

DESPROTECCIÓN AL ACOSO LABORAL

Angela Patricia Moreno Vega*
Damaris Yulieth Toro Castaño

Resumen: El propósito de esta investigación se centra en dar a conocer la ineficacia existente en la aplicación actual de la ley 1010 de 2006 y normas relativas al acoso laboral por parte de nuestro operador jurídico así como por los empleadores Colombianos y encontrar una alternativa de solución para lograr una seguridad jurídica para los trabajadores. Para el logro de esta meta fue necesario realizar un estudio de la normatividad referente al acoso laboral; además de realizar el trabajo de campo en algunas empresas y entidades judiciales para explicar el fenómeno que se presenta cuando la aplicación de la legislación se queda corta ante la realidad del momento.

Palabras claves: *Acoso laboral – Trabajo Digno y Justo - Ley 1010 de 2006 – Dignidad humana – Derecho Laboral.*

Abstract: The purpose of this research is to focused on increase awareness of the existing inefficiencies in the current issue of Law 1010 of 2006 and rules relating to mobbing by our legal operator and by the Colombian employers and find an alternative solution to achieve legal security for workers. To achieve this goal it was necessary to conduct a study of the regulations relating to workplace bullying, in addition to field work in some companies and legal entities to explain the phenomenon that occurs when the application of the legislation falls short before of the reality of the moment.

Key words: *Mobbing – Decent and fair Work - Law 1010 of 2006 - Human dignity - Labor Law*

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se concentrará en el análisis de la legislación laboral colombiana, en lo que tiene que ver con la ineficacia de la aplicación de la Ley 1010 de 2006 referente al ACOSO LABORAL.

A través de esta investigación se tratará de confrontar lo establecido en la legislación con la realidad actual en Colombia donde no se respetan las normas establecidas, las cuales deberán ser insertas en el Reglamento Interno de Trabajo de todas las empresas, propendiendo además por tener un comité especializado en interceder entre sujeto activo y pasivo de acoso laboral y plantear soluciones al respecto.

El equipo se valdrá de la jurisprudencia laboral y trabajo de campo en algunas empresas y entidades judiciales para explicar el fenómeno que se presenta cuando la aplicación de la legislación se queda corta ante la realidad del momento que se vive.

Al encontrar lo que significa la realidad social en el contexto legal, se podrán proponer ideas generales y una alternativa de solución ante el problema de la ineffectividad de la aplicación de la Ley 1010, la cual no es acatada cabalmente por los empleadores y el operador jurídico. Es necesario el estudio de este fenómeno ya que Colombia es un Estado Social de Derecho donde se debe respetar la dignidad humana tanto en el campo

* Abogadas de la Institución Universitaria de Envigado, avega0811@gmail.com, abogadadamaris@gmail.com
Recibido: Septiembre 26 de 2012. Aprobado: Octubre 8 de 2012

personal como en el profesional, ya que el ser humano no puede ser sometido a malos tratos físicos ni morales, especialmente por la fuente generadora de ingresos del país que es la empresa la cual está destinada a brindar garantías a quien le ayuda a cumplir su objeto social, intereses y objetivos.

2. SECCIONES DEL ARTÍCULO

2.1. CONCEPTO Y ORIGEN DEL ACOSO LABORAL O MOBBING

El acoso laboral también es llamado mobbing, palabra que reducida directamente al español significa “atestar”, pudiéndose interpretar finalmente, como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a “la dignidad humana”.

La palabra “mobbing” deriva del término inglés “mob” cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto) bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil. El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, mientras que el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien.

Leymann Heinz (2013) afirma:

La diferencia entre el mobbing y cualquier otro conflicto entre personas en el mundo laboral es que el mismo no se desarrolla entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, bien ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. O en otras palabras, se suele describir la relación entre el agredido y el agresor como “asimétrica”. Por lo tanto son tres los principales rasgos que diferencian el mobbing o acoso moral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto.

