

**Limitaciones de los derechos laborales de los contratistas ante la imposibilidad de predicar
el acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia**

María Fernanda Muñoz López

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Medellín
2022

**Limitaciones de los derechos laborales de los contratistas ante la imposibilidad de predicar
el acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia**

Presentado por:

María Fernanda Muñoz López

Monografía presentada como requisito para optar al título de

Abogada

Universidad de Antioquia

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Medellín

2022

Dedicatoria

*Este trabajo está dedicado a Dios y a mi familia:
han sido guía y fuente de inspiración
para nunca desfallecer en todas las metas que me he trazado en la vida.*

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción	7
1. Alcances jurídicos de la Ley 1010 de 2006 frente a la prevención del fenómeno del acoso laboral	12
2. Antecedentes y elementos del acoso desde la perspectiva del Código Sustantivo del Trabajo y la psicología organizacional.....	18
3. Implicaciones de la conducta del acoso laboral en los contratos de prestación de servicios teniendo como referente los elementos propios de una relación contractual o contrato realidad.	29
Reflexiones finales.....	35
Referencias.....	38

Resumen

La presente monografía tiene por objeto describir las limitaciones de los derechos laborales de los contratistas ante la imposibilidad de predicar el acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia; para ello, se parte de la identificación de los alcances jurídicos de la Ley 1010 de 2006 frente a la prevención del fenómeno del acoso laboral; a su vez, se lleva a cabo una caracterización de los antecedentes y elementos del acoso desde la perspectiva del Código Sustantivo del Trabajo y la psicología organizacional; y por último, se establecen las implicaciones de la conducta del acoso laboral en los contratos de prestación de servicios teniendo como referente los elementos propios de una relación contractual o contrato realidad.

Palabras clave: acoso laboral, contratistas, contrato realidad, contratos de prestación de servicios, derechos laborales, Ley 1010 de 2006.

Abstract

The purpose of this monograph is to determine the limitations of the labor rights of contractors in view of the impossibility of preaching workplace harassment in contracts for the provision of services in Colombia; for this, it starts from the identification of the legal scope of Law 1010 of 2006 against the prevention of the phenomenon of workplace harassment; in turn, a characterization of the antecedents and elements of harassment is carried out from the perspective of the Substantive Labor Code and organizational psychology; and finally, the implications of the conduct of workplace harassment in service provision contracts are established, taking as a reference the elements of a contractual relationship or reality contract.

Keywords: workplace harassment, contractors, reality contract, service provision contracts, labor rights, Law 1010 of 2006.

Introducción

Como mecanismo para contrarrestar las conductas de acoso laboral, el legislador colombiano dictó la Ley 1010 de 2006, normativa que se aplica al ámbito de las relaciones laborales propiamente dichas, tanto en el sector privado como en el público, lo que implica el acatamiento de las disposiciones en relación a la implementación de reglamentos, planes y programas que eviten el acoso laboral y sus diferentes manifestaciones; por ello, se insiste que las empresas privadas, pero igualmente las entidades públicas, tienen la responsabilidad de atender el fenómeno del acoso.

De acuerdo con los lineamientos establecidos por instancias internacionales como Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, se ha hecho necesario establecer disposiciones para delimitar la normatividad frente al tema de la seguridad y salud en el trabajo, de tal modo que se garanticen los derechos fundamentales y derechos humanos en general de los trabajadores a nivel mundial, tanto en el ámbito público como privado.

Precisamente, uno de los temas que mayor preocupación genera en materia laboral, y que ha sido objeto de estudio por parte de la doctrina del derecho y de la psicología organizacional, ha sido el acoso laboral, fenómeno latente en los entornos organizacionales y que se constituye en una amenaza que tiene por objeto desestabilizar a los trabajadores, tanto en sus entornos laborales como sociales y privados. De acuerdo con Araque & Giraldo (2005), el acoso laboral

es una manifestación de la violencia laboral, es una agresión a la integridad personal del sujeto que la padece y que produce un menoscabo en la salud física y/o psíquica en la víctima.

El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel & Zabala, 2002, p. 55).

En Colombia, el legislador ha proferido la Ley 1010 de 2006, como mecanismo para contrarrestar y prevenir los efectos del acoso laboral, norma aplicable a las relaciones de trabajo que se gesten, tanto en el sector público como privado; pero a pesar de sus bondades, esta sigue adoleciendo de una serie de limitaciones, entre las cuales se encuentra que la Ley establece en el párrafo del artículo 1, que sus alcances no abarcan los contratos de prestación de servicios, aunque en el análisis de exequibilidad que realiza la Corte Constitucional en la Sentencia C-960 de 2007 se estipula la posibilidad de aplicar dicha norma si se logra demostrar un contrato realidad, situación que genera aún más dudas al respecto, especialmente por las dificultades jurídicas que ello conlleva.

A partir de lo anterior, podría decirse que se presenta acoso laboral cuando en el desarrollo de un contrato de prestación de servicios se dan elementos característicos de un contrato laboral, en

el que se den los tres elementos: prestación personal del servicio, salario y la subordinación, que se supone sólo se presenta dentro de una relación laboral en los términos del Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, según la interpretación de la Corte, la persona víctima de acoso tendría que demostrar primero que su relación contractual obedece a un contrato realidad, es decir, tendría que buscar la reconversión de la naturaleza del contrato, para luego poder demostrar la situación de acoso, lo que claramente daría lugar a que el acoso se mantenga en el tiempo.

Y es que muchas personas en Colombia, tanto en el sector público como privado, están siendo vinculadas bajo la modalidad de prestación de servicios, pero en el desarrollo del contrato, claramente el empleado, que en el caso de los contratos de prestación de servicios sería un contratista, debe cumplir un horario de oficina, cumplir órdenes en cualquier momento respecto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, cumplir con los reglamentos de la entidad, pedir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, entre otros elementos que se presentan en un contrato de trabajo, lo que evidenciaría la existencia de un contrato realidad.

