Sergio Arboleda, Colombia. valentinacolmenares@gmail.com

Kelly Viviana Aristizábal Gómez [CV]
Doctora en Derecho, magister en Derecho con énfasis en laboral, especialista en Derecho Público y Derecho Laboral, directora del Departamento de Derecho Privado y Laboral, docente de pregrado y postgrado. - Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia. Kelly.aristizabal@usa.edu.co

Como citar este artículo: Beltran et al., (2021) Alcance jurídico del acoso laboral basado en la discapacidad en Colombia , revista científica Dynamikos 2 (2). Recuperado de: https://teinco.edu.co/revistas-2-2/

RESUMEN

El acoso laboral en personas con discapacidad ha ocupado un lugar trascendente en el contexto histórico de la vida humana debido a que paradigmas sociales y culturales han construido barreras en contra de la voluntad de estas personas hasta el punto de recibir el trato de “incapaces”, basado en sus limitaciones o diferencias físicas y psicosociales. Por tal razón, a través de la siguiente investigación lo que se pretende es clarificar en torno al alcance jurídico que se le atribuye al acoso laboral basado en la discapacidad. Lo anterior abre las puertas hacia una nueva perspectiva, desde un punto de vista jurídico, que no sólo se limitará al actual derecho colombiano, sino que será guiado por una evolución jurídica que a su vez incluirá historia, tanto en el ámbito nacional como internacional. Esta perspectiva beneficia la situación laboral de las personas en condición de discapacidad, puesto que no se incurrirá en los mismos errores que antes se han provocado y los bienes jurídicos de este grupo social. Por tal razón, a través de esta investigación se pretende demostrar el alcance jurídico del acoso laboral basado en la discapacidad en Colombia bajo un enfoque cualitativo con perspectiva histórica y diacrónica con el objetivo de ampliar el contexto del acoso laboral en personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVE

Acoso laboral, Colombia, discapacidad, trabajo, discriminación.

ABSTRACT

Workplace harassment of people with disabilities has occupied a transcendent place in the historical context of human life because social and cultural paradigms have built barriers against the will of these people to the point of being treated as “incapable”, based on their limitations or physical and psychosocial differences. For this reason, the following research aims to clarify the legal scope attributed to workplace harassment based on disability. This opens the door to a new perspective, from a legal point of view, which will not only be limited to the current Colombian law, but will be guided by a legal evolution that in turn will include history, both nationally and internationally. This perspective benefits the labor situation of persons with disabilities, since it will not incur in the same mistakes that have been made before and the legal assets of this social group. For such reason, through this research it is intended to demonstrate the legal scope of labor harassment based on disability in Colombia under a qualitative approach with a historical and diachronic perspective with the objective of broadening the context of labor harassment in persons with disabilities.

KEYWORDS

Workplace harassment, Colombia, disability, work, discrimination.

RESUMO

O assédio das pessoas com deficiência no local de trabalho ocupou um lugar transcendente no contexto histórico da vida humana porque os paradigmas sociais e culturais construíram barreiras contra a vontade destas pessoas ao ponto de as tratar como "incapazes", com base nas suas limitações ou diferenças físicas e psicossociais. Por esta razão, a investigação seguinte visa clarificar o âmbito legal atribuído ao assédio no local de trabalho com base na deficiência. Isto abre a porta a uma nova perspectiva, de um ponto de vista jurídico, que não se limitará apenas à actual lei colombiana, mas será orientada por uma evolução jurídica que incluirá a história, tanto a nível nacional como internacional. Esta perspectiva beneficia a situação laboral das pessoas com deficiência, uma vez que não incorrerá nos mesmos erros que foram cometidos no passado e nos bens legais deste grupo social. Por esta razão, esta investigação pretende demonstrar o âmbito legal do assédio laboral com base na deficiência na Colômbia sob uma abordagem qualitativa com uma perspectiva histórica e diacrónica com o objectivo de alargar o contexto do assédio laboral a pessoas com deficiência.

PALAVRAS - CHAVE

Assédio no local de trabalho, Colômbia, deficiência, trabalho, discriminação.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Método. 2.1.1. Estrategias metodológicas. 3. Resultados. 4. Discusión y conclusiones. 5. Referencias

CONTENTS

1. Introduction. 2 Method 2.1.1. Methodological strategies. 3. Results. 4. Discussion and conclusions. 5. References.

Traducción por María José Beltrán y Valentina Colmenares Polo (Estudiantes de Derecho, Universidad Sergio Arboleda).

