

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**



**FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA**

**ESPECIALIZACIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**ACOSO LABORAL EN ENTIDADES ESTATALES**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**DERECHO CONSTITUCIONAL, REFORMA A LA  
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y BLOQUE DE  
CONSTITUCIONALIDAD: CONSTITUCIÓN DE 1991 Y  
CONFLICTOS JURÍDICO EN COLOMBIA**

**AUTORAS:**

**LAURA MARÍA CHACÓN GALVIZ**

**CÓDIGO: 1031.147.947**

**DIANA CAROLINA MARTÍNEZ GONZÁLEZ CÓDIGO:**

**1033.701.208**

---

**BOGOTÁ DC.**

**2018**

## INDICE DE CONTENIDO

### RESUMEN

Palabras claves o Categorías

### SUMMARY

Keywords or Categories

### PROBLEMA, HIPÓTESIS, OBJETIVOS

Proposiciones

Problema

Hipótesis

Objetivos

*General*

*Específicos*

### ESTADO DEL ARTE

Presentación

Fase descriptiva

Fase hermenéutica

Aporte cada trabajo consultado al proyecto que se lleva

### MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Marco jurídico

Normatividad Internacional en concordancia con el preámbulo y los artículos 1, 26 y 53 de la Constitución Colombiana

*Carta Internacional de Derechos Humanos de la Naciones Unidas.*

*Carta de la Organización de los Estados Americanos*

*Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*

*Convención de Roma 1950*

Marco Legal Colombiano

*Código Sustantivo del Trabajo*

*Ley 80 de 1993 reformada por la Ley 1150 de 2007 - Decreto 2474 (Reglamenta Parcialmente la ley 80 del 1993 y la Ley 1150 de 2007)*

*Ley 734 de 2002*

*Ley 1010 de 2006*

Derecho comparado en acoso laboral

*Presencia y regulación del hostigamiento en América Latina*

*Ecuador*

*Chile*

*Posición Europea con relación al hostigamiento moral en el trabajo*

Decisiones jurídicas

*Corte Constitucional*

*Consejo de Estado*

Disciplinarias

Derechos de los trabajadores públicos ante el acoso laboral

Los índices de acoso laboral

### CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

**Conclusiones**

**Propuestas**

**ENFOQUE METODOLÓGICO**

**REFERENCIAS**

**RAI** Resumen Analítico en Investigación

## RESUMEN

Es importante porque se debe velar por la protección de los derechos de los trabajadores públicos y más aún cuando existe un desconocimiento frente a una norma que busca la protección con respecto a situaciones de acoso laboral como es la ley 1010 de 2006.

En la práctica se da el desconocimiento de la norma, la confusión, la falta de compromiso de los funcionarios y e incluso temor a denunciar dichas situaciones, teniendo como base que el acoso laboral se presenta desde muchas perspectivas.

Desde el inicio de las relaciones laborales se han presentado problemas relacionados con la comunicación, el trato y en términos generales todos los aspectos fundamentales que rodean al vínculo existente entre el empleado y el empleador, una vez dadas estas circunstancias se hizo necesario que dentro del sistema jurídico colombiano se establecieran los mecanismos idóneos para evitar cualquier maltrato en contra del trabajador, que como regla general, es la parte que necesita ser protegida puesto que ostenta la posición de menor jerarquía dentro del nexo laboral.

No sólo se necesitaba implementar mecanismos que le posibilitaran el acceso a la jurisdicción a las personas que se viesan afectadas por este tipo de conductas, sino también la necesidad de desarrollar alternativas integrales, con las cuales se solucionara efectivamente, o al menos disminuyeran, los índices de acoso laboral, siendo obligación del legislador establecer los lineamientos que componen esta figura, los procedimientos adecuados para hacer efectivos los derechos que se encuentren en juego y, sobre todo, el

trato preferente a las personas vulneradas en sus derechos. Aunado al hecho de que no sólo la legislación colombiana ha desarrollado estas medidas tuitivas, los Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, incluidos a través del Bloque de Constitucionalidad (art. 93 C.P.), obligan al Estado a esforzarse en la lucha contra este flagelo.

Se pretende aportar el planteamiento recomendable, determinar acciones preventivas, promover el cumplimiento de la ley, entre otras formas o métodos dirigidas a entidades estatales con el fin de utilizar de forma eficaz esta norma y a la vez mejorar el control de situaciones que han perjudicado a algunos trabajadores estatales

Por parte de los compañeros se planteó la posibilidad de delimitar la situación de acoso laboral específicamente dirigida a un caso en particular, bajo este supuesto se ha pensado buscar un caso dentro de las fuerzas armadas específicamente policía o fuerza militar, en donde estadísticamente se han resaltado casos de acoso laboral por parte de superiores.

Bajo el supuesto anterior también se planteó una problemática dada ya posteriormente a partir de la indemnización que hace la entidad respectiva y al análisis de como las entidades a raíz de que deben sacar de su presupuesto dicha indemnización que acciones de repetición realizan contra aquellos funcionarios que han cometido dichas conductas contra sus subalternos.

### **Palabras claves o Categorías**

Derechos de los trabajadores públicos, Desconocimiento frente a una norma de acoso laboral, ley 1010 de 2006, Falta de compromiso de los funcionarios, Temor a denunciar dichas situaciones, Problemas relacionados con la comunicación, Aspectos fundamentales

vínculo existente entre el empleado y el empleador del sistema jurídico colombiano, Mecanismos idóneos para evitar maltrato en contra del trabajador, Posición de menor jerarquía dentro del nexo laboral, Necesidad de desarrollar alternativas integrales, índices de acoso laboral, Procedimientos para hacer efectivos los derechos, Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, Bloque de Constitucionalidad

### **SUMMARY**

It is important because we must ensure the protection of the rights of public workers and even more so when there is a lack of knowledge about a rule that seeks protection with respect to situations of labor harassment such as Law 1010 of 2006.

In practice there is ignorance of the norm, confusion, lack of commitment of officials and even fear of reporting such situations, based on the fact that workplace harassment comes from many perspectives.

Since the beginning of labor relations there have been problems related to communication, treatment and, in general terms, all the fundamental aspects surrounding the link between the employee and the employer, given these circumstances it was necessary that within the system Colombian legal system will establish the appropriate mechanisms to avoid any abuse against the worker, which as a general rule, is the part that needs to be protected since it holds the position of least hierarchy within the labor nexus.

Not only was it necessary to implement mechanisms that would allow access to the jurisdiction to people who were affected by this type of behavior, but also the need to develop comprehensive alternatives, with which it will be effectively solved, or at least diminish, the indexes of labor harassment, being the obligation of the legislator to establish the guidelines that compose this figure, the adequate procedures to make effective the rights

that are in play and, above all, the preferential treatment to the people violated in their rights. Coupled with the fact that not only Colombian legislation has developed these tweets, international treaties on Human Rights, included through the Constitutionality Block (Article 93 CP), oblige the State to strive to combat this scourge.

It is intended to provide the recommended approach, determine preventive actions, promote compliance with the law, among other forms or methods directed to state entities in order to effectively use this rule and at the same time improve the control of situations that have harmed some state workers

On the part of the comrades, the possibility was raised of delimiting the situation of labor harassment specifically directed to a particular case, under this assumption it has been thought to look for a case within the armed forces specifically police or military force, where statistically they have been highlighted cases of labor harassment by superiors.