Lo anterior, sin duda, es una clara manifestación de la subordinación, elemento constitutivo de los contratos laborales, más no de los contratos de prestación de servicios, y además se constituye en una situación de acoso laboral, lo que se traduce en una doble afectación para la persona (contratista), en la medida en que, por un lado, se están desconociendo los derechos de toda relación laboral y, por el otro, se estaría presentando una conducta sistemática, periódica e intencional del autor sobre la persona contratada, que constituye acoso laboral pero que se desconoce bajo el modelo del contrato de prestación de servicios (contratistas o independientes).

Es de recordar que la prestación de servicios tiene las siguientes características:

a. (...) versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales. b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido (Sentencia C-154, 1997).

Partiendo de las anteriores precisiones, se busca describir a profundidad la problemática del acoso laboral, pero en los contratos de prestación de servicios, en donde, en muchos de ellos, es posible identificar y demostrar tensiones derivadas de situaciones de acoso laboral, pero también las limitaciones para demostrarlas, ya que, se supone, no deberían existir en este tipo de relaciones, pues en este tipo de contratos no caben, según la norma, los elementos propios de una relación laboral como la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, asunto que demuestra la existencia de un vacío normativo.

Lo dicho claramente obliga a describir las limitaciones de los contratistas ante la imposibilidad de reclamar derechos laborales y por tanto, de predicar el acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia, salvo si demuestra el contrato realidad.

Para desarrollar la presente monografía, se propone una investigación con enfoque cualitativo, por medio de la cual se llevará a cabo una determinación de las limitaciones de los derechos laborales de los contratistas y la imposibilidad de predicar el acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia. De igual forma, la investigación se desarrollará bajo un tipo de investigación descriptiva, pues como el mismo nombre lo indica, sólo se realizará una descripción de un fenómeno o situación en particular, esto es, se describirá el fenómeno del acoso laboral en los contratos de prestación de servicios.

1. Alcances jurídicos de la Ley 1010 de 2006 frente a la prevención del fenómeno del acoso laboral

A partir del proyecto de Ley 088 de 2004 que se titula “por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, iniciativa presentada por los senadores William Vélez y Mario Uribe Escobar, entró a discutirse en el Congreso a mediados del año 2004 una normativa que buscaba establecer mecanismos para el manejo jurídico del fenómeno del moobing (acoso) y, por ende, cualquier forma de presión en el ámbito organizacional, en los ámbitos tanto público como privado.

Dicho proyecto de ley dio origen a la Ley 1010 de 2006, disposición que acoge los lineamientos ya establecidos en Europa para el abordaje legal del fenómeno del acoso laboral, pero que en su momento no resuelve la problemática como tal, ni ataca las causas del acoso, ya que la única medida preventiva la constituye la creación de reglamentos de trabajo que, en últimas, quedan al libre arbitrio de la empresa o institución, es decir, no existe un mecanismo de prevención preestablecido o externo que evite la ocurrencia de situaciones de acoso en este tipo de relaciones; al respecto, Castellanos & Corredor (2013) plantean que la prevención del acoso laboral es algo difícil de lograr, especialmente cuando se trata del acoso vertical, pues a quien ostenta un cargo superior, y que incurre en una situación de acoso, no se le puede pedir que sea el encargado de realizar acciones o implementar programas de prevención del acoso laboral.

De igual manera, en materia de prevención del acoso laboral, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido el Convenio 190 de 2019 sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, en donde se dispone la necesidad de que los Estados adopten estrategias integrales que contengan medidas para combatir y prevenir este tipo de hechos y convoca, además, a que los mecanismos de prevención no queden en manos de los empleadores o superiores jerárquicos, sino que sean diseñados por organizaciones de empleadores y trabajadores de diversos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo.

Pero a pesar de ello, la normativa resulta de suma importancia para el derecho colombiano, e incluso para el derecho latinoamericano, ya que se constituye en un hito jurídico fundamental para dotar de herramientas de derecho a aquellas personas que en algún momento han sido víctimas de acoso en el trabajo.

Esta propuesta legislativa, de acuerdo con Araque & Giraldo (2005), pretendió definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de hostigamiento laboral; desafortunadamente, no cumple con todos estos propósitos; igualmente, el carácter de la ley en sí no es claro, porque no se sabe si es un mecanismo sancionatorio o meramente enunciativo. Para ser sancionatorio, llámese penal o disciplinario, requiere contar con la descripción taxativa de las conductas (requisito fundamental del derecho sancionatorio para efectos de la asignación de penas), pero en varios apartes queda abierto, pues utiliza expresiones tales como “cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores” (utilizada en el artículo 3º, al establecer las “conductas atenuantes” (sic) a tener en cuenta para efectos de la valoración de la gravedad de la falta) o “en los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las

porque con una sola ejecución cumple con el objetivo de aniquilar al trabajador. Igualmente, este artículo establece taxativamente las conductas constitutivas de acoso y luego aclara que “en los demás casos no enunciados en este artículo (...) (numeral n, inciso segundo)”. Esta evidente contradicción distorsiona la naturaleza de la ley, pues si la vuelve enunciativa pierde su capacidad sancionatoria, por las anteriores razones expuestas.

El artículo 10, numeral 2º, establece que será sancionado el acoso laboral, siempre y cuando este se demuestre, “como terminación del contrato sin justa causa (...)”, sin aclarar a quién le será imputable esa terminación sin justa causa. Si bien el operador jurídico puede llenar este vacío, sería preferible que la ley lo incorporara para que corresponda con la clara imputación que de las mismas se hace en el Código Sustantivo del Trabajo; en otras palabras, debiera decir “terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador”.