1. INTRODUCCIÓN

Desde una visión amplia, el acoso laboral en personas con discapacidad ha ocupado un lugar trascendente en la historia de la humanidad puesto que paradigmas sociales y culturales han construido barreras en contra de la voluntad de estas personas hasta el punto de recibir el trato de "incapaces", esto debido a sus limitaciones o diferencias físicas y psicosociales. La perspectiva desarrollada en el proyecto beneficia la situación laboral de las personas en condición de discapacidad, debido a que así no se incurrirá en los mismos errores que antes se han provocado y los bienes jurídicos de este grupo social.

Es significativo conocer la evolución y cada proceso de las personas con discapacidad en el ámbito jurídico, este sirve para precipitar la inclusión en materia laboral de nuestro país; este proceso evolutivo marca un alcance en nuestra legislación que debe ser comprendido, además se vuelve herramienta para dignificar y progresar socialmente, teniendo en cuenta que el desarrollo social de nuestro país se focaliza en la necesidad de que las personas con discapacidad gocen de participación y acceso en el derecho laboral.

De acuerdo con lo anterior, es útil mencionar que, a través de movimientos sociales, estos ciudadanos se manifestaban para velar por sus derechos transgredidos y que los restringían de accesos a servicios básicos como el sistema de transporte masivo, educación, empleo, salud, etc.; las personas con discapacidad están expuestas a que reciban un trato condicionado o que sean discriminados por su condición que puede llevar a diferenciarlos de otras personas, hecho que no justifica que estas personas sean apartadas de beneficios colectivos. El acoso laboral en las personas con discapacidad es una problemática que, en materia del derecho, permite la exigibilidad de un entorno laboral idóneo, oportunidades y alternativas que logren una participación plena de todas las personas que se encuentren en esta situación.

Ahora bien, es pertinente destacar que se han obtenido avances jurídicos y sociales para garantizar la no discriminación de las personas con discapacidad con aras de incluirlas en la sociedad de manera armónica. Conforme a esto, de acuerdo con las transformaciones sociales, desde la legislación como la participación plena de todas las personas que estén en condición de discapacidad se encuentra que "hay diferencias indeseables que deben ser neutralizadas y hay diferencias éticamente deseables que deben ser promovidas, pero, en cualquier caso, la piedra de toque que nos va a servir para valorar la diferencia va a ser la igualdad" (Amorós, C. 2000). Así pues, a través del concepto de la igualdad, se permite examinar las posibilidades que tienen las personas con discapacidad de obtener, conservar e integrarse en un

empleo digno, al mismo tiempo, evitar cualquier forma de marginación, alteración en la igualdad de trato y equidad en las oportunidades.

Teniendo en cuenta las necesidades del mercado que repercuten a diario en los derechos del trabajador, surge la necesidad de estudiar un fenómeno que ocurre en su lugar de trabajo, este abarca la forma en que una persona recibe un trato degradante, humillante y ofensivo, generando un daño en la víctima tanto psicológico como físico, perturba tanto el ejercicio de su labor como la búsqueda de otro empleo específico. En este sentido, cabe resaltar que el ordenamiento jurídico trabaja en la prevalencia de los derechos de las personas con discapacidad, con el objetivo de analizar exhaustivamente cuáles son las evoluciones que se reflejan en la legislación y cómo pretende incluir en materia laboral en nuestro país a las personas con discapacidad, a su vez, contemplar cómo los protegen del acoso laboral para propender la armonía y desarrollo de la sociedad. Con todo esto, la presente investigación se centró en responder el siguiente interrogante: **¿Cuál es el alcance jurídico del acoso laboral basado en la discapacidad en Colombia?** Con el interrogante mencionado se dispusieron una serie de objetivos con el fin de darle respuesta, teniendo así como objetivo principal "determinar el alcance jurídico del acoso laboral basado en la discapacidad" y para cumplir con este objetivo se trazaron tres puntos específicos orientados a: **Identificar el alcance jurídico del acoso laboral; describir el alcance jurídico del principio de la no discriminación en el caso de las personas con discapacidad y analizar las circunstancias en las que procede el acoso laboral en las personas con discapacidad.**

2. MÉTODO

2.1. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

En cuanto al diseño metodológico de la investigación, se desarrolló desde un enfoque cualitativo debido a que se pretende determinar el alcance jurídico del acoso laboral basado en la discapacidad, apreciando con exactitud cada uno de los hechos y procesos que se involucran en el objetivo de la investigación. De igual modo, se reconoce que a partir de la investigación documental diacrónica se pretende interpretar el ordenamiento jurídico, doctrina e información suficiente en la que se ha evidenciado de manera persistente esta problemática durante un largo periodo de tiempo, proporcionando una perspectiva histórica para entender a profundidad la dinámica en cuestión. De forma temporal, se lleva a cabo la investigación desde 1997 hasta el marco legal actual con el fin de obtener una perspectiva integral sobre esta problemática.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación se delimitará espacialmente en Colombia. De forma temporal, el estudio de la investigación se lleva a cabo desde 1997 por la ley general en temas de discapacidad hasta el 2020 en el marco legal expuesto del derecho laboral abordando los aspectos que se requieren para obtener una perspectiva más amplia acerca de la evolución jurídica de la problemática.