Under the previous assumption, a given problem was also raised, starting with the compensation made by the respective entity and the analysis of how the entities should take out of their budget such compensation that repeat actions are made against those officials who have committed these behaviors against their subordinates.

### **Keywords or Categories**

Rights of public workers, Lack of commitment of officials, Fear of reporting such situations, Problems related to communication, Fundamental aspects, link between the employee and the employer of the Colombian legal system, Suitable mechanisms to avoid mistreatment against the worker, Position of lower hierarchy within the labor nexus, Need to develop integral alternatives, indices of labor harassment, Procedures to make effective the rights, International treaties in the matter of Human Rights, Block of Constitutionality.

## **PROBLEMA, HIPÓTESIS, OBJETIVOS**

### **Proposiciones**

Los derechos de los trabajadores públicos son desconocidos cuando se trata de situaciones relacionadas con el acoso laboral afectando aspectos fundamentales que rodean al vínculo existente entre el empleado y el empleador.

¿Cuál es la relación entre la falta de compromiso de los funcionarios públicos y el desconocimiento frente a la norma de acoso laboral (ley 1010 de 2006)?

¿Cuáles son los procedimientos adecuados para hacer efectivos los derechos frente a la norma de acoso laboral ley 1010 de 2006?

¿El temor a denunciar por parte de trabajadores estatales está dado a partir los índices de acoso laboral?

Interviene el Bloque de Constitucionalidad (art. 93 C.P.) como parte de los mecanismos idóneos para evitar maltrato en contra del trabajador

El sistema Colombino resulta idóneo para evitar maltrato en contra del trabajador y a su vez ayuda a combatir el temor a denunciar dichas situaciones.

Las indemnizaciones por acoso laboral que hacen las entidades vinculadas al Estado, además de afectar su presupuesto, no están conllevando acciones de repetición contra los funcionarios que han cometido dichas conductas.

¿Se está aplicando debidamente la norma de acoso laboral (Ley 1010 de 2006), a las situaciones que se dan en las fuerzas armadas?

### **Problema**

Las indemnizaciones por acoso laboral que hacen las entidades vinculadas al Estado, además de afectar su presupuesto, no están conllevando acciones de repetición contra los funcionarios que han cometido dichas conductas.

### **Hipótesis**

Desde la Carta Política, las leyes y normas reglamentarias, se determina que las instituciones estatales deben responder patrimonialmente por las acciones y/u omisiones de sus representantes, pudiendo efectuar acciones de repetición para recuperar las indemnizaciones efectuadas, cuando se trata de los casos de acoso laboral. Es necesario efectuar un análisis de los elementos categoriales de la acción de repetición para determinar cuáles son los vacíos o debilidades que inciden en su poco o nulo cumplimiento.

### **Objetivos**

#### ***General***

Efectuar un análisis de los elementos categoriales de la acción de repetición para determinar cuáles son los vacíos o debilidades que inciden en su poco o nulo cumplimiento.

#### ***Específicos***

Analizar el contexto socio-jurídico del acoso laboral en entidades estatales.

Efectuar un estudio estadístico sobre los casos de acoso laboral en entidades estatales.

## ESTADO DEL ARTE

### Presentación

A continuación, se hace la presentación de tres trabajos relacionados con el tema materia de investigación, de los que se efectúa en primer término la descripción del tema, autores, problema, hipótesis y objetivos (fase descriptiva) y si se dieron respuesta al problema, si se comprobó la hipótesis y el cumplimiento de los objetivos y cuál es el aporte que esos hacen al trabajo que se lleva (fase hermenéutica).

### Fase descriptiva

<b>Resumen 1</b>	
<b>Tema</b>	Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral.
<b>Autor (es)</b>	Adriana Camacho Ramírez, Edna Milena Morales Vargas y Leonardo Güiza Suárez.
<b>Institución y año</b>	Facultad de Jurisprudencia, Universidad del Rosario - 2014
<b>Tipo de trabajo</b>	Artículo producto de investigación
<b>Problema</b>	En el año 2006 se expide en Colombia la Ley 1010 o Ley de Acoso Laboral, como un mecanismo para la prevención, corrección y sanción de estas conductas. A pesar de la normativa, el sistema judicial en general presenta varias falencias que la hacen poco efectiva en la práctica, por lo que se hace necesario identificar las dificultades a las cuales se enfrenta el trabajador víctima de acoso laboral para hacer valer sus derechos en el caso concreto.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar las distintas barreras que se presentan en el acceso a la justicia del acoso laboral desde tres aspectos: en el interior de la misma empresa, ante las autoridades administrativas y ante la jurisdicción ordinaria.</li> <li>-Delimitar el concepto de acceso a la justicia</li> <li>-Identificar las dificultades a las cuales se enfrenta el trabajador víctima de acoso laboral para hacer valer sus derechos</li> </ul>
<b>Resumen 2</b>	
<b>Tema</b>	El acoso laboral o mobbing en la legislación laboral ecuatoriana
<b>Autora</b>	Ana Gabriela Cordero Ríos
<b>Institución y año</b>	Universidad del Azuay - Facultad de Ciencias Jurídicas, 2016
<b>Tipo de trabajo</b>	Trabajo de graduación previo obtención de título de abogado de

	los Tribunales de Justicia de la República de Ecuador
<b>Problema</b>	El mobbing o acoso laboral en Ecuador, es un problema social frecuente que se ha venido dando entre los trabajadores desde el inicio mismo de las relaciones laborales, hoy en día, debido a la falta de plazas de trabajo y a la crisis económica que ha puesto en riesgo la estabilidad laboral, ha incrementado. Este problema consiste en que uno o varios trabajadores, abusen de forma sistemática, ya sea mediante conductas de acción u omisión, a otro u otros trabajadores con el objetivo de que las víctimas renuncien a su puesto.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar histórica y conceptualmente el mobbing</li> <li>-Establecer que es el mobbing</li> <li>-Analizar las normas positivas en distintas materias como la laboral, penal y constitucional.</li> <li>-Analizar tratados internacionales relacionados con el trabajo y los derechos humanos</li> <li>-Encontrar herramientas tendientes a evitar, cesar o resarcir de daños físicos como psicológicos causados a las víctimas.</li> </ul>
<b>Resumen 3</b>	
<b>Tema</b>	Hostigamiento y acoso sexual como consecuencia de las prácticas culturales.
<b>Autor (es)</b>	María del Refugio Ramírez Fernández y Edgar Barajas Ledesma
<b>Institución y año</b>	UCEM
<b>Tipo de trabajo</b>	Trabajo de Investigación
<b>Problema</b>	El hostigamiento y acoso sexual dentro de las instituciones educativas son hechos alarmantes y no se deben pasar por alto. Son pocas las universidades mexicanas que cuentan con protocolos y reglamentos que contemplen estas conductas, con sus respectivas medidas de prevención, identificación y sanción.
<b>Objetivos Revisar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar el tipo de situación de violencia sexual que han vivido los jóvenes de la UCEM</li> <li>-Identificar los casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la UCEM</li> </ul>