Volviendo al punto de la función punitiva, cabe señalar también que la ley se quedó corta en materia sancionatoria, pues las únicas sanciones que establece son las del Código Disciplinario Único (aplicables de por sí solamente al sector público), otras pecuniarias (indemnizaciones o el pago de un porcentaje del valor del tratamiento de las enfermedades profesionales) o las multas.

Estas sanciones no cumplen con el papel de mostrar al hostigador el reproche social que merece su proceder y tampoco se asimila ni compensa el sufrimiento que sí tuvo que enfrentar la víctima y su familia. Por otra parte, se desaprovechó una oportunidad importante para empezar a generar una cultura en contra del acoso y en pro del respeto de la dignidad humana, al destinar el valor de las multas al

presupuesto de la entidad a que pertenece la autoridad que impuso la sanción (Araque & Giraldo, 2005, p. 124).

Se hubiese podido crear un fondo nacional de prevención del acoso moral por así decirlo, similar al que ya existe de prevención vial, sostenido por el valor recaudado por estas multas y además con aportes de las Administradoras de Riesgos Laborales, el gobierno nacional y los empleadores, de ser posible, y cuya función principal fuera la educación y concientización sobre la existencia del fenómeno tanto en los trabajadores como en los empleadores, constituyéndose entonces en una verdadera herramienta de tipo preventivo, ya que este problema se puede combatir mejor con educación que determine una disminución de su aparición.

Según lo estipulado en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral se puede presentar de diferentes formas, como por ejemplo a través de situaciones de persecución de empleadores o superiores hacia los trabajadores, discriminación por cualquier motivo, entorpecimiento de las actividades de trabajo, condiciones de inequidad, desprotección laboral, persecución laboral o cualquier forma de maltrato, sea este físico o psicológico.

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, se supondrá que existe acoso laboral en contra de un trabajador si se logra la verificación de que efectivamente existe una ocurrencia repetida y pública de conductas relacionadas con agresiones físicas, expresiones injuriosas, comentarios hostiles o degradantes, amenazas injustificadas, denuncias disciplinarias sistemáticas, descalificaciones ante otros compañeros de trabajo, burlas, comentarios sobre la intimidad de la persona, imposición de deberes extraños o distintos a las obligaciones laborales, exigencias

laborales por fuera de los horarios de trabajo, trato discriminatorio, negativa a suministrar materiales para el desempeño de la labor, negativa para otorgar permisos o licencias y mensajes anónimos.

Teniendo en cuenta lo anterior, las autoridades laborales serán las competentes para valorar las conductas que se denuncian, según la gravedad de cada caso; es importante tener en cuenta que cada situación se valorará según la manera como se reitere el acto de acoso, de ahí que sólo de manera excepcional se tendrá como acoso un solo acto hostil. El juez laboral o inspector de trabajo se encargará de valorar la conducta denunciada y determinar si la misma constituye una ofensa a la dignidad humana, a la integridad física del trabajador, a su libertad sexual o a sus derechos fundamentales, aunque llama la atención que la norma determina que cuando estas conductas ocurran en privado deben ser probadas por cualquier medio señalado en la ley procesal.

El artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 establece una serie de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; dichas medidas son los reglamentos de trabajo, la denuncia del acoso por parte de la víctima ante la autoridad competente y la solicitud por parte de la víctima de acoso laboral de intervención para una conciliación con el acosador. De no cumplirse por parte de la empresa o empleador la adaptación del reglamento de trabajo interno, entonces se impondrá sanción administrativa por el Código Sustantivo del Trabajo. Omitir “la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma” (Ley 1010, 2006, art. 9, párrafo 2).

2. Antecedentes y elementos del acoso desde la perspectiva del Código Sustantivo del Trabajo y la psicología organizacional

La Constitución Política de 1991 ha establecido un listado taxativo de derechos fundamentales, los cuales, básicamente, están dirigidos a proteger la vida y la dignidad de las personas. El texto superior colombiano también reconoce derechos laborales que se encuentran en conexidad con dichos derechos fundamentales; así, por ejemplo, en el artículo 25 Superior se establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones tanto dignas como justas, de ahí que se reconozca el acoso laboral o mobbing como una forma de perturbación de esas condiciones de dignidad y justicia, pues se perturba la paz y la tranquilidad que debe mediar en cualquier relación laboral y, a su vez, se afectan principios y garantías constitucionales como la vida, la salud, la integridad y la intimidad de los trabajadores.

Causil (2016) plantea que el fenómeno del acoso laboral ha sido objeto estudio en diversos ámbitos doctrinales; en Europa, por ejemplo, la evolución legal en este tema ha tenido un amplio desarrollo, de ahí que Colombia haya tomado como referente el derecho europeo para ser incorporado a través de la Ley 1010 de 2006 en Colombia, norma que también atiende acuerdos, convenios y tratados internacionales, así como la normatividad que ya existe en países como España, Francia y Suecia.

Según Freedland (2007), la norma de acoso laboral encuentra sustento en diversas disposiciones internacionales ratificadas por Colombia, en particular algunas disposiciones dictadas por la Organización Internacional del Trabajo, destacándose el Convenio 105 de 1957, que prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso, de castigo, coacción o discriminación; y el Convenio 111 de 1958, que exige la creación de políticas para la eliminación de cualquier forma de discriminación.

Al respecto de dichos convenios, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-568 de 1999, ha establecido la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores a partir de su legislación interna; en el mismo sentido, el Ministerio de la Protección Social (2005) ha señalado la necesidad de que Colombia demuestre voluntad de asumir políticas institucionales para proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores colombianos, siempre en procura de no menoscabar los derechos adquiridos y de implementar mecanismos que verdaderamente protejan su integridad.