Para el desarrollo de la investigación planteada se utilizaron fuentes primarias y secundarias; entre ellas no sólo se destaca la jurisprudencia y leyes sino también la doctrina como fuente de conocimiento. Las técnicas empleadas para cada objetivo de la investigación es la observación detallada de cada fuente de conocimiento a partir de interpretación de leyes, análisis jurisprudencial y citación de literatura doctrinal que tengan relación a la ponderación de derechos laborales de personas en condición de discapacidad en el sentido de discriminación y acoso laboral en Colombia.

2.2. PROCEDIMIENTO

En consecuencia, todo lo relacionado al planteamiento de los tres objetivos específicos de la investigación enlazados con el análisis de la evolución en el ordenamiento jurídico del acoso laboral en relación con las personas discapacitadas en Colombia, el procedimiento será mostrar ampliamente los avances jurisprudenciales que ha tenido el acoso laboral para PCD en Colombia, además, la identificación de los límites del acoso laboral de las personas con discapacidad. Por último, es importante reconocer que se demostrará la descripción del alcance de la no discriminación de personas en condiciones diferenciales.

3. RESULTADOS

3.1. EL CONCEPTO DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL BASADO EN LA DISCAPACIDAD Y SU CONFIGURACIÓN NORMATIVA EN COLOMBIA

Respecto al acoso laboral, se reconoce que es la existencia de una conducta persistente y uno de los requisitos para identificar una situación de acoso laboral es que esta conducta cumpla con esta característica. Además, el acoso laboral debe manifestarse de manera sistemática en situaciones de trabajo configurando episodios de tensión como gritos, retos, falta de compatibilidad entre los compañeros, jefe o persona que realice cualquier acto que atente contra su semejante.

La presente investigación teóricamente se fundamenta en el acoso laboral basado en personas en condición de discapacidad. Si bien, el acoso laboral ha existido en la humanidad desde siglos atrás, ha sido largo el trayecto que éste ha recorrido para ocupar un lugar significativo en el derecho y este trayecto adquiere complejidad cuando se localiza en temas como la discapacidad. En cuanto al trabajo, recibe atención especial por ser una actividad y compromiso social, convirtiéndose en el centro de estudio del derecho laboral, no sólo en Colombia sino también en muchos países donde prima la dignidad del ser humano, gracias a ello en el mundo existe un amplio marco normativo al respecto. Simultáneamente, la OIT por medio de su Consejo Administrativo en el año 2012 expresó que: "según las estimaciones, las personas con discapacidad representan actualmente un 15% (1.000 millones) de la población mundial, lo que las convierte en el grupo minoritario más grande y desatendido del mundo". Respecto a lo anterior, el acoso laboral en personas con discapacidad aun obteniendo un reconocimiento legal puede notarse desprotegido si no se precisa de forma clara su alcance jurídico.

En adición a esto, Angela Patricia Moreno Vega y Damaris Yulieth Toro Castaño (2012) plantean que:

Los empresarios en su afán por la búsqueda de alcanzar su objetivo (producción de bienes y servicios en un menor tiempo para su provecho económico), poco les importa la satisfacción personal de sus trabajadores y el aumento de la calidad de vida de éstos, quebrantando sus derechos fundamentales. (Pág. 112).

En el ámbito laboral, para alcanzar un mayor grado de eficiencia se requiere el cuidado del entorno en que estas personas se desenvuelven habitualmente, proporcionando un ambiente sano que logre un equilibrio entre la vida laboral/personal del trabajador. Es correcto afirmar que las empresas reportan conductas como el descuido de sus empleados, por lo tanto, conducen a una transgresión sistemática de derechos que necesita todas las medidas de atención para proscribir esta problemática.

Ahora bien, en la opinión de Constanza Trisotti Bernain (2014) se considera que el modelo social de la discapacidad, el mercado del trabajo y las políticas laborales convergen en una relación indisoluble, lo cual conlleva a una reformulación en el significado del trabajo si se quiere lograr un verdadero impacto en el empleo de las personas con discapacidad. A partir del reconocimiento de la normatividad establecida o la promulgación de iniciativas se comienza el camino de acción que esta relación indisoluble sugiere, a su vez, enfocado en determinar las capacidades de esta población y evitar la estigmatización de la sociedad.