### Fase hermenéutica

<b>Investigación 1</b>	
<b>Tema</b>	Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral.
<b>Autor (es)</b>	Adriana Camacho Ramírez, Edna Milena Morales Vargas y Leonardo Güiza Suárez.
<b>Problema</b>	En el año 2006 se expide en Colombia la Ley 1010 o Ley de Acoso Laboral, como un mecanismo para la prevención, corrección y sanción de estas conductas. A pesar de la normativa, el sistema judicial en general presenta varias

	<p>falencias que la hacen poco efectiva en la práctica, por lo que se hace necesario identificar las dificultades a las cuales se enfrenta el trabajador víctima de acoso laboral para hacer valer sus derechos en el caso concreto.: A este problema se le dio una visión a partir de los tres ámbitos analizados se encuentra el problema de demostrar las conductas acosadoras dentro de los principales límites para lograr la tutela de los derechos del acosado, por la necesidad de que los hechos que se invocan tengan un fuerte sustento probatorio que permita acceder a la justicia en este campo.</p> <p>En consecuencia, se debe poner en consideración la necesidad de que los funcionarios judiciales adopten una posición más laxa frente al decreto de pruebas que se tendrá en cuenta, ya que, como se analizó, el recaudo de elementos probatorios resulta de difícil obtención para la víctima.</p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<p>Analizar las distintas barreras que se presentan en el acceso a la justicia del acoso laboral desde tres aspectos: en el interior de la misma empresa, ante las autoridades administrativas y ante la jurisdicción ordinaria: según este objetivo se determinó que en teoría, y como consecuencia la normativa, la víctima cuenta con diferentes herramientas para enfrentar una eventual situación de hostigamiento dentro de su ambiente de trabajo, que van desde medidas preventivas contenidas en el reglamento interno de trabajo hasta las sanciones impuestas por los operadores administrativos y judiciales. En la práctica, se vislumbran muchas barreras que impiden el eficaz acceso a la justicia en este campo, y se deja ver que aún falta mucho por recorrer hacia la real solución del conflicto del acoso laboral en el país.</p> <p>Respecto a las barreras que en la práctica impiden solucionar el problema del acceso a la justicia en los casos del hostigamiento en el trabajo se concluye que las mismas se encuentran tanto en el ámbito interno de la empresa como ante las autoridades administrativas y judiciales.</p> <p>-Delimitar el concepto de acceso a la justicia: el acceso a la justicia en el acoso laboral es el derecho fundamental que tiene todo trabajador víctima de acoso para acudir ante las autoridades o instancias competentes para solucionar su problema, lo que genera a su vez el deber en cabeza del Estado de garantizar que este acceso a la justicia se realice de forma eficaz</p> <p>-Identificar las dificultades a las cuales se enfrenta el trabajador víctima de acoso laboral para hacer valer sus derechos: se evidencian barreras al acceso a la justicia del acoso laboral como el temor a denunciar por miedo a las represalias contra el denunciante, la poca imparcialidad de los miembros integrantes del Comité de Convivencia (generalmente trabajadores de confianza del mismo victimario), la inexistencia parcial o total</p>

	<p>de procedimientos y el desconocimiento de la ley por parte de las víctimas. Considerando la situación de indefensión en la que se encuentra el asediado con conductas de mobbing, que generalmente son ejecutadas en la clandestinidad, se hace necesario brindar una orientación seria y constante en la empresa, en términos de prevención o corrección, con el objetivo de contrarrestar esta situación y promover un mejor clima laboral entre los trabajadores.</p> <p>Si no se llega a una resolución del conflicto en el ámbito interno de la empresa, se pasa a un segundo ámbito, en el que se pretende solucionar el conflicto de una manera amigable entre el acosado y el acosador, a instancias del Ministerio del Trabajo, la Defensoría del Pueblo o los inspectores de policía</p>
<b>Investigación 2</b>	
<b>Tema</b>	El acoso laboral o mobbing en la legislación laboral ecuatoriana
<b>Autora</b>	Ana Gabriela Cordero Ríos
<b>Problema</b>	<p>El mobbing o acoso laboral en Ecuador, es un problema social frecuente que se ha venido dando entre los trabajadores desde el inicio mismo de las relaciones laborales, hoy en día, debido a la falta de plazas de trabajo y a la crisis económica que ha puesto en riesgo la estabilidad laboral, ha incrementado. Este problema consiste en que uno o varios trabajadores, abusen de forma sistemática, ya sea mediante conductas de acción u omisión, a otro u otros trabajadores con el objetivo de que las víctimas renuncien a su puesto: Se logró resolver el problema en el sentido en que todos sus objetivos fueron resueltos a la par del análisis de legislaciones de definiciones y de posibles soluciones para que esta problemática pueda ser mermada de alguna forma.</p>
<b>Objetivos</b>	<p><b>Analizar histórica y conceptualmente el mobbing:</b> Frente a este objetivo se logró analizar histórica y conceptualmente el mobbing, ya que se concluyó que es un comportamiento dañino y frecuente en las relaciones laborales, que a pesar de parecer nuevo, debido a que la legislación sobre el tema es reciente, e incluso en países como Ecuador (país tomado en el trabajo de graduación) ni siquiera existe normativa positiva respecto del tema, no lo es, ya que como se ha analizado durante el desarrollo de éste capítulo, este problema social se encuentra en las relaciones laborales desde el inicio mismo de la sociedad y persiste en la actualidad, debido a ello y a los diversos estudios realizados por variadas organizaciones, doctores, juristas y doctrinarios; el tema ha podido ser estudiado y entendido a partir de su misma definición, la cual ha ido evolucionando paulatinamente, describiendo cada vez con más precisión lo que el mobbing comprende.</p> <p>Conceptualmente el acoso laboral es el ejercicio de conductas negativas, impartidas desde una persona, sea trabajador o</p>

empleador a otros trabajos, dichas conductas consecutivas y constantes buscan la auto eliminación de la víctima y por lo tanto que de por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo. No importa cómo se denomine a este problema laboral, ya sea mobbing, acoso laboral, hostigamiento laboral, entre otros, lo trascendente es como se lo define, y si es que en los casos concretos encajan con la descripción y definiciones dadas, se logró realizar un inventario de comportamientos a los que se encuentra expuesto la víctima de acoso laboral, y de esta forma identificar con mayor facilidad existencia o no de mobbing, ajustando los comportamientos de los abusivos a las conductas descritas en dicho listado.

**-Establecer que es el mobbing:** con respecto a este objetivo se logró establecer y a su vez estructurar la forma de que sea inconfundible la figura del mobbing con otras figuras o problemas en el ámbito laboral, por lo menos eso es lo que se pretende, aunque como se ha visto la subjetividad de algunos elementos, y la falta de acuerdo entre las legislaciones, han hecho complicada la identificación del problema laboral, a su vez identifica otros elementos que no están sujetos a discusión y que no pueden faltar para hablar de acoso laboral, se resalta que el acoso laboral debe estar constituido por una o varias víctimas y por uno o más victimarios, los cuales son denominados sujetos pasivos y sujetos activos respectivamente, una vez identificados los sujetos es posible determinar la clase de mobbing ante el cual se está en determinado caso, es decir, si es ascendente, descendente u horizontal para así establecer la responsabilidad de cada uno de los sujetos, según como hayan actuado o dejado de actuar en el acoso.

Para hablar de mobbing es necesario que existan varios elementos objetivos, como lo son la intención de causar dolo, la reiteración del acoso y finalmente del daño, estos son elementos abstractos ya que llevan a interpretación particular de cada uno, es así que ni la doctrina y las distintas legislaciones en donde este tema está regulado se encuentran de acuerdo en lo que respecta al número de veces que se requiere que una persona sea violentada para considerarlo acoso laboral, así como tampoco se determina si debe existir efectivamente el daño, o si la sola intención de causarlo es configurador de la figura, y ni hablar de la dificultad para establecer si hay o no intención ya que este es un elemento interno del actor, por lo que se vuelve difícil reprimir y responsabilizar el acoso laboral, por ello es imperioso el desarrollo de jurisprudencia, la cual puede ser una excelente base legal para despejar dudas sobre el acoso laboral e incluso, para que países como Ecuador puedan legislar sobre el acoso con mayor conocimiento y bases sólidas.

**-Analizar las normas positivas en distintas materias como la laboral, penal y constitucional:** con relación a este objetivo se concluyó que los trabajadores en este caso ecuatorianos, no se encontraban protegidos ante el acoso laboral al menos taxativamente, pero que más sin embargo en legislaciones como el Código de Trabajo si se establecen la base fundamental para poder tomar acciones y no dejar a la deriva a los trabajadores, dicha base la denominan como derechos y principios en los que se funda el derecho ecuatoriano, que permite una viabilidad pacífica entre todos sus habitantes.

**-Analizar tratados internacionales relacionados con el trabajo y los derechos humanos:** con respecto a este objetivo se realizó un análisis en países como Colombia, Argentina, Chile y Perú cuyas legislaciones en las cuales podría basarse el legislador ecuatoriano para establecer normas generales que permitan a los trabajadores en este caso ecuatorianos estar seguros en sus lugares de trabajo y que no se tengan que ver en una situación de desamparo frente al mobbing como según la problemática se encontraban.

Bajo este objetivo se logró analizar que a diferencia de la legislación ecuatoriana en países como Colombia, Chile y Argentina cuentan con legislación efectiva sobre acoso laboral, demostrando la importancia que se da a las relaciones laborales y la convivencia pacífica en las empresas, en busca de un mejor desarrollo de las pequeñas y grandes empresas, de las personas y sus familias.

También con respecto a tratados internacionales se destaca el principio de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, la estabilidad, el principio pro operarium y sobre todo, uno de los principios más importantes el principio de obligatoriedad de administrar justicia y de aplicación directa de la constitución y tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y los distintos convenios de la OIT, hacen posible esa defensa a los derechos de los trabajadores acosados, y suplen la falta de legislación positiva vigente, reconociendo derechos humanos fundamentales como el derecho al trabajo, a la dignidad, a la salud, entre otros.

**-Encontrar herramientas tendientes a evitar, cesar o resarcir de daños físicos como psicológicos causados a las víctimas:** frente a este objetivo se encontró que el trabajador que sufre de mobbing laboral, cuenta con alternativas ante el acoso, tales como el visto bueno o la calificación de enfermedades profesionales en el ámbito laboral, sin embargo, hacen mención a la reiteración de la importancia que exista legislación concreta

	<p>sobre el mobbing.</p> <p>En el ámbito penal fue posible encontrar varios delitos y contravenciones que pueden ser relacionadas con el mobbing, recuerda que el derecho penal según su principio de mínima intervención consagrado en el artículo 3°, debe ser utilizado como último recurso cuando los demás mecanismos contemplados en el derecho no sean suficientes.</p> <p>Como último punto en este objetivo se pudo comprobar que las víctimas de acoso laboral pueden acudir a la justicia ordinaria para pedir que se protejan sus derechos y que se les indemnicen los daños causados por los acosadores, mediante la imposición de acciones de protección, pero es únicamente posible hacer cumplir los derechos, por lo que nuevamente es el último recurso al que puede acudir un trabajador, por lo que si bien podría ser eficiente la interposición de acciones constitucionales,</p>
<b>Investigación 3</b>	
<b>Tema</b>	Hostigamiento y acoso sexual como consecuencia de las prácticas culturales.
<b>Autor (es)</b>	María del Refugio Ramírez Fernández y Edgar Barajas Ledesma
<b>Problema</b>	<b>El hostigamiento y acoso sexual dentro de las instituciones educativas son hechos alarmantes y no se deben pasar por alto. Son pocas las universidades mexicanas que cuentan con protocolos y reglamentos que contemplen estas conductas, con sus respectivas medidas de prevención, identificación y sanción.:</b> se logró presentar una propuesta una vez dados los indicadores que permitieron reconocer y proponer la importancia de contar con un protocolo que atienda las demandas de las y los estudiantes en materia de acoso y hostigamiento sexual dentro de la UCEM.
<b>Objetivos Revisar</b>	<p><b>-Identificar el tipo de situación de violencia sexual que han vivido los jóvenes de la UCEM:</b> con la propuesta de este objetivo se les formulo la pregunta sobre si alguna vez les han hecho insinuaciones sexuales el porcentaje es mayor, con 62.5%, lo podemos observar en la licenciatura de Innovación Educativa, donde predomina un mayor número de mujeres. A pesar de ello, siendo <math>p=0.056</math>, tampoco exime a las mujeres de las demás trayectorias de haber recibido este tipo de insinuaciones, y es una situación que se percibe crítica, ya que al identificarlas como acciones explícitas, las insinuaciones han sido directas y no meramente sutiles</p> <p><b>-Identificar los casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la UCEM:</b> con respecto a este objetivo se logró según los indicadores Los resultados se clasificaron en tres categorías: Hostigamiento y Acoso sexual, Violencia (sexual y verbal, psicológica y física), y denuncia como un mecanismo de acción, de tal manera que la información que nos arrojase fuese lo más</p>

clara posible y sencilla, tanto para el que lo contestó como para sistematizar la información, considerando importante iniciar con la pregunta sobre si saben o no qué son el acoso y el hostigamiento sexual, de lo cual se pudo comprobar que tienen una idea muy vaga de lo que significa, para la respuesta de “SÍ”, lo que nos indica una amplia dispersión de los datos con respecto a la media, habiendo con ello estudiantes de alguna de las seis trayectorias y/o licenciaturas (en la Universidad de La Ciénega, se les llama trayectoria a las licenciaturas), donde predomina el “sí” saber qué es, y otras donde el “no” es el más alto, de tal manera, que se hace aún más complejo que puedan identificar cuándo se les está acosando u hostigando sexualmente. En las respuestas logran identificar situaciones sólo de tipo explícito, como insinuaciones muy directas, miradas lascivas, tocamientos muy evidentes, en comparación con las implícitas como lo que ellas y ellos consideran halagos, coquetería menor, sin importar que esto venga del docente o de otro alumno o alumna.

Se destaca que este contexto cultural, algunas de las mujeres se han dedicado a buscar hombres que vivan con una economía desahogada, que les proporcione una vida de mayor calidad según sus estándares, sin carencias. Por lo tanto, en ocasiones, las alumnas, cuando son acosadas por un docente, ellas no lo ven mal, debido a que consideran que con ellos podrían tener un buen futuro, permitiendo hasta cierto punto que los docentes les hagan insinuaciones de todo tipo, ya que se tiene la concepción de que si acceden podrán contraer matrimonio con los mismos y de esta manera obtendrán el estatus de vida que siempre han deseado, e incluso es permitido por los padres de familia. Como en el caso de una alumna que menciona: “hay que estar abusadas y pescar un buen marido con suficiente dinero para no sufrir carencias”. Así pues, no pueden diferenciar entre el actuar de alguien con intenciones lascivas y no lascivas.

Lo qué son el hostigamiento y el acoso sexual, sólo se denota que tenían una vaga idea, ya que lo refieren o perciben directamente a la insinuación de querer tener relaciones sexuales.

### Aporte de cada trabajo consultado al proyecto que se lleva

<b>Investigación 1</b>	
<b>Tema</b>	Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral.
<b>Autor (es)</b>	Adriana Camacho Ramírez, Edna Milena Morales Vargas y Leonardo Güiza Suárez.
<b>Institución y año</b>	Facultad de Jurisprudencia, Universidad del Rosario - 2014
<b>Tipo de trabajo</b>	Artículo producto de investigación
<b>Aporte</b>	El análisis que se hace en este trabajo resulta de vital importancia ya que se toma un punto de partida una vez expedida la Ley 1010, en donde se evidencia que efectivamente existe la normatividad pero que existen falencias con respecto a conductas que han sido demostradas, este trabajo permite a través de su análisis distinguir esas barreras que se presentan al acceso de la justicia, es importante el que quede claro el concepto de acceso a la justicia como forma de que sean defendidos los derechos de las personas que pasan por esta clase de situaciones que vulneren no solo su dignidad, si no muchas veces su integridad. Finalmente se evidencia que una de las más grandes dificultades por las que pasa el trabajador es el conocimiento
<b>Investigación 2</b>	
<b>Tema</b>	El acoso laboral o mobbing en la legislación laboral ecuatoriana
<b>Autora</b>	Ana Gabriela Cordero Ríos
<b>Institución y año</b>	Universidad del Azuay - Facultad de Ciencias Jurídicas, 2016
<b>Tipo de trabajo</b>	Trabajo de graduación previo obtención de título de abogado de los Tribunales de Justicia de la República de Ecuador
<b>Aporte</b>	Este trabajo da una perspectiva nueva de una definición nueva al acoso laboral como es el <i>mobbing</i> que se tiene en otros países y específicamente como es tratado en Ecuador, en este trabajo es de resaltar el análisis que se realizó a nivel de derecho comparado con el fin de determinar qué factores favorables tienen las legislaciones de los países seleccionados para el tema.

<b>Investigación 3</b>	
<b>Tema</b>	Hostigamiento y acoso sexual como consecuencia de las prácticas culturales.
<b>Autor (es)</b>	María del Refugio Ramírez Fernández y Edgar Barajas Ledesma
<b>Institución y año</b>	UCEM
<b>Tipo de trabajo</b>	Trabajo de Investigación
<b>Aporte</b>	<p>En esta investigación es de resaltar que el aporte adicional de determinar que estos casos van más allá de lo laboral, incluso que hay un porcentaje de personas a las que específicamente se les ataca por decirlo de cierta forma a través del acoso, y que se forman elementos de violencia también determinados bajo el término del acoso. Es así como evidencia que desde cada contexto existe una definición y una perspectiva de lo que representa el acoso.</p> <p>Aunque directamente no hace un aporte al tema, es un modelo en dado caso que se puede tomar para determinar a través de un análisis porcentual causales, tipos de sujetos y posibles soluciones.</p>

## MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

### Marco jurídico

El derecho al trabajo en principio debido a su naturaleza de amparo y protección especial se encuentra en la Constitución Política de 1991, puntualizado en: su preámbulo, en los artículos primero, veinticinco y cincuenta y tres. Artículos en los que se ha puntualizado la importancia del respeto de la dignidad humana y justa frente a la figura del derecho fundamental al trabajo dentro de la misma sociedad.

El trabajo se muestra no solo como un derecho si no a su vez como la obligación de que goza un ciudadano colombiano al hacer parte de este Estado, frente a la importancia del derecho al trabajo constitucionalmente se buscó por parte de la Constituyente, dar una definición especial en el sentido de decir que el trabajo es aquella actividad humana libre, consciente y noble, la cual resulta ineludible para la vida porque a su vez es generadora de capital e instrumento de labores, el trabajo es un bien, de ahí su valor humano.

El nuevo concepto de la actividad laboral se aparta de la simple valoración material de ella, elevándola al rango de un derecho consustanciado con la vida y la esencia del ser humano. Por eso llega a la incorporación del trabajo en un texto constitucional con alta significación de los valores inherentes que deben reconocerse y respetarse. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, o sea, el hombre.

Por otro lado la Constitución no se ha centrado únicamente en garantizar el acceso a un trabajo, sino también a establecer que el desempeño del mismo se de en condiciones

dignas y justas, como ha dicho la Corte en toda medida, sea por la adopción de una política pública, la regulación de las relaciones de las empresas del Estado o de las decisiones de los empresarios privados, que afecte las condiciones de trabajo, debe ajustarse al artículo 25 de la Constitución el cual garantiza unas condiciones dignas y justas por fuera de las que nadie está obligado a trabajar.

Consecuentemente, la Constitución ordenó al Congreso la expedición del Estatuto de Trabajo, mencionado en el artículo 53 pero cuya expedición está centrada en una serie de principios considerados mínimos, pero que a su vez son fundamentales y que estarían vinculados según lo que imparte la Constitución a los mismos fines del Estado.

La Corte constitucional en Sentencia C – 055 de 03 de febrero de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz, respecto al tema menciona que los principios van ligados a la organización política del Estado Social de Derecho y que buscan prestar asistencia y protección a través de la cimentación de posiciones indispensables para asegurar una vida justa económicamente posible y que este dentro de su capacidad.

Básicamente los principios fundamentales de trabajo que refleja el artículo 53 de la Constitución Política son:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Estabilidad en el empleo.

Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Al igual, con referencia al artículo 53 es de resaltar que en sentencia SU 519 de 1997 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, se referenciaba ineludiblemente aquellos principios mínimos que el legislador debía tener en cuenta frente a las normas estatutarias del trabajo especialmente cuando se dicten normas integrantes del Estatuto del Trabajo y uno de ellos es justamente aquel según el cual todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo,

aspecto éste último que se expresa, como lo ha venido sosteniendo la Corte, en términos de igualdad: "a trabajo igual, salario igual".

Además, la norma constitucional específicamente no solo se ha encauzado a la protección del trabajo en condiciones dignas y justas, sino también a un progreso definido en un principio general de igualdad, inherente al reconocimiento de la dignidad humana, que implica dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación, aunque admite la diversidad de reglas cuando se trata de probabilidades por analizar y desde otras perspectivas.

Es también mencionado por la Corte que, la responsabilidad del legislador por establecer en su ley estatutaria en materia laboral la remuneración mínima vital y móvil, esto quiere decir que el mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no precisamente refiriéndose a la alimentación o vestuario, sino también a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano.

Nuevamente la Corte reconoce el surgimiento de incertidumbre frente a la relevancia de la condición más beneficiosa como extensión del principio de favorabilidad, en particular si se le interpreta de manera conjunta con otros principios constitucionales y legales. Así, por un lado, en virtud de los principios de legalidad de la legislación laboral y de seguridad jurídica, podría argumentarse que el mencionado principio de favorabilidad

en su extensión a la condición más beneficiosa debe limitar su aplicación en el tiempo solo a la norma inmediatamente anterior a la vigente al momento de causarse la pensión. Pero también, con fundamento en otros principios constitucionales como el respeto de la confianza legítima, solidaridad y buena fe (artículos 58 y 83 de la Constitución).

Frente al principio constitucional de favorabilidad, previsto en el artículo 53 de la Constitución, se respetará la “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”. Como se aprecia, el principio de favorabilidad opera en caso de duda sobre la interpretación de las “fuentes formales del derecho”, las cuales incluyen no solo las normas legales o infra legales, por lo que debe ser tomado en cuenta para determinar el sentido y alcance de las normas laborales de la propia Constitución. Por lo tanto, cuando una norma constitucional admita dos o más interpretaciones razonables, el intérprete debe elegir aquella que sea más favorable al trabajador.

Como se ha examinado, Constitucionalmente el derecho al trabajo goza de una amplia protección en la Constitución Política, desde 1991 se ha buscado que el derecho al trabajo sea uno de los propósitos más valorados del Estado al estar consagrarlo en el mismo preámbulo y en los artículos 1°, 25 y 53 de la Constitución, dándole un alcance desde una serie de principios consagrados en el preámbulo y artículo 1° de la Constitución y especificando su alcance de derecho fundamental como se examina en los artículos 25 y 53 de la misma, todo esto con el fin de que la responsabilidad que recae en el Estado con relación al trabajo vaya más allá de solo garantizar un trabajo si no también garantizar

todos y cada uno de los elementos que componen implican el resguardo de este derecho fundamental.

### **Normatividad Internacional en concordancia con el preámbulo y los artículos 1, 26 y 53 de la Constitución Colombiana**

#### ***Carta Internacional de Derechos Humanos de la Naciones Unidas.***

En su artículo 23 específicamente hace referencia a que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

En su artículo 24 indica que toda persona que trabaje tiene derecho una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure al igual que a su familia, na existencia digna y que será completada con otros medios de protección social.

#### ***Carta de la Organización de los Estados Americanos***

Esta Carta por su parte proclama que el trabajo es un derecho y un deber social, no se considera como artículo de comercio y reclama respeto a “la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso”

#### ***Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales***

El pacto esencialmente en su artículo 6° exhorta a que los estados parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de

ganarse la vida mediante el trabajo ligeramente escogido o aceptado y tomará las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

A su vez en el artículo 7° referencia que los estados reconocen también que se asegure a los trabajadores “*condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias*”.

### ***Convención de Roma 1950***

Aquí se referencia y en concordancia con los artículos constitucionales colombianos relacionados con el trabajo, la convención trata sobre la salvaguardia de los derechos humanos y de las libertades fundamentales que proscriben la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzados.

### **Marco Legal Colombiano**

#### ***Código Sustantivo del Trabajo***

Del presente Código es de resaltar entre otros artículos como el 57 en el que se hace referencia a las obligaciones del empleador en donde es de resaltar que es este quien debe ser respetuoso con respecto a la “dignidad personal de trabajador, a sus creencias y sentimientos”, es decir que entre las obligaciones del trabajador dadas también en el artículo 58 respecto al deber de guardar rigurosamente la moral en las relaciones compañeros - superiores.

Así como en el artículo 59 es señalado como prohibición de empleador: “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”.

***Ley 80 de 1993 reformada por la Ley 1150 de 2007 - Decreto 2474 (Reglamenta Parcialmente la ley 80 del 1993 y la Ley 1150 de 2007)***

Uno de los mayores avances normativos fue la Ley 80 de 1993, en el cual se buscó plantear de forma concreta aquellas herramientas necesarias para la adecuada gestión contractual pública, basando sus objetivos en la eficiencia y la transparencia, dada la corrupción que fomentaba el mayor costo de los proyectos de inversión del estado, es así como el gobierno como los ciudadanos y contratistas presentaron en varias proyectos de ley orientados a introducir medidas de agilidad y simplicidad en los procesos contractuales, así como de mayor garantía en la rectitud del manejo de los recursos públicos involucrados, con el fin de delimitar aquellos espacios que pudieran ser utilizados para aprovechar indebidamente el patrimonio público.

Como resultado, aparece en el 2007 la Ley 1150 como aporte al control eficiente, eficacia, transparencia en el manejo de la contratación estatal, así como de la inversión de los recursos públicos, ayudando no solo al gobierno en quien se deposita la administración del Estado, sino también generando confianza ante los ciudadanos y veedores en la actividad económica más importante del Estado.

***Ley 734 de 2002***

Norma que expresa la integración normativa que deberá ser considerada en los procesos disciplinarios que se adelanten contra servidores públicos, cuando no haya disposición para la imposición de sanciones y el trámite de la investigación disciplinaria.

La mencionada ley se expide ante la necesidad de consagrar un Código Único para adelantar la acción disciplinaria, y en virtud de la existencia de una serie de disposiciones para diversos sectores de servidores públicos y evitar los excesos o los defectos al no investigar o sancionar de conformidad a la naturaleza de la falta, levedad o gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la sanción de acuerdo con la falta.

De esta ley es clave resaltar artículos como el 33,34, y 35 los cuales hacen mención al trato al que tienen derecho los funcionarios relacionados con las relaciones humanas, al igual que las prohibiciones que se dan entre iguales solo diferenciando superiores, subalternos, compañeros de trabajo.

### ***Ley 1010 de 2006***

La presente ley presenta y manifiesta la concepción del acoso laboral, en donde se establecen temáticas como el abuso de la autoridad, la discriminación, la violencia en el trabajo. Con esta norma se buscó la estandarización de aquellos elementos que conforman el mundo del acoso laboral, ya sea por acciones o términos a los que se veían sometidos funcionarios en su ambiente laboral y que evidentemente vulneraba no solo su derecho al trabajo su no muchos más derechos fundamentales.

### **Derecho comparado en acoso laboral**

En el marco del derecho comparado, existen muchos países que están preocupados por este tema y se toma como referencia a los países tales como Ecuador, Chile y la posición europea.

### ***Presencia y regulación del hostigamiento en América Latina***

Las normas legales en otros países de América Latina no dejan en completa indefensión a la víctima de hostigamiento ya que cuentan con tipificación y sanciones para actividades como violencia o acoso sexual; adicionalmente, sin embargo, de que el avance es lento, se pueden observar ciertas iniciativas para mejorar el tratamiento legal del mobbing.

#### ***Ecuador***

La legislación ecuatoriana da una definición simple sobre el acoso laboral “es una práctica ejercida por ciertos individuos dentro del lugar de trabajo con el objetivo de intimidar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, ante los empleadores, sujetos con perfiles similares a lo siguiente:

- ✓ Agresivo. Polémico. Escaso de sentimientos de culpa.
- ✓ Ineficaz en su trabajo habitual.
- ✓ Adulador de sus empleadores.
- ✓ Interesado permanente en la vida privada de sus compañeros.
- ✓ Envidioso y cuestionador de los progresos de otros trabajadores.
- ✓ Crítico permanente en temas que desconoce.
- ✓ De reacciones huidizas en el momento de encarar situaciones que los descubran ante los demás.”

Por lo visto el mobbing o Acoso Laboral es un riesgo del trabajo que sin duda tiene visos de delito, como sucede con el Acoso Sexual. El acoso laboral tiene autores intelectuales, materiales, cómplices y encubridores. Lo dicho nos lleva a pensar y exponer que no solo desde la óptica laboral se ha de enfocar el problema, sino también desde el derecho penal. El legislador ecuatoriano ha de enterarse y tomar cartas en el asunto en un problema social de práctica permanente en todos los ambientes laborales del país.

Es imprescindible buscar los medios más adecuados para el normal desempeño laboral, lo cual también se encuentra especificado en la Norma Suprema ecuatoriana que, en su artículo 33.

### *Chile*

En Chile, el hostigamiento promueve el acoso, existe mayor información sobre la consecuencia que sobre la causa inicial, entre los derechos fundamentales que se violentan están los derechos esenciales de la persona humana garantizados en la Carta fundamental; es importante señalar que el procedimiento de tutela laboral es considerado la herramienta más eficaz para atender casos de denuncias por violación de derechos derivados de las prácticas de acoso laboral.

En cuanto a los avances relacionados con normativas para sancionar prácticas de hostigamiento y acoso, se encuentra la Ley N° 20.087 sobre reforma procesal laboral, establece un procedimiento nuevo en el sistema procesal laboral orientado a garantizar la vigencia y respeto de los derechos fundamentales del trabajador, a través del procedimiento de tutela laboral por lo que fortalece la vigencia de los derechos que el trabajador detenta no solo como trabajador, sino que en su condición de persona y de ciudadano, estos son

derechos que en doctrina se conocen como Derechos Humanos Inespecíficos (derecho a la intimidad y vida privada, derecho al honor, derecho a la libertad de expresión, derecho a no ser discriminado, etc.). Estos derechos y su ejercicio están regulados a través del procedimiento de tutela laboral.

El procedimiento de tutela laboral comprende una oportuna y efectiva actuación del órgano jurisdiccional manteniendo un orden social vinculado con la administración laboral como una herramienta fundamental para hacer frente en la actualidad a las denuncias por acoso laboral, por otro lado, en el nuevo sistema, la Dirección de Trabajo, tiene como rol proteger los derechos de los trabajadores, así como imponer nuevas obligaciones administrativas y judiciales, también el investigar prácticas anti sindicales y desleales mediante un procedimiento plasmado en la Ley N° 19.759, en donde consta la competencia a la Dirección del Trabajo en materia de lesión de derechos fundamentales.

### ***Posición Europea con relación al hostigamiento moral en el trabajo***

La comisión respectiva del Parlamento Europeo se manifestó a favor de crear condiciones favorables para el mejor ambiente laboral y la reducción del acoso que señaló como un “problema poco estudiado”.

Se recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; por lo que propone una estrategia interna, la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean.

Por lo señalado, se debe generar un marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo como instrumento jurídico para combatir el hostigamiento y posterior acoso, así como mecanismos de defensa orientados al respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor, subraya por tanto la importancia de que se realice un trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral y de que se adopten medidas preventivas.

## **Decisiones jurídicas**

### *Corte Constitucional*

En la sentencia T-472 de 2017 el magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo explica que el acoso laboral constituye una práctica presente en los sectores público y privado mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima.

Es importante decir que dichas agresiones pueden generar enfermedades profesionales, en especial “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

Este fallo nos habla sobre el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas, la corte ha examinado un amplio y contenido del derecho al trabajo de acuerdo al Art 25 de la Constitución Política, también se habla de unos determinados comportamientos que constituyen a la violación de este derecho en el sector público como lo son:

1. La falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador, ambigüedad que puede tener repercusiones en los ámbitos penal y disciplinario;
2. El impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos;
3. Los actos de discriminación
4. Las persecuciones laborales;
5. Obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.

En el caso que se analiza, la solicitud de protección de los derechos fundamentales de petición, al trabajo, a la salud y a la reunificación familiar, tuvo origen en la negativa de traslado del lugar de trabajo de la accionante, quien se encontraba en periodo de prueba como auxiliar administrativa, código 4044, grado 11, de la planta global del INPEC, en La Unión (Nariño) a la ciudad de Pasto, al considerarse víctima de un presunto acoso laboral, que vulneraba su derecho al trabajo y a la salud pues tal situación le ocasionó una crisis nerviosa- entre otras garantías fundamentales.

La Corte hace referencia, que no es indiferente ante el acoso laboral que sufren muchas mujeres, que se constituye en un hecho de difícil prueba, por la posición de subordinación que existe en la mayoría de los casos y las consecuencias que podría desencadenar la denuncia de tales hechos en la vida profesional y en la personal.

En la sentencia T-293 de 2017 del magistrado Alejandro Linares Cantillo, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un

empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

La Ley 1010 de 2006, por ejemplo, contempla medidas exclusivamente sancionatorias en su artículo 10, las cuales distan de lo pretendido por la actora mediante la acción de tutela. En consecuencia, las medidas preventivas y correctivas de que trata dicha ley no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador; por el contrario, se trata de instrumentos de carácter administrativo.

Se estableció que dicha discriminación se puede realizar en forma de acoso laboral por razones de género; sin embargo, con fundamento en las pruebas que fueron aportadas al proceso, se concluyó que, no se configuraron conductas que se pudieran catalogar como de acoso laboral ya que no hay fundamento ni en jurisprudencias de la corte ni en la presente ley, por lo tanto, haber tenido bajas calificaciones de la accionante no fueron consecuencia de discriminación alguna.

Teniendo como dicho que la comparación no es suficiente para determinar actos de acoso en el área laboral ya que en la mayoría de los casos donde se aporta discriminación, resulta difícil de probar y demostrar el trato desigual. Asimismo, en asuntos de acoso laboral, la ley no cobija un artículo o la jurisprudencia donde se pueda fundamentar para estos casos.

### *Consejo de Estado*

La Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, sección 2ª, bajo el concepto del Consejero Carmelo Perdomo Cuéter en la sentencia con radicado 1496-14 del año 2017, analizó el en el que el demandante antes de retirarse del servicio, presentó, el 20 de octubre de 2011, ante el comité paritario de salud ocupacional-sala jurisdiccional disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura, en donde expuso los hechos constitutivos de las conductas de acoso laboral por parte de su respectivo jefe, la accionante hace relación a que los actos de acoso laboral no se limitaron al ámbito de trabajo, sino también fueron más allá, hasta el punto de irrumpirla los fines de semana para asignarle tareas extra laborales que debía cumplir durante el transcurso de su horario laboral.

En esta sentencia se evidencia que mediante la prueba testimonial, no se pudo demostrar el supuesto nexo de causalidad existente entre el posible acoso laboral y los trastornos de salud de la actora, puesto que los dos declarantes, expertos en salud ocupacional y en psiquiatría, afirman por separado, de manera rotunda, ya que no fue posible determinar como la causa efectiva su sintomatología fuera debido al acoso laboral, y que tampoco los signos y síntomas de depresión se habían iniciado mucho antes de ingresar a trabajar la actora al Juzgado Penal del Circuito, mucho más cuando la sintomatología de trastorno mixto tiene un componente biológico y/o social.

Por lo dicho, al no probarse el posible acoso laboral que impulsó a la demandante a renunciar al cargo de secretaria del circuito nominada, según ella lo asevera, a que no puede determinarse que la resolución de su renuncia haya sido expedida mediante falsa motivación, puesto que la renuncia es una manifestación libre y espontánea que, a pesar de

que el dimitente la motive por cualquier causa, no invalida el acto administrativo que la acepta; por lo tanto, la Sala confirmó la sentencia de primera instancia, que había negado las súplicas de la demanda.

También en el pronunciamiento de la Sala Contencioso Administrativo, la consejera María Elizabeth García González, en el radicado 2014-01359-01(AC) del año 2014 analizó que la entidad demandada pretendía que la demandante tramitara un permiso superior a dos días, que exige ser presentado con tres días de antelación, lo cual resulta ilógico si se tiene en cuenta que tal solicitud previa no es posible ante una circunstancia imprevista, inesperada y urgente, como la enfermedad de un menor de edad. Tal exigencia, para el Consejo evidenció no solo una falta de solidaridad, sino el total desconocimiento de los derechos fundamentales de los niños, quienes no pueden valerse por sí mismos y que, dada su fragilidad, deben ser atendidos en forma prevalente; así como la flagrante violación del derecho a las madres cabeza de familia que no cuentan con otra persona que prodigue cuidado a su hijo, totalmente dependiente.

Para la Sala, no existió lugar a duda alguna de que el descuento hecho a la demandante por ausentismo laboral, no solo resulta lesivo de su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo menor de edad, por exceder el límite legal del cincuenta por ciento, sino que se enmarca claramente dentro de un conjunto de conductas, entre ellas, los memorandos de diversos funcionarios, tendientes a que se inicien en contra de aquella investigaciones disciplinarias con ocasión de sus circunstancias de calamidad y que, sin lugar a duda alguna, le han generado desánimo y angustia, al punto de llevarla a renunciar, aun cuando su renuncia no le haya sido aceptada, todo lo cual responde al concepto de

Acoso Laboral analizado, lesivo de sus derechos fundamentales, los cuales fueron amparados en esta oportunidad, según la situación en el Consejo de Estado reitera la especial protección constitucional a las madres cabeza de familia y que se evidenció el acoso laboral tendiente a obligar a la demandante a el retiro voluntario frente a las calamidades domesticas por las que paso.

### **Disciplinares**

En el proceso disciplinario con radicado IUS 99090-2012, expedido por la Procuraduría II Distrital en fallo de primer grado, en el caso en particular a la denunciada se le reprochó haber ejercido presuntamente conductas que se enmarcan en la modalidad de acoso laboral contra una funcionaria que estuvo bajo su cargo, en la situación planteada en el caso la denunciante hizo referencia a que sufrió la persecución injustificada y reiterada por parte de su jefe, negándole permisos y compensatorios sin una razón justa, le exigió trabajos fuera del horario laboral sin que existiera un urgencia y a su vez le endilgó el haber ocultado documentos.

Para la procuraduría después de haber encarado las pruebas pertinentes estas son documentales y testimoniales lograron determinar que la denunciada encajó en las conductas que tipifican la modalidad de acoso laboral consagradas en el artículo 7° literales j y m de la ley 1010 de 2006.

En esta situación las pruebas testimoniales tuvieron la suficiente fuerza vinculante teniendo en cuenta que la funcionaria quejosa fue vista por varios de sus compañeros y en repetidas ocasiones siendo maltratada verbalmente por la denunciada.

También resultó probado el hecho de que a causa del maltrato psicológico que recibió la denunciante su salud empezó a padecer.

Para la procuraduría según todas las circunstancias demostradas resaltan que no era necesario el impartir maltrato, ni acosar a funcionarios para poder cumplir la misión que le fuera encomendada como directivo, pues el representar a un buen gerente implica generar un ambiente sano, imparcial y armonioso para que las personas puedan desempeñar sus labores de manera adecuada contando con la colaboración de un gerente que sepa interpretar las necesidades de los funcionarios y aportar ayuda básica para su crecimiento.

A su vez se afirma que existió vulneración de los numerales 1,2 y 6 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, en donde se enmarca el cumplimiento de la diligencia, la eficacia e imparcialidad del servicio encomendado, y la abstención de cualquier acto u omisión que implique el abuso indebido del cargo, así como tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a ñas personas que tengan relación por ocasión de servicio, en el caso de la decisión de la Procuraduría estos deberes se vieron transgredidos con el comportamiento de la denunciada ya que esta actúa de forma arbitraria con el personal a su cargo y especialmente con la denunciante.

Es así como la Procuraduría define taxativamente la conducta de la funcionaria denunciada como una falta de tipo gravísimo en cuanto las conductas que representaron el acoso laboral fueron ejercidas por un servidor público, a su vez se evidencia en el fallo que se determinó que esta actuó bajo la modalidad de dolo pues tuvo pleno conocimiento de su actuar, no solamente por la obligación que le imponía su cargo como jefe y a su vez es sancionada con una destitución e inhabilidad de 10 años.

En este caso se evidencia que fueron garantizados los derechos de la denunciante, pero se debe tener en cuenta que sigue demostrándose que las pruebas certeras tienden a ser las testimoniales, y más cuando otras personas han presenciado constantemente la situación bajo la que se encuentre la víctima o incluso cuando la persona que comete este tipo de conductas también ha ejercido alguna de las causales de acoso hacia otras personas.

Según la Procuraduría es de resaltar que especialmente el ejercer un cargo de alto rango es digno o implica el dar un ejemplo en sus actuaciones de respeto que deben operar en las instituciones del Estado.

### **Derechos de los trabajadores públicos ante el acoso laboral**

La Ley 1010 del 2010, trata sobre el acoso laboral donde se ve reflejado una serie de artículos donde podemos encontrar y saber cómo manejar este tema; en su artículo 2, encontramos la definición y se desprende que el acoso puede darse en múltiples vías, de superior a subordinado, de subordinado a superior y entre compañeros, es decir, cualquier trabajador puede infligir o sufrir el acoso laboral. Así mismo, se resalta que debe existir una forma de constatar el abuso y que este debe ser persistente y buscar desestabilizar a la persona en su lugar de trabajo. Así mismo, serán partícipes los empleadores que promuevan, induzcan o favorezcan el acoso y los que omitan los requerimientos y amonestaciones derivados de este tipo de conductas.

En el año 2006 se expidió la Ley 1010 para darle un tratamiento legal al acoso laboral, un instrumento normativo que se convirtió en un catálogo de derechos, deberes y sanciones que rige a los trabajadores y empleadores colombianos en esta materia.

Si bien la norma busca una protección integral de los trabajadores, es extraño que en su artículo primero se excluyan las relaciones civiles o comerciales y la contratación administrativa, es decir, los contratos de prestación de servicio privados y públicos, pues no es un secreto que en el país hay un gran número de personas que se