De Miguel & Prieto (2016) plantean que la problemática del acoso laboral no surge propiamente con la Ley 1010 de 2006; de hecho, señalan que este fenómeno ya había sido objeto de atención del Ministerio del Trabajo y la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, de manera previa a la norma, organismo que ya había identificado los altos índices de denuncias por parte de trabajadores, tanto del sector público como privado, de situaciones de acoso en sus trabajos, pero en vista del vacío normativo existente, muchos de estos casos quedaban en la impunidad y, de hecho, sólo eran tratados desde el punto de vista de las enfermedades profesionales, cuya atención le correspondía a las Administradoras de Riesgos Profesionales

(hoy Administradoras de Riesgos Laborales), las cuales solamente realizaban llamados de atención a las empresas donde sucedían estas situaciones de acoso, no generando ello un elemento vinculante de compromiso para quienes incurrían en este tipo de actos. Únicamente, cuando el acoso se ventilaba en un estrado judicial se daba una recalificación de la situación, ya que en la gran mayoría de estos casos se producían despidos sin justa causa o se obligaba al acosado a renunciar a su trabajo.

Pero al dictarse la Ley 1010 de 2006, que tuvo su origen en el Proyecto de Ley 088 de 2004, se logra llenar dicho vacío, demostrando dicha norma una importante evolución sobre el tema, ya que se cuenta hoy en día con un instrumento normativo que contiene una regulación estricta para proteger aquellos trabajadores que han sido víctimas de acoso, aunque sigue siendo insuficiente

Según Giraldo (2005), se estima que 1 de cada 30 personas es maltratadora laboralmente; y, por lo general, el acosado no advierte que está siendo víctima de abuso o maltrato, por lo que no se dan denuncias de este fenómeno.

Para Araque & Giraldo (2005), las disposiciones existentes permiten hacer uso de la legislación laboral en los supuestos que se pueden adecuar al acoso moral en los diversos niveles: acoso vertical y acoso horizontal. El acoso vertical tiene un carácter descendente, pues implica casos de acoso por parte de un superior hacia un subalterno. Por su parte, el acoso horizontal es aquel que se presenta entre los compañeros de trabajo, para lo cual el acosado puede acudir a la legislación laboral.

De acuerdo con De los Ríos et al. (2017), no sólo la normatividad colombiana en materia de acoso laboral ha tenido por objeto proteger a los trabajadores víctimas de este fenómeno, también desde el punto de vista jurisprudencial se han establecido distintas reglas que han procurado un desarrollo óptimo frente a la protección efectiva de los trabajadores. En la siguiente tabla se evidencia el desarrollo que ha tenido el tema del acoso laboral desde la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional colombiana.

Tabla 1. *El acoso laboral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana*

Sentencia	Fecha	Magistrado Ponente	Problema jurídico
T-461 de 1998	24 de febrero de 1998	Alfredo Beltrán Sierra	Violación al principio del respeto a la dignidad del trabajador en la relación laboral.
T-013 de 1999	21 de enero de 1999	José Gregorio Hernández Galindo	Actos de hostigamiento de empleadores a trabajadores materializados en el impedimento de funciones para las cuales el trabajador fue contratado.
T-170 de 1999	17 de marzo de 1999	Alfredo Beltrán Sierra	Ilegitimidad de conductas del patrono que tiendan a restringir absolutamente el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos.
T-882 de 2006	26 de octubre	Humberto Antonio	La persecución laboral se constituye en

	de 2006	Sierra Porto	un caso de vulneración del derecho fundamental del trabajador a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.
C-898 de 2006	1 de noviembre de 2006	Manuel José Cepeda Espinosa	Declara la inexecutable del literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, que hacía referencia a que la existencia de vínculos familiares y afectivos se constituía en un atenuante del acoso laboral.
C-078 de 2007	7 de febrero de 2007	Jaime Córdoba Triviño	Declara la executable de la expresión “de inferioridad”, al señalarse que con esta no se generaba ningún tipo de situación discriminatoria frente a las personas discapacitadas.
C-282 de 2007	18 de abril de 2007	Álvaro Tafur Galvis	Establece la executable de las expresiones del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 referidas a los reglamentos de trabajo, al señalar que estos no son excluyentes de aplicarse tanto en el sector privado como en el sector público.

C-780 de 2007	26 de septiembre de 2007	Humberto Antonio Sierra Porto	Declara la exequibilidad de la expresión contenida en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 “repetida y pública”, aun cuando los demandantes señalaron que con ello se limitaba a que el acoso pudiera ser una situación que se presente en un único momento o que ocurra de manera privada.
C-960 de 2007	14 de noviembre de 2007	Manuel José Cepeda Espinosa	Se establece la exequibilidad del parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, al seguir contemplando el acoso como una situación que sólo se presenta en los contratos laborales y no en los contratos de prestación de servicios.
T-327 de 2009	14 de mayo de 2009	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub	Se señala que desconocer el derecho a la libertad religiosa de un trabajador puede ser una manifestación de una situación de acoso laboral.
T-372 de 2012	16 de mayo de 2012	Jorge Iván Palacio Palacio	Se expresa que una manifestación de acoso laboral se da cuando los trabajadores son víctimas de hostigamiento a consecuencia de la

			pérdida de su capacidad laboral, lo que termina dando lugar a que el trabajador renuncie a su trabajo.
T-462 de 2015	22 de julio de 2015	Gloria Stella Ortiz Delgado	Para que se configure el acoso laboral en términos sancionables, se deben probar tres criterios: que exista una intención de dañar, que se cause un daño y que la agresión tenga un carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático.
T-472 de 2017	19 de julio de 2017	Antonio José Lizarazo Ocampo	Se afirma que en aquellos casos en los que no logra comprobarse que existió una intención de dañar, no es posible alegar la existencia de una situación de acoso laboral.
T-317 de 2020	18 de agosto de 2020	Cristina Pardo Schlesinger	Se plantea la posibilidad de que el acoso laboral se pueda predicar en el marco de contratos de outsourcing que tienen una naturaleza comercial.