Conforme a lo anteriormente mencionado, Podetti (2010) señala que es primordial que se trate de la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad y que respecto a ellos se logre una integración social y laboral. Esa integración es ante todo un asunto de orden cultural, esto es, la forma como la sociedad percibe, define e interactúa, con las personas con discapacidad, depende de las actitudes, valores y motivaciones existentes a razón de ésta en un momento histórico concreto. En definitiva, para obtener una integración idónea de las personas en condiciones de discapacidad es importante realizar un seguimiento psicológico, al mismo tiempo, una evaluación de competencias y que ellos puedan ser apoyados mediante la guía de instituciones que garanticen la igualdad de oportunidades en la que el acoso y la discriminación no ocupen lugar alguno dentro de la órbita de ámbito laboral.

En Colombia, el acoso laboral se entiende como toda conducta persistente y demostrable, la cual es ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, dirigida a sembrar miedo, intimidación, terror y angustia, a causar el detrimento en la productividad laboral, desmotivación o en última instancia, inducir la renuncia de este.

En el ordenamiento de Colombia las conductas que conforman acoso laboral o Mobbing tienen la posibilidad de ser los actos de agresión física, independientemente de sus secuelas; las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre el individuo, con implementación de palabras soeces o con referencia a la raza, el género, los principios familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los colegas; las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los colegas; las diversas denuncias disciplinarias de cualquier persona de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; la descalificación humillante y en presencia de los colegas de las propuestas u opiniones de trabajo; las burlas sobre la aspecto física o la manera de vestir, formuladas en público; la referencia pública a hechos originarios de la intimidad del individuo; el trato discriminatorio en relación a los otros empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; la negativa a proporcionar materiales e información importantes para el cumplimiento de la tarea; la negativa precisamente injustificada a otorgar funciones, licencias por patología, licencias ordinarias y vacaciones, una vez que se otorgan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; y el envío de anónimos, denominadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de separación social.

Dentro de la legislación colombiana, surge por primera vez el concepto de acoso laboral tras la publicación de la ley 1010 de 2006 cuya finalidad es: “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Ley 1010, Art.2, 2006). Asimismo, el estudio de jurisprudencia de la Corte Constitucional, la cual sanciona contundentemente la violación de derechos y discriminación contra las personas, en especial las personas con discapacidad, determinó en la Sentencia C-780 de 2007 que no sólo se tiene en cuenta la dimensión de las acciones en conductas desplegadas en público, también, aquellas que hayan sido constituidas en privado subyacen en hostigamiento, humillación y ridiculización de la víctima. Todas estas deben ser demostrables, teniendo en cuenta las circunstancias en que se reproduzcan.

En concordancia a la legislación colombiana, existen normas nacionales como la ley 1010 de 2006 y diversas normas internacionales que buscan generar un marco de protección frente al acoso laboral. No obstante, no existen normas específicas, ni acciones específicas por parte del gobierno a través de las cuales se promueva la protección de las personas con discapacidad frente a la figura del acoso pese a tratarse de una de las formas como se discrimina a este colectivo. Por tal razón, se reconoce que la ley 1010 de 2006, así como las normas internacionales que regulan el tema constituyen un gran avance, pero no han sido suficientes para garantizar la efectiva protección de las personas con discapacidad frente al acoso laboral. Asimismo, para determinar lo anterior se realizó una revisión a la normatividad jurídica internacional, en la que se muestra que la discriminación por motivos de discapacidad se entiende como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, incluyendo todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

3.2. ALCANCE JURÍDICO DEL PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Conforme al principio de la no discriminación, el acoso también puede constituir una forma específica de discriminación. Es así como se puede determinar que la discriminación basada en la discapacidad puede provenir de dos fuentes distintas. Por un lado, puede generarse del rechazo de tener en cuenta la diferencia que implica la discapacidad y, en consecuencia, de la no realización de los ajustes razonables que para cada caso se requiera. Y, por otro lado, como ocurre con otras formas de discriminación, también puede tener su origen en los perjuicios y temores irracionales de los empresarios sobre su capacidad de trabajo.