Así pues, se considera acoso laboral a todas aquellas conductas reiteradas provenientes generalmente de un superior jerárquico, que

tienen el único propósito de desacreditar, menoscabar o desconsiderar a un individuo o individuos, ante su grupo social de trabajo.

En relación a su origen, El MOBBING también llamado hostigamiento psicológico en el trabajo, no es algo nuevo, pues ha existido desde el principio de la vida laboral, para muchos, su origen lo buscan en el deseo de *poder* de las personas y en emociones tan comunes como la *envidia*, por lo que puede verse además como algo inherente a la condición humana, toda vez que siempre existirá alguien que busca sobresalir ante los demás sin importar como lograrlo.

La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de acoso laboral, es una amenaza para el sujeto que lo hostiga o para el grupo de trabajo, como también se convierte en un mecanismo para manipular a los trabajadores o a los líderes de los trabajadores, quizá para obtener un mayor rendimiento laboral, o para inducirlos a renunciar, sin tener que pagar indemnización. La víctima suele generar envidias en un sujeto, grupo de trabajo o en varios, ya sea del departamento o unidad de la empresa, estas envidias se presentan por la adaptación del trabajador al grupo, a sus jefes, a los subordinados; o por los resultados generados al departamento.

Entre las causas del acoso pueden anotarse fenómenos de discriminación hacia una persona física o psíquicamente débil o distinta en términos de raza, sexo o religión, sin embargo el origen más común del fenómeno es la rivalidad profesional y el afán por conservar la posición de poder frente a un compañero con un perfil más alto. Puede tratarse también de un estilo de dirección empresarial cuyo objetivo es deshacerse de un empleado que se ha tornado molesto, forzando el abandono “voluntario”, evitando los compromisos económicos que significa despido legal. (Díaz Cecilia, 2013)

2.2 ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Lamentablemente Colombia es uno de los países con más estadística de casos de acoso laboral, de allí la necesidad del operador Jurídico de desarrollar una Ley que garantizara la protección los derechos fundamentales de los trabajadores, pero aún después de 7 años de su promulgación la Ley 1010 de 2006 no ha sido aplicada de conformidad a su finalidad puesto que cada vez son más los casos de acoso laboral que o no son denunciados (por temor) o no prosperan.

Las principales quejas de los trabajadores Colombianos de maltratos laborales más frecuentes, según reporte realizado por el Ministerio del trabajo, son: gritos, insultos, persecución, discriminación, entorpecimiento de las actividades laborales, falta de equidad y de protección.

Según la O.I.T (2003):

En un estudio publicado en el 2003, los riesgos ocupacionales causan 270 millones de accidentes en el mundo y cada año hay dos millones de muertes en el trabajo. Cada año se presentan 160 millones de enfermedades profesionales no mortales y de estas el 10% son enfermedades mentales originadas por factores de riesgos ocupacionales de tipo psicosocial entre los que empieza a considerarse la conducta del Mobbing.

A partir del año 2006 cuando se expidió la Ley 1010 de 2006 las investigaciones por acoso laboral realizadas por el Ministerio del Trabajo (Colombia) se incrementaron, tanto así que el viceministro de Relaciones Laborales, David Luna, precisó que desde ese año se han abierto 4.849 investigaciones por acoso laboral. En el primer semestre del año 2012 fueron 655, más de la mitad del 2011. (Portafolio, 2013)

Esto sin contar con la cantidad de trabajadores que por temor a quedarse sin empleo, no denuncian la conducta.

“En efecto, desde que comenzó a regir la Ley 1010 (enero del 2006) hasta el 2009, 1.134 trabajadoras acudieron al Ministerio a denunciar conductas de acoso laboral,

mientras que las restantes 907 quejas fueron puestas por hombres” (Actualicese.com, 2013)

Para el año 2012, se logró demostrar además que el fenómeno de acoso laboral no enfatiza en los múltiples casos de acoso a mujeres en estratos bajos, porque si bien lo afirma el psicólogo Jesús David Rolong: “se puede dar en cualquier nivel socioeconómico, ya sea alto, medio o bajo”.