Fuente: elaboración propia a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana.

En Colombia, el acoso laboral se ha constituido en una conducta aceptable en las relaciones laborales, es decir, un gran número de trabajadores consideran que es necesario soportar situaciones de acoso laboral, ya que con ello se logra mantener o conservar un trabajo, de ahí que el número de denuncias por esta clase de eventos no corresponda a la realidad laboral colombiana; y si ello es evidente en las relaciones de trabajo mediadas por un contrato laboral, en donde están presentes los tres elementos de una relación laboral, es más difícil establecer lo que ocurre en los contratos de prestación de servicios, en donde si bien, en teoría, no debería estar presente el elemento de la subordinación, en la realidad en muchos de ellos sí hay subordinación y también hay lugar a situaciones de acoso, y esta es una realidad que ha desconocido tanto el legislador colombiano como la misma Corte Constitucional, aunque esta última se ha considerado la posibilidad de demostrar el acoso laboral cuando se demuestre el contrato realidad, de ahí la necesidad de realizar una crítica a este vacío normativo y doctrinal, tal y como se verá en el siguiente capítulo.

De igual modo, al realizar una revisión de antecedentes sobre el tema objeto de esta investigación, se evidencian dos tipos de posiciones que se han gestado en torno a la limitación que impone la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral en el parágrafo del artículo 1, en donde se establece claramente la prohibición de aplicar dicha norma a los contratos de prestación de servicios derivados de relaciones civiles y/o comerciales, pues, por un lado, algunos autores defienden la posibilidad de hacer extensiva la figura del acoso laboral a estos contratos, mientras que otros se ponen del lado de la restricción de la norma, aun en aquellos eventos en donde existe una relación de jerarquía o subordinación.

Motta (2008), por ejemplo, aborda el fenómeno del acoso psicológico en las organizaciones y la manera como este afecta la capacidad laboral de los trabajadores; el autor señala que esta figura sólo es predicable en los contratos de trabajo, de ahí que las disposiciones normativas como la Ley 1010 de 2006, así como los diferentes convenios de la OIT, lo que evidencian es que sólo puede predicarse el acoso en relaciones de trabajo en donde existan elementos claramente determinados como los de remuneración, prestación personal del servicio y subordinación.

Escobar et al. (2010) exponen cuáles son los instrumentos probatorios que le permiten a una persona determinar la existencia de un acoso laboral a partir de las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Para el logro de tal meta, fue necesario identificar las diferentes modalidades de acoso laboral contempladas en la Ley 1010 de 2006 en Colombia y el material probatorio que debe obrar dentro de un proceso jurídico regulado desde la Ley 1010 de 2006; además de indagar en la normativa nacional e internacional las promulgaciones o directrices que se han proferido en torno a la figura del acoso laboral, con sus diferentes elementos probatorios y los medios que servirán a la presunta víctima de un acoso laboral con el fin de determinar la existencia del acoso a partir de las disposiciones de la ley 1010 de 2006. Concluyen que ante la débil eficacia de los medios de prueba del acoso laboral, resulta perentorio establecer mecanismos al interior de las empresas que prevengan y corrijan este tipo de conductas; no necesariamente deben ser sugeridas o implementadas por las directivas; aunque la norma no lo estipula, ésta también es una obligación de los empleados, lo cual se puede ver fortalecido a través de medidas tomadas por sindicatos y asociaciones gremiales que procuren la prevención del fenómeno del acoso laboral.

Torres et al. (2016) establecen las diferentes calidades de una persona como sujeto pasivo para que se configure el acoso laboral en Colombia, evaluando además las medidas preventivas y sancionatorias de aquellas conductas que se configuren como acoso; plantean los autores que si bien la norma señala que el acoso laboral es exclusivo de los contratos de trabajo, en su interpretación extensiva también puede aplicarse a aquellas personas cuya vinculación esté dada por contratos de prestación de servicios, e inclusive para los trabajadores independientes, ello en razón de que se trata de un riesgo psicosocial afín a cualquier relación laboral o contractual que implique el desarrollo de un trabajo.

Lemos et al. (2019) describe los efectos jurídicos de la problemática del acoso en los contratos de prestación de servicios en el sector público en Colombia; los autores señalan las características, causas y efectos del acoso laboral desde una óptica normativa, doctrinal y jurisprudencial; igualmente, se identificaron las características de las relaciones laborales en los contratos de prestación de servicios en el sector público en Colombia; y a su vez se hizo una valoración de las implicaciones de la conducta del acoso laboral o mobbing en el sector público en los contratos de prestación de servicios. En general, se pudo establecer que los contratos de prestación de servicios en el sector público no sólo permiten la deslaboralización, sino también la ocurrencia, en mayor medida, de situaciones de acoso laboral, pues se obliga al prestador de servicios a cumplir labores de subordinación cuando en la práctica, por la naturaleza misma de este tipo de contratos, este principio de la relación laboral no se aplica; en otras palabras, cuando en la ejecución de un contrato se hace visible la subordinación, más no la coordinación como debería de ser, ese contrato indudablemente será de trabajo.