El principio de no discriminación en Colombia tiene una vasta normatividad, la cual nos posibilita mirar esas encaminadas a defender a los individuos en condición de discapacidad en cualquier espacio que logre crear exclusión y vulneración de sus derechos. En este mismo sentido, la RAE (2020) define que la discriminación es la "acción y efecto de discriminar", el cual conduce a ofrecer un trato con desigualdad a un sujeto o colectividad y que sea motivado por cuestiones raciales, religiosas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o de la mente, etc.", conduciendo a actos que vulneran el equilibrio emocional, gremial de una persona, con efectos en su historia personal y profesional, por consiguiente, en este objetivo se busca desarrollar el inicio de no discriminación enmarcado en el trato diferencial que tienen la posibilidad de recibir los individuos con discapacidad relacionadas al derecho al trabajo, al respeto, dignidad humana.

Para el estudio del principio de la no discriminación, se trae a colación el discernimiento de Alix García (2005), el cual señala que el concepto de discapacidad o el análisis de su construcción conceptual pertenece a una cimentación social que da inicio desde el no reconocimiento del otro, esto quiere decir que la sociedad hoy en día trata la temática en cuestión como la diferencia del uno con otro, o la comparación de sus capacidades, entre otros aspectos que puedan ser estudiados, determinando su notable relación con la discriminación, es así que, en cuanto a este principio, si se realiza una verdadera "juntura posmoderna y pluricultural de las políticas de igualdad: tenemos derecho a ser iguales cada vez que la diferencia nos inferioriza; tenemos derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos descaracteriza" (Santos, 2003).

Teniendo en cuenta lo que nos expresa el autor Jesús Rodríguez Zepeda (2006), el principio de no discriminación se desprende del principio de la igualdad acentuado en el trato diferenciado que pueda ser considerado discriminatorio, en este caso a las personas con discapacidad, el cual se transforma en discusión respecto a la actuación del Estado y los particulares para promover políticas o formular un diálogo sano entre los actores principales de la sociedad. Asimismo, según Rodríguez, este trato diferencial permite la prohibición expresa de este concepto a través de la acción política de los Estados democráticos, los cuales deben presentar un fundamento normativo a este fenómeno.

Del mismo modo, se resalta que los jueces y magistrados a través de sentencias combaten progresivamente las situaciones de discriminación contra este grupo social, permitiendo que su inclusión sea cada vez más notable y efectiva. Los organismos internacionales también han sido piezas claves para enfrentar todo tipo de actos que tiendan a marginar, pues, nuestro Estado ha ratificado un amplio número de convenios con el fin de velar no solo por las personas con discapacidad sino por el progreso de la humanidad en cualquiera de sus ámbitos, los cuales tienden a relacionarse; por ejemplo, el laboral con las condiciones diferenciales de los trabajadores.

A continuación, mencionaremos las normas, leyes, jurisprudencia y artículos constitucionales pertinentes al tema y encaminados al beneficio de las personas con discapacidad en entornos laborales con la finalidad de visibilizar el alcance del principio de la no discriminación en nuestro país:

La Asamblea General de las Naciones desarrolla en el año 1981, un programa mundial de acción relativa a las personas en condición de discapacidad que dispone de apoyo y medidas efectivas para lograr la plena participación e igualdad de las personas con discapacidad en sociedad. Por lo tanto, se adoptan convenciones que protagonizan la extensión de readaptación profesional y el empleo en el que se reconoce que las personas que se encuentren en condición de discapacidad es aquella persona que tiene las mismas posibilidades que otra persona de acceder al derecho al trabajo a pesar de las limitaciones que la afecten, al mismo tiempo, limitaciones que no pueden ser utilizadas como segmentación en medio de la sociedad.

Siguiendo el mismo hilo de ideas, se resalta también la trascendente Ley 1996 del 26 de agosto del 2019, en la que a partir de este año, se comenzó a otorgar las garantías al respeto de la dignidad humana, la soberanía personal, incluyendo la independencia de tomar las propias elecciones, la libertad de las personas y al final, el derecho a la no discriminación de los individuos en condición de discapacidad, de estos principios y derechos que se hallan expuestos en la Convención sobre los Derechos de los individuos con Discapacidad, se logra evidenciar una evolución en materia legal para esta comunidad, este convenio además ha sido ratificado por Colombia y busca borrar modelos de prescindencia para transformar a el individuo con discapacidad en el centro y en protagonista de su plan de vida.

De igual modo, la Ley 1346 de 2009 se destaca por la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. El objetivo de la convención es fomentar, defender y asegurar el goce pleno e igualmente del grupo los derechos humanos para los individuos con discapacidad. Esta ley aborda preceptos primordiales como la salud, vida política, equidad y no discriminación, generando una inquietud por la paz de los individuos con discapacidad en temas de derechos humanos, reconociendo las barreras que la sociedad interpone hacia estas personas, asimismo, construyendo espacios de concertación en los cuales se establezca una garantía plena del interés general.