Así mismo lo comprueban los resultados del reciente censo Yanbal de la mujer colombiana 2012, el cual fue realizado en febrero de este año por Ipsó Napoleón Franco.

Rolong expresa que:

La situación de acoso laboral implica una dificultad en las relaciones que a nivel grupal existen dentro de un grupo de trabajo, con el agravante del constante acoso al que es sometido la víctima, que por lo general no denuncia ante las autoridades correspondientes por temor a las posibles represalias. En este caso, la pérdida del trabajo y una mancha injustificada en la hoja de vida de la persona que le afecte posteriores oportunidades laborales.

De lo indicado previamente podemos concluir una vez más que se hace necesaria una efectiva aplicación de la extensa normatividad existente que protege a las víctimas de esta conducta, máxime para nuestro país que en relación con el resto del mundo, cuenta con un exagerado índice de mortalidad por causa de accidentes laborales relacionados con la violencia.

2.3. LA LEY 1010 DE 2006

La ley 1010 de 2006 reglamenta el acoso laboral en Colombia, a continuación relacionaremos sus aspectos principales, respecto del tema que nos ocupa:

“Objeto: Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad hu-

mana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Artículo 1, Ley 1010 de 2006).

Se define el acoso laboral como: 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 a la renuncia del mismo. (Artículo 2 Ley 1010 de 2006)

En otras palabras, es cualquier anomalía propia de la organización que obstaculice las labores de las personas que la integran. La ley también muestra a que personas cobija y como se puede utilizar.

De igual forma, la Ley 1010 de 2006 expresa que el acoso laboral se presenta a través de las siguientes modalidades:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género,

origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Entre los bienes protegidos por esta ley, se tienen “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 de la empresa”.

La Ley 1010 de 2006 igualmente describe algunas circunstancias agravantes cuya intención evidente está dirigida a causar daño mediante:

La reiteración de la conducta, concurrencia de causas, realizar la conducta por motivo abyecto o fútil, mediante precio o recompensa remuneratoria, mediante ocultamiento, o a través del abuso de una posición dominante, bien por su rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

Por otra parte, las conductas que no constituyen acoso laboral son las encaminadas a mantener la disciplina, las que conllevan

a mantener una fidelidad y lealtad a la empresa, las estipuladas en la Constitución, contrato laboral, reglamentos internos de trabajo es decir todas aquellas situaciones NO INTENCIONALES, en las que el trabajador padece de estrés a consecuencia de una sobrecarga de trabajo o el estrés generado por la relación de la víctima con los clientes o usuarios. Tampoco constituyen acoso las prácticas empresariales antijurídicas o abusivas.

En su artículo 9, la mencionada Ley establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

El artículo 10 instituye los tratamientos sancionatorios al acoso laboral y en su artículo 11 relaciona las garantías contra actitudes.

Por último es importante resaltar la caducidad indicada en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006: “Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”.

Pasando a meditar acerca del Acoso Laboral y la legislación existente en Colombia, puede concluirse que la ley 1010 de 2006, es una ley que en la práctica resulta muy distinta a las intenciones del legislador, de acuerdo a los siguientes argumentos:

Para demostrar el acoso, el trabajador debe instaurar la demanda ante un juez laboral y generalmente para la prueba testimonial debe presentarse con compañeros del trabajo, que valgan como testigos dando fe del maltrato sufrido sobre su compañero de trabajo por parte del empleador, supervisor, por otro compañero o por quien haya ejercido la conducta y por tanto éstos pueden ser intimidados en algunos casos, o no se atreven a arriesgar su estabilidad laboral en la empresa, para defender al trabajador afectado. Lo que pone al trabajador víctima

del Mobbing, en una situación de indecisión para denunciar dicha conducta, máxime por la temeridad propia, toda vez que en muchas ocasiones, los trabajadores que sufrieron (o sufren) de acoso laboral, tienen temor a demandar a sus jefes, debido a las consecuencias que ello podría traer, en la continuidad en la empresa dada la difícil situación laboral que vive actualmente nuestro país.