Por último, en el trabajo de Castaño et al. (2020), se establecen los alcances y limitaciones jurídicas de la exclusión de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 frente al acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia; según lo que se pudo establecer, este tipo de figuras contractuales permite encubrir situaciones de acoso laboral reflejadas en la exigencia de subordinación, aun cuando este no es un elemento constitutivo de la relación laboral mediada por el contrato de prestación de servicios. Plantean que es necesario que la normatividad cambie, porque es injusto que un contratista no tenga derecho a que lo traten bien en el desarrollo de su actividad y menos justo es que no se pueda defender de situaciones reales de acoso laboral. De no presentarse un cambio evidente en la norma, o por lo menos una herramienta reglamentaria que procure su protección, se seguirá presentando una discriminación que claramente afecta y vulnera el derecho a la igualdad de aquellas personas que desempeñan una verdadera actividad laboral a través de dicha forma contractual.

Se evidencia, entonces, que tanto el derecho laboral como la psicología organizacional, han establecido importantes lineamientos que determinan los alcances y efectos del fenómeno del acoso laboral.

3. Implicaciones de la conducta del acoso laboral en los contratos de prestación de servicios teniendo como referente los elementos propios de una relación laboral mediante el contrato realidad

De acuerdo con Araque & Giraldo (2005), el acoso laboral es una manifestación de la violencia laboral, es una agresión a la integridad personal del sujeto que la padece y que produce un menoscabo en la salud física o psíquica en la víctima; por su parte, Piñuel & Zabala (2002) afirman que el acoso laboral tiene un trasfondo psíquico en el hostigador, y en su necesidad de agredir y controlar, siendo ello no solamente un problema para el trabajador, sino también para el empleador; según Bedoya et al. (2015), el acoso laboral se refiere a aquella situación en la que un trabajador se ve marginado, maltratado, discriminado, agredido y, en general, ultrajado en su dignidad humana, por parte de compañeros o jefes, situación que hace que el trabajador, en la mayoría de las veces, se vea en la obligación de renunciar a su empleo.

Muchas personas en Colombia, tanto en el sector público como en el privado, están siendo vinculadas bajo la modalidad de prestación de servicios, pero en el desarrollo del contrato claramente el empleado, que en el caso de los contratos de prestación de servicios sería un contratista, debe cumplir un horario de oficina, cumplir órdenes en cualquier momento respecto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, cumplir con los reglamentos de la entidad, pedir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, entre otros elementos que se presentan en un contrato de trabajo, lo que evidenciaría la existencia de un contrato realidad.

Lo anterior, sin duda, es una clara manifestación de la subordinación, elemento constitutivo de los contratos laborales, más no de los contratos de prestación de servicios, y además se constituye en una situación de acoso laboral, lo que se traduce en una doble afectación para la persona (contratista), en la medida en que, por un lado, se están desconociendo los principios de toda relación laboral y, por el otro, se estaría presentando una conducta sistemática, periódica e intencional del autor sobre la persona contratada bajo el modelo de prestación de servicios (contratistas o independientes).

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el contrato de prestación de servicios, al tener un carácter legal en Colombia, también puede considerarse, según la Corte Constitucional, como un contrato realidad en el ámbito laboral, cuando el trabajador así lo demuestra; así las cosas, claramente el contrato de prestación de servicios no encaja dentro de las conductas de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006, precisamente porque es un contrato y no una conducta; además, no se dan los requisitos del artículo 2 de la Ley y ya la Corte Constitucional se refirió al respecto en la Sentencia C-960 de 2007.

Pero el asunto no versa sobre el tema de la subordinación o de la declaratoria del contrato realidad; la problemática se centra en las implicaciones que tienen las situaciones de acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en donde, más allá de demostrar la existencia de una relación laboral, lo primero debe ser salvaguardar la integridad del trabajador, a fin de que se eviten situaciones de acoso como las contenidas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

Para ningún trabajador vinculado a una empresa mediante un contrato de prestación de servicios resulta plausible demostrar la existencia de una relación laboral para luego demostrar una situación de acoso; por ello es necesario que en Colombia, tanto el legislador colombiano como la Corte Constitucional, vuelvan su mirada a una realidad latente y que es imposible de desconocer; por ello, en la práctica es necesario que se faculte a las oficinas del trabajo y al mismo Ministerio del Trabajo para que conozcan de situaciones de acoso laboral aun en los contratos de prestación de servicios, pero sin duda se requerirá un cambio en la norma y en la posición jurisprudencial, sin que ello conlleve a aceptar irremediabilmente el elemento de subordinación en esta clase de contratos.

Cabe recordar que la Ley 1010 de 2006 sólo tiene incidencia sobre las relaciones laborales en las que medie un contrato de trabajo; esto es un claro indicativo de la necesidad de que dicha norma también tenga efectos en aquellas situaciones contractuales ocurridas en el marco de los contratos de prestación de servicios en donde existan eventos de real subordinación, lo que, en virtud del contrato realidad, permitiría la aplicación de dicha norma.

Lo anterior claramente genera una situación de discriminación frente a los trabajadores por prestación de servicios, más cuando hay una relación clara de subordinación, que es difícil de probar en el marco de la jurisdicción laboral y frente a la cual la tutela resulta improcedente, por cuanto existen otros mecanismos para equiparar un contrato de prestación de servicios con un contrato realidad; a ello hay que sumar que está limitando la defensa del contratista que, en últimas, hace las veces de un empleado y que no puede defenderse de situaciones de acoso que son evidentes.

Además, hay que tener en cuenta que muchas veces los contratistas que se encuentran vinculados por prestación de servicios cumplen funciones similares a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo. Evidentemente, se trata de contratos que tienen una apariencia distinta y que por su contenido material encierran una verdadera relación laboral, en donde debe primar la sustancia sobre la forma, de ahí que, en principio, para la configuración del acoso, debe ventilarse en primer lugar la existencia de un contrato realidad para que, posteriormente, el inspector de trabajo conozca la denuncia sobre acoso y lleve a cabo los actos correspondientes que la ley determina para este tipo de situaciones. Este tipo de casos han sido estudiados en la Sentencia C-960 de 2007, en donde se señala que la Ley 1010 de 2006 sólo puede aplicarse a situaciones en las que exista una relación laboral, con lo cual se cerró toda posibilidad de aplicarse a los contratos de prestación de servicios sin una modificación previa del tipo de contrato.