En el año 1999, se aprobó la "Convención Interamericana para la Supresión de cada una de las Maneras de Discriminación contra los individuos con Discapacidad" ratificada por Colombia en el año 2003. Esta Convención es integrada al derecho interno por medio de la Ley 762 de 2002, en la cual se prueba que los individuos con discapacidad son esas que tienen alguna deficiencia física, de la mente o sensorial, de naturaleza temporal o

persistente, que puede producir la limitación de ejercer ocupaciones cotidianas y que, referente con el asunto en cuestión, puede producir una distorsión en ámbito social por su "condición diferencial". La inicial inquietud de esta normatividad es que los individuos en condición de discapacidad no sean sometidos a la discriminación fundamentada en su condición de salud y que se adopten medidas para la proscripción de este fenómeno.

El Estado debe comprometerse a lograr los canales de comunicación eficaces para que organizaciones, entidades gubernamentales, legislación, sociedad, apliquen la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.

Con respecto a esta corriente de apoyo a la no discriminación de las personas con discapacidad en nuestro país, tenemos la Ley 982 de 2005 en la cual se establecen reglas tendientes a la equiparación de oportunidades para los individuos sordas y sordo-ciegas y se dictan otras posiciones. En esa normativa se observa que a partir de su artículo 30 hasta el 41 existe una extensa gama de posiciones legales en pro de la custodia gremial de los sordos y sordociegos en la sociedad, que sirven para asegurar su colaboración sin exclusión alguna en ambientes laborales.

Para traer a colisión la Ley 1346 de 2009, es imprescindible poner en contexto el término "discriminación por discapacidad" que en ella se maneja y se entenderá entonces por este término a cualquier irregularidad, exclusión o limitación por motivos de una discapacidad que tenga como finalidad o como resultado obstaculizar o dejar sin impacto el reconocimiento, goce o ejercicio, en plenitud de todos los derechos humanos y libertades primordiales en los entornos político, económico, social, cultural, civil o de otro cualquier otra índole. Esto incluyendo cada una de las maneras de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. Teniendo claro lo anterior y haciendo uso de uno de sus principios generales contenidos en el Art. 3 de la misma ley, específicamente el que hace referencia a la no discriminación, en compañía del artículo 5 exaltando cada uno de sus 4 numerales, sin duda alguna podemos hacer uso en asuntos laborales donde lleguen a presentarse situaciones que enmarquen un contexto discriminatorio con este grupo.

3.3. CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE PROCEDE EL ACOSO LABORAL

En efecto, la ley se encarga de centrarse la amplia gama de modalidades teniendo en cuenta que existen diversas formas de acoso, que emanan de dichas relaciones. Además, se puntualiza que el acoso laboral no surge solamente de las relaciones de subordinación sino también de las relaciones de coordinación.

Es necesario comprender que primero: el acoso laboral se configura como una conducta persistente, demostrable y sistemática que conduce a generar un perjuicio en el receptor. Por consiguiente, se logró identificar las 7 diferentes modalidades de acoso laboral, dentro de las cuales hallamos la de discriminación laboral que afecta directamente al principio de la no discriminación, el cual se ha convertido en un derecho humano fundamental, en conexión con el principio de igualdad de oportunidades como elemento esencial para la lucha contra la exclusión social. Este tópico se desarrolló a lo largo del segundo avance y que se dirige a proteger a las personas con discapacidad de situaciones que impliquen estar expuestas a ambientes discriminatorios que le impidan conservar la custodia de sus derechos y deberes. Se puntualiza que el acoso laboral no surge solamente de las relaciones de subordinación sino también de las relaciones de coordinación, es por eso que en nuestra normatividad se encuentran varias modalidades de acoso laboral y estas se pueden definir así:

El maltrato laboral (violencia física o verbal) se comprende como todo aquel acto de violencia que atente contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de la persona que se ocupe del cargo como empleado o trabajador; al mismo tiempo, se puede atribuir a este concepto toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione los bienes jurídicos de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral tendiente a perjudicar la autoestima y la dignidad de el o los involucrados.

La persecución laboral (actos reiterados-arbitrarios) se refiere al abuso que se pueda emplear de las manifestaciones de poder que ejerce el empleador sobre sus trabajadores y se interpreta como la reiteración o evidente arbitrariedad que permita inferir la finalidad de renuncia del empleado o trabajador, por medio de la "descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral".