Otro factor que merece más atención y el cual es el objeto de estudio de la presente investigación, es la existente y persistente ineficaz aplicación de la norma por parte de las empresas y el operador jurídico por un lado y aunque la Ley ordena a las empresas la creación de un comité conformado por representantes del patrono, y de los trabajadores, pero lamentablemente este comité en la práctica está conformado por los ejecutivos y personal de manejo y confianza, que de ninguna forma pueden garantizar una investigación imparcial de los hechos constitutivos de acoso laboral, ni mucho menos están familiarizando a los trabajadores con el reglamento interno contentivo de políticas contra acoso laboral, esto en los casos de compañías que cuentan con el Reglamento Interno de Trabajo y con el mencionado comité, toda vez que existen un sin número de pequeñas y medianas empresas Colombianas que no cuentan con éstos.

2.4 APLICACIÓN INEFICAZ LEY 1010 DE 2006

2.4.1. DESCONOCIMIENTO DE LA LEY 1010 DE 2006

Teniendo como punto de partida la información expuesta en los capítulos anteriores, acerca de la existencia reiterada de la conducta del Mobbing en nuestro país, de sus modalidades y de las funestas consecuencias que consigo trae este hecho, además del

análisis realizado de la extensa normatividad tanto nacional como internacional existente que busca proteger a los trabajadores de tan inadecuada conducta, entre ellas la más importante la Ley 1010 de 2006 y la línea Jurisprudencial que ha desarrollado la Corte Constitucional Colombiana al respecto, procedemos a dar cumplimiento a nuestro objetivo General, contemplado en el respectivo ante proyecto que fundamenta esta Investigación: "Determinar la ineficacia que existe en Colombia de la aplicación de la Ley 1010 de 2006, por parte del ente jurisdiccional y, así encontrar una alternativa de solución para lograr una seguridad jurídica para los trabajadores con una adecuada y oportuna aplicación de las normas".

Para ello es importante tener en cuenta los siguientes supuestos:

- La Ley 1010 de 2006 determina el procedimiento y la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral de seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las respectivas conductas.
- En Colombia el pronunciamiento de la Corte Constitucional a partir de 1991 logra agilizar la aplicación del Derecho.
- La ley 1010 de 2006 no determina como requisito denunciar el acoso laboral durante la vigencia del contrato.
- La realidad social complementa el Derecho positivizado al utilizarlo como mecanismo auxiliar.
- El derecho que tiene todo Colombiano a tener un trabajo en condiciones dignas y justas.
- El derecho que tiene todo Colombiano a tener una debida defensa.
- Las autoridades públicas no pueden establecer requisitos adicionales para el

ejercicio de un derecho reglamentado de manera general.

- El aparato judicial debe ser garante de los derechos protegidos por la Constitución.
- En Colombia la normatividad laboral tiene como principio y fundamento la protección a la parte más débil de la relación laboral, quien es el trabajador.
- La Constitución de 1991 indica el derecho que tienen todos los ciudadanos Colombianos a tener un trabajo digno y justo como un derecho fundamental y determina a la Corte Constitucional como garante para preservar el orden jurídico desde la cúspide que es la Constitución.

Como hemos manifestado en reiteradas ocasiones a lo largo de esta indagación, la realidad social Laboral Colombiana demuestra que algunas empresas a nivel municipal no están dando cumplimiento a lo manifestado en el Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, toda vez que en sus "reglamentos de trabajo, no prevén mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral ni establecen un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo".