Con la posición de la Corte Constitucional quedaron claros dos aspectos: en primer lugar, que con respecto a los contratos de prestación de servicio se deben demostrar los tres elementos del contrato de trabajo, es decir, ya no se estaría frente a un contrato civil, sino frente a un contrato laboral; y en segundo lugar, en caso de que se dé una situación de irrespeto a los derechos fundamentales existen otros instrumentos dentro del ordenamiento jurídico para hacerlos valer.

Para la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se puede presumir que existe el acoso laboral cuando la conducta es repetida y pública, aunque no es así cuando estas suceden en privado; pero dicha exclusión de la presunción de acoso en privado no significa que tales actos no lesionen o pongan en peligro el orden y bienes jurídicos de los trabajadores, sino

que se requiere de un ejercicio probatorio de mayor despliegue para que el juzgador pueda determinar con real convicción que las conductas denunciadas son constitutivas de acoso laboral.

Sobre esto también se ha referido la Corte Constitucional en los siguientes términos:

La presunción de acoso laboral, no implica desde ningún punto de vista el desconocimiento del derecho al debido proceso del acusado. En efecto, quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad, dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral (Corte Constitucional, C-780, 2007).

En materia probatoria, la Corte en la precitada sentencia establece que el juez puede desplazar la carga de la prueba a cualquiera de las partes que buscan demostrar la ocurrencia de una situación de acoso, especialmente hacia quien se encuentra en situación de indefensión o de debilidad manifiesta.

Por último, tal y como lo ha señalado el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Concepto 53451 de 2013, tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales, al igual que cualquier persona que tenga una relación de dependencia o subordinación laboral, son sujetos a quienes se les puede aplicar el contenido de la Ley 1010 de 2006; no así los

contratistas, ya que no tienen un vínculo laboral y, además, no poseen una relación de dependencia o subordinación, pues estos se rigen por el Estatuto General de la Contratación.

Es por ello necesaria una demanda de constitucionalidad en contra de un aparte del párrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, específicamente la expresión subrayada: “La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa”, ello en razón de que genera un trato desigual con respecto a los contratistas que desarrollan actividades similares o análogas a las de los trabajadores con un contrato de trabajo.

Por ello es necesario que los contratistas por prestación de servicios posean un instrumento jurídico-normativo para poder denunciar situaciones de acoso laboral; de esta manera, en caso de que surta un efecto favorable una demanda de constitucionalidad en contra del aparte señalado, sería pertinente que el legislador reglamentara la Ley 1010 de 2006, a fin de que se establezca un procedimiento para que, incluso en los contratos de prestación de servicios, el contratista pueda elevar su queja o reclamación, ya sea ante un comité de convivencia, una personería municipal, una oficina de trabajo o inclusive ante el mismo Ministerio del Trabajo. Pero más que un proyecto de ley, en Colombia se necesita de la reglamentación clara de la norma existente para poder escalar este tipo de situaciones en aquellos casos en los que se presume una supuesta relación de subordinación.

Reflexiones finales

La presente monografía tuvo por objeto llevar a cabo un abordaje en torno a los alcances y limitaciones jurídicas de la exclusión de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 frente al acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia; según lo que se pudo establecer, el uso fraudulento de este tipo de figuras contractuales permiten encubrir situaciones de acoso laboral reflejadas en la exigencia de subordinación, aun cuando este no es un elemento constitutivo de la relación laboral mediada por prestación de servicios.

Precisamente, los contratos de prestación de servicios tienen como característica la autonomía e independencia del empleado; a su vez, se pacta para la ejecución de una labor específica y su forma de remuneración será por honorarios. Así, debido a que supuestamente no existe ninguna relación laboral, no se genera el pago de prestaciones sociales, ya que la afiliación al sistema de seguridad social la deberá hacer directamente el prestador del servicio, como trabajador independiente, toda vez que el contrato por prestación de servicios es temporal.

De acuerdo con la información recopilada a lo largo de este escrito, se logra establecer que en Colombia, un gran número de personas que desempeñan una actividad laboral bajo la modalidad de prestación de servicios se encuentran bajo continua dependencia y subordinación (cumpliendo horarios y órdenes), y tienen una remuneración por sus servicios prestados, cumpliendo los elementos esenciales de un contrato laboral según lo requerido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, en la doctrina y en la jurisprudencia.

Al ver que existe degeneración en el uso de las formas reales de contratación laboral a tal grado que la desnaturalizan convirtiéndola en una contratación que nada tiene que ver con la que emana la ley; por tanto, cuando se recurre a los contratos de prestación de servicios, se lleva a la práctica el principio de la eficiencia administrativa-empresarial, dando cabida a que este tipo de contratos de prestación de servicios se le pueda aplicar la figura del contrato realidad, toda vez que si se reúnen los elementos prescritos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, puede generarse la transformación de la naturaleza del contrato.

A ello se suman las dificultades de probar las situaciones de acoso, más aún cuando la relación laboral está mediada por un contrato de prestación de servicios; si bien en términos probatorios, la legislación colombiana apoyada en la Constitución de nuestro país, contiene los elementos necesarios para probar un sinnúmero de conductas, el acoso laboral presenta algunos vacíos jurídicos que tienen que ver con el hecho de que muchas veces dichas pruebas, por el hecho de ser testimoniales o documentales, no gozan de la fiabilidad del caso, admitiendo dudas que deslegitiman el proceso como tal.