El acoso discriminatorio (trato diferente) hace referencia a toda discriminación o rechazo que se haga a una persona por su origen étnico, por su condición sexual, económica o social. Se recalca la diferencia entre la discriminación directa, pues, en ella hay un trato diferente ante situaciones equivalentes, y en la discriminación indirecta, aunque las situaciones son distintas, el resultado de la discriminación tiende a ser desigual. No se justifica ninguno de los anteriores tipos de discriminación, debido a que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia salvaguarda contra estas situaciones. Velásquez (2013) afirma que para la existencia del acoso deben darse una serie de actos repetitivos en el tiempo. Para este punto la mayoría de los autores concuerdan e incluso se han determinado algunos términos como parámetros de ocurrencia del acoso, entre ellos están los actos que se presentan una vez a la semana durante al menos seis (6) meses.

El concepto de inequidad laboral referida a las funciones-remuneración, entra dentro del ámbito de la discriminación laboral, puesto que estamos de cara a un trato discriminatorio y se habla de "asignación de funciones a menosprecio del trabajador". Sin embargo, la palabra inequidad está muy extendida y puede conducir a la impunidad. Este tipo de acoso consiste en otorgar a los empleados funciones menores capacitadas y deberes impropios, se asemeja más como discriminación para que se puedan seleccionar todas las disposiciones y así evitar la discriminación. no todas las desigualdades son injustas, aunque toda inequidad implica una desigualdad injusta.

El entorpecimiento laboral son cada uno de esos comportamientos que catalogamos como "omisivas" y que por esto se vuelven difíciles de denunciar y detectar por las personas que comparten el ambiente laboral. Entonces, terminan siendo esos comportamientos clasificados como omisivos, dado que el acosador, si bien no realiza una presión directa en la víctima e imposibilita que ésta se entere de lo

que está pasando, lo que termina en obstaculizar su tarea en la empresa o lugar donde trabaje.

La desprotección laboral se entiende como aquella violación de reglas dentro del campo de peligros expertos y salud ocupacional, además, cabe recalcar que no únicamente se encuadra en el acoso, sino que también se destina a una responsabilidad del empleador, teniendo en cuenta que el empleador ejerce o tiene aquel deber de vigilancia en sentido general, por lo anterior, tiene a su cargo el peligro que logre tener el trabajador en la empresa o lugar de trabajo. La legislación nacional es precisa en este sentido dado que plantea que el empleador tiene unos deberes de custodia frente al trabajador.

Los actos de irrespeto a la dignidad humana que sean contrarios a la disciplina y subordinación laboral, con ocasión del trabajo, riesgo laboral - seguridad social.

Dichos tienen la posibilidad de exponer una vez que el empleado y empleador los tolera o en algunas ocasiones el empleador los impulsa. Verbigracia, una vez que castiga un rendimiento que no es suficiente o el esperado del trabajador, sin embargo, se alcanzan a tolerar los actos de irrespeto y maltrato entre los miembros de la compañía.

En las maneras anteriormente mencionadas encontraremos 2 sujetos, el activo o creador y el pasivo. Se llama individuo activo aquel individuo que tenga como cargo ser gerente, líder, director, supervisor o cualquier otra postura de dirección y/o mando en una compañía o cualquier tipo de organización, además a el individuo que haya sido nombrado o designado como preeminente jerárquico o tenga las calidades de líder de una dependencia estatal, del mismo modo a el individuo que se encargue de ser trabajador o empleado. Sin embargo, hace las veces de individuo pasivo ese que sea trabajador o empleado vinculado a una interacción gremial de trabajo en el área privado, asimismo los jefes inmediatos una vez que el acoso provenga de sus subalternos. Finalmente, poseemos a los sujetos partícipes del acoso gremial, con esto hacemos referencia al individuo que en sus calidades de empleador induzca, favorezca y/o promueva el acoso laboral y a el individuo que omita consumar los aquellos requisitos o reprimendas que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley o sugerencias comité de convivencia.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se puede concluir con respecto al análisis, estudio y comparación hechos entre la literatura y reglas que sancionan el acoso laboral en Colombia que este se origina por muchas causas, primordialmente por la intolerancia. Los avances de la investigación denotan que, en nuestro Estado, el acoso en el sitio de trabajo se muestra como una tipificación propia y libre, o sea, sin estar sujeta a un código, que regula y sanciona una situación que perjudica determinados derechos primordiales y bienes jurídicos propios de las personas que se hallan inmersos en colaboraciones laborales, lo cual paralelamente, afecta a la sociedad y a la armonía que se busca en ella. La ley 1010 de 2006, crea un método claro el cual se traduce en estabilidad jurídica, que cubre situaciones desfavorables para los individuos en condición de discapacidad como por ejemplo un ambiente discriminatorio, además de ser un mecanismo adicional con el que cuentan las personas en el momento de pedir la custodia de sus derechos.