Recordemos una vez más que por Ley, toda empresa debe crear un Comité de Convivencia para analizar tales anomalías, donde se busca una primera conciliación, que es obligatoria dentro del proceso que contempla la Ley 1010 de 2006, pero dicha obligación no está siendo acatada por la totalidad de las empresas:

Es claro 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 y dejando de lado la creación de espacios que les permitan entre otras actividades dirimir conflictos a través de un comité especializado para esta labor, ni mucho menos socializan la Ley 1010 de 2006, toda vez que no es conveniente para ellos que sus trabajadores salgan de la ignorancia respecto del tema y de esta manera hagan valer sus derechos. Lo que nos muestra una eminente aplicación del abuso del poder, sobre aquel que sin más es la parte débil de la relación laboral.

2.4.2. APLICACIÓN ACTUAL DE LA LEY 1010 DE 2006

En Colombia los pocos empleados que conocen la conducta del Mobbing y que se atreven a denunciarla, lo hacen inicialmente ante el Ministerio del Trabajo como forma de agotamiento antes de establecer una demanda ante la Jurisdicción ordinaria, buscando una pronta resolución del conflicto, sin costos y eficaz, dada la situación de ser la parte débil de la relación laboral. Pero al hacerlo se encuentran que se les exige como requisito para ello, la denuncia previa a la terminación de la relación laboral, lo que implica una manifiesta inaplicación de las disposiciones normativas contenidas en la Ley 1010 de 2006.

El hecho de exigírsele la denuncia por acoso laboral en plena vigencia del contrato laboral, vulnera lo estipulado en el artículo de la citada ley 1010 de 2006, que en su artículo 18, indica que la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral es de 6 meses después de que haya ocurrido la conducta abusiva.

En Medellín hay 21 jueces laborales más 34 jueces adjuntos; se visitaron quince, y se determinó que un factor común evidenciado en los Juzgados laborales en mención, fue que la poca recepción de demandas por

acoso laboral se debe a varios motivos: uno de ellos, es el filtro que realiza el Ministerio del Trabajo al respecto, toda vez que el 99% de los casos llegan directamente a esta entidad en primera medida, buscando la solución y la garantía de sus derechos donde en algunas ocasiones los trabajadores concilian con los empleadores o su acosador y en su mayoría desisten de la denuncia por no existir la relación laboral vigente (requisito este exigido por el Ministerio para la recepción de la denuncia) y teniendo así que acudir a la jurisdicción laboral.

Por otro lado, la mayoría de los trabajadores Colombianos no cuentan con recursos económicos para poder sufragar los honorarios de un buen abogado que los represente ante la Jurisdicción Laboral y por último la difícil demostración del acoso laboral través de la prueba testimonial.

En este orden de ideas, de que nos sirve tener un sin número de principios, derechos fundamentales y una Ley, como es la 1010 de 2006, si éstos no son acatados en debida forma y si adicionalmente no contamos con entidades que se encarguen de hacer una vigilancia para que se cumpla todo lo establecido en la normatividad evitando de esta manera que se exijan requisitos innecesarios o que un proceso se dilate por simples formalismos.

2.5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En Colombia existe gran normatividad referente a la protección laboral en cuanto al mobbing, pero dicha legislación es ineficaz al momento de aplicarla a la realidad social puesto que el ente jurisdiccional no cuenta con la capacidad de ayuda idónea para el trabajador, quien debido a sus escasos recursos económicos opta por acudir al Ministerio del Trabajo quien se encarga de remitir el proceso a la justicia ordinaria o realizar

una conciliación en la cual la empresa responsable o el sujeto activo del mobbing no son sancionados.

Actualmente existen empresas que no cuentan con un reglamento interno de trabajo contentivo de la ley 1010 de 2006, otras simplemente lo tienen en un papel pero no realizan la socialización de éste a los trabajadores ni crean un comité especializado para resolver estos conflictos presentados entre sujeto activo y sujeto pasivo del mobbing,.