Por tanto, la respuesta a estas disyuntivas si bien la aporta la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-960 de 2007 para la aplicación de la Ley 1010 de 2006 a los contratos de prestación de servicios, el contratista debe demostrar la existencia de un contrato realizado matizado por los elementos del contrato laboral.

Finalmente, es importante destacar la necesidad de demandar la constitucionalidad del aparte del párrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 anteriormente mencionado, en vista de que la exclusión de la norma de los contratos de prestación de servicios genera una desigualdad frente a quienes se vinculan con alguna actividad laboral a través de esta relación contractual y que, en la realidad laboral colombiana pueden estar supeditados a situaciones de acoso; no es suficiente con que el contratista recurra a la jurisdicción laboral para transformar primero la naturaleza de su contrato para luego poder demandar una situación de acoso, pues como bien se sabe este es un proceso largo, dispendioso y jurídicamente engorroso, lo que haría desistir al contratista de su denuncia de acoso laboral, generándose con ello un incentivo para que este tipo de hechos se sigan presentando. De esta manera, urge la necesidad de reglas claras sobre el asunto que procuren un camino procedimental para que, sin necesidad de cambiar la naturaleza del contrato, exista un mecanismo expedito para la puesta en conocimiento ante la autoridad respectiva de hechos de acoso laboral a contratistas que desempeñan una actividad bajo un contrato de prestación de servicios.

Referencias

Araque G., G., & Giraldo G., A. (2005). *El mobbing: un fenómeno que afecta el desarrollo de la relación laboral [Tesis de grado]*. Universidad de Antioquia.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Temis.

Bedoya S., V., Brand R., D., & Ocampo V., J. (2015). *Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público [Tesis de grado]*. Universidad de Manizales.

Castaño V., K., Contreras O., J., Gómez L., M., & Sánchez P., L. (2020). *Alcances y limitaciones jurídicas de la exclusión de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 frente al acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia [Tesis de grado]*. Universidad Pontificia Bolivariana.

Castellanos Q., L., & Corredor H., G. (2013). *Diseño de un programa de prevención e intervención en acoso laboral-moobing [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.

Causil V., K. (2016). *Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.

Congreso de la República. (2006, 23 de enero). *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 [Ley 1010 de 2006]*. DO. 46.160.

Corte Constitucional. (1997, 19 de marzo). *Sentencia C-154*. [MP. Hernando Herrera Vergara].

Corte Constitucional. (1998, 24 de febrero). *Sentencia T-461*. [MP. Alfredo Beltrán Sierra].

Corte Constitucional. (1999, 10 de agosto). *Sentencia T-568*. [MP. Carlos Gaviria Díaz].

Corte Constitucional. (1999, 17 der marzo). *Sentencia T-170*. [MP. Alfredo Beltrán Sierra].

Corte Constitucional. (1999, 21 de enero). *Sentencia T-013*. [MP. José Gregorio Hernández Galindo].

Corte Constitucional. (2006, 1 de noviembre). *Sentencia C-898*. [MP. Manuel José Cepeda Espinosa].

Corte Constitucional. (2006, 26 de octubre). *Sentencia T-882*. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto].

Corte Constitucional. (2007, 14 de noviembre). *Sentencia C-960*. [MP. Manuel José Cepeda Espinosa].

Corte Constitucional. (2007, 18 de abril). *Sentencia C-282*. [MP. Álvaro Tafur Galvis].

Corte Constitucional. (2007, 26 de septiembre). *Sentencia C-780*. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto].

Corte Constitucional. (2007, 7 de febrero). *Sentencia C-078*. [MP. Jaime Córdoba Triviño].

Corte Constitucional. (2009, 14 de mayo). *Sentencia T-327*. [MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub].

Corte Constitucional. (2012, 16 de mayo). *Sentencia T-372*. [MP. Jorge Iván Palacio Palacio].

Corte Constitucional. (2015, 22 de julio). *Sentencia T-462*. [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].

Corte Constitucional. (2017, 19 de julio). *Sentencia T-472*. [MS. Antonio José Lizarazo Ocampo].

Corte Constitucional. (2020, 18 de agosto). *Sentencia T-317* [MP. Cristina Pardo Schlesinger].

De los Ríos C., J., Aguirre E., J., & Macías M., V. (2017). El acoso laboral desde la perspectiva jurisprudencial de la corte constitucional colombiana. *Vox Juris*, 34(2), 99-112.

De Miguel B., V., & Prieto B., J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), 25-44.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2013). *Concepto 53451. Radicado 20132060031062*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65753>

Escobar J., C., Echeverri, F., & Bedoya O., J. (2010). *Instrumentos probatorios para determinar la existencia del acoso laboral a partir de la ley 1010 de 2006 [Tesis de grado]*. Institución Universitaria de Envigado.

Freedland, M. (2007). Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 126(01-02), 3-20.

Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas*, 1(2), 205-216.

Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.

Lemos R., J., Romaña P., F., & Ibargüen P., S. (2019). *La problemática del acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en el sector público [Tesis de grado]*. Corporación Universitaria Americana.

Ministerio de la Protección Social. (2005). *Violencia en el trabajo. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia 2004*. Ministerio de la Protección Social.

Motta C., F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista Via Iuris*, (4), 93-105.

Organización Internacional del Trabajo. (1957). *C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso*, 1957 (núm. 105).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso* 2019 (núm. 190).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO
DE:C190

Piñuel & Zabala, I. (2002). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.

Presidencia de la República. (1950, 9 de septiembre). *Código Sustantivo del Trabajo [Decreto 2663 de 1950]*. DO. 27.407.

Torres T., L., Niño P., N., & Rodríguez J., N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 7(12), 87-122.