Es necesario que se diseñen acciones específicas de cara a proteger a las personas con discapacidad frente al acoso laboral, se necesita mayor seguimiento y control por parte del Ministerio de Trabajo frente a estas conductas, políticas empresariales específicas que busquen este cometido, la realización de los ajustes no puede ser denegado, deben valorarse en conjunto entre todos los actores.

REFERENCIAS



- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims 5, 119-126.
- Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, 2o. semestre, Chile, Valparaíso.
- Rey, S. (2004). El derecho a la igualdad, las acciones positivas y el género. Recuperado de: http://www.circulodoxa.org/documentos/El%20derecho%20a%20la%20igualdad,%20las%20acciones%20positivas%20y%20el%20g%C3%A9nero.pdf
- Rodríguez, J. (2006). Un marco teórico para la discriminación. Recuperado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf
- Real Academia Española. (2020). Definición de discriminar. Recuperado de: https://dle.rae.es/discriminar
- Real Academia Española. (2020). Definición de discriminación. Recuperado de: https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n
- García, A y Fernández, A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Revista Ciencias de la Salud, vol. 3, pp. 235-246. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/562/56230213.pdf
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (Ley 22 de 1967)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Ley 82 de 1988)
- Convenio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2006)
- Constitución Política de Colombia (1991)
- López, J. (2017). Acoso laboral en personas con discapacidad en Colombia: Análisis crítico de la ley 1010 de 2006 en el marco de la normativa nacional e internacional sobre discapacidad. Recuperado de: http://repository.unaula.edu.co
- Ramos y Linares (2019). Manifestaciones de exclusión en el ámbito laboral que afrontan tres personas en condición de discapacidad física en el municipio de Popayán. II-2019. Recuperado de: http://univida fup.edu.co.
- Aristizábal, K. (2019). Inclusión laboral y discapacidad: una revisión teórica y una caracterización. Los casos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena. Recuperado de: http://manglar.uninorte.edu.co
- Zapata, S. (2019). Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia. Recuperado de: https://repository.usta.edu.co
- Casas, C. (2013). Discriminación en la vinculación laboral de las personas con discapacidad motora. Recuperado de: https://core.ac.uk
- Sistema Único de Información Preventiva (2009. LEY 1346 DE 2009. Recuperado de: http://www.suin-juriscol.gov.co.
- Podetti, H. A. (2010) “El trabajo de los discapacitados”, en Revista de la SADL, núm. 1.
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-780/07. Magistrado ponente: Humberto Antonio Sierra Porto. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm#:~:text=Excepcionalmente%20un%20s%C3%B3lo%20acto%20hostil,sexual%20y%20dem%C3%A1s%20derechos%20fundamentales.
- Jaramillo, H (2012). LEY 1010 DE 2006: ACOSO LABORAL COMITÉS DE CONVIVENCIA RESOLUCIÓN 652/12- 1356/12. Recuperado de: www.fup.edu.co

REFERENCIAS



- Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-198/06. Magistrado ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-198-06.htm#:~:text=La%20facultad%20legal%20del%20empleador,y%20en%20personas%20con%20discapacidad.
- Secretaría del Senado. (2021). Ley 361 de 1997. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Garzón Landinez, T. (2013). Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006. Bogotá: editorial del rosario, Facultad de Jurisprudencia.
- Defensoría del Pueblo (2013). Ley 762 de 2002. Recuperado de: https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_762_2002
- Organización Internacional del Trabajo. (1983). Recomendación N°168 sobre la readaptación profesional y el empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R168.
- Ministerio de Justicia. (2019). ABECÉ DE LA LEY 1996 DE 2019. Recuperado de: https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/ABECE%C2%B4%20Ley%201996%20de%202019%20(1).pdf
- Secretaría del Senado. (2021). Ley 1996 de 2019. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1996_2019.html
- Diazgranados, C. (2017). Análisis sobre el acceso efectivo de las personas en situación de discapacidad para el disfrute pleno de sus derechos: contexto en Colombia. Recuperado de: https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17873/1/Discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social-Cap02_25-41.pdf
- Función Pública. (2004). Ley 909 de 2004. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
- Universidad del Rosario. (2005). Ley 982 de 2005. Recuperado de: https://www.urosario.edu.co/observatorio-legislativo/Leyes-sancionadas1/Documentos-2005/2005/Ley_982_de_2005/
- Defensoría del Pueblo. (2020). Ley 1346 de 2009. Recuperado de: https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1346_2009.pdf
- Ministerio de Salud (2013). Ley Estatutaria 1618 de 2013. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf
- Función Pública (2015). Ley 1752 de 2015. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858
- Función Pública (2012). Ley 1562 de 2012. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365