Dichas empresas no se preocupan por cumplir las indicaciones referentes a la Ley 1010 de 2006, puesto que el Ministerio del Trabajo como ente de control no sanciona el hecho de no poseer un reglamento interno con todos los requisitos de Ley, sino que simplemente les deja las recomendaciones para hacer los correctivos necesarios.

La ineficacia de la Ley en cuanto al acoso laboral afecta la calidad de vida y la dignidad humana de los trabajadores, quienes ven en la empresa la posibilidad de satisfacer sus necesidades materiales y espirituales para cumplir con las metas de la empresa sin ir en contrasentido con los anhelos personales de una estabilidad laboral y crecimiento continuo.

Después de analizar la actualidad Colombiana en torno al tema que nos ocupa se proponen las siguientes alternativas de solución para lograr una protección jurídica eficaz:

Si bien es cierto que una de las funciones del Ministerio del Trabajo es dirimir conciliablemente los conflictos existentes en una relación laboral, éste, dada la funesta actualidad existente de acoso laboral Colombiano, debería ampliar dichas funciones al punto de poder aceptar las denuncias presentadas

aún después de finalizada la relación laboral siempre y cuando no hayan pasado 6 meses desde la fecha en que se presentó el mobbing tal y como lo indica la Ley 1010 de 2006.

Igualmente el Ministerio del Trabajo debe realizar un seguimiento eficaz a las empresas para verificar el real cumplimiento de la aplicación de la Ley 1010 de 2006 que les corresponde, siendo ésta la socialización con los trabajadores de la misma e imponer sanciones a quienes no acaten la ley.

El apoyo jurídico por profesionales de forma gratuita para quienes demuestren no tener capacidad económica para pagar un Abogado que interceda en su defensa ante los Juzgados laborales.

Por otra parte, las sanciones consagradas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, deben manifestar un real castigo para las empresas que no cumplan con lo establecido en la referida Ley, por tanto estas sanciones deben ser efectivas y no simplemente realizar un trámite que culmine con una conciliación y borrón y cuenta nueva.

Con respecto a la persona que realiza la Conducta del Mobbing, debe imponérsele a ésta una sanción monetaria considerable para cada modalidad de Mobbing (de la mayor a menor) en orden a la indemnización por daños.

Por último, esta protección jurídica puede ser otorgada por el ius puniendi del Estado quien realice prevención general y severa a través de una tipificación en nuestro código penal, en el entendido que de esta manera los Colombianos podrán contar con un trabajo digno que garantice la protección del bien jurídico tutelado por el Estado.

REFERENCIAS

- Actualícese (2013, 21 de enero) *acoso laboral*. Recuperado de [URL<<http://actualicese.com/noticias/portafolio-por-acoso-laboral-hay-2-041-quejas-en-el-ministerio-de-proteccion-social>>]
- Constitución Política De Colombia (1991).
- DÍAZ, Cecilia. (2013, 06 de enero) *Que es el Mobbing – Artículo*. Recuperado de [URL <<http://www.comentariosdelibros.com>>]
- Heinz, L (2013, 06 de enero) Recuperado de [URL<<http://acosolaboral.net/mobbing-investigacion-historica-heinz-leymann/>>]
- Ley 1010 (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*.
- (2013, 06 de enero) *finanzas personales*. Recuperado de [URL<<http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/los-seis-maltratos-laborales-mas-frecuentes-colombia/46351>>]
- Juzgados 1º,2º,3º,5º,6º,7º,8º,9º,10º, 11, 12, 13, 14,15 y 16 Laborales del Circuito de Medellín (encuestas realizadas del 21 al 24 de enero de 2013)
- (2013, 07 de enero) *portafolio*. Recuperado de [URL<<http://www.portafolio.co/economia/su-ben-las-quejas-acoso-laboral-durante-12>>]
- Ministerio de trabajo y protección social (2002). *Violencia en el Trabajo, Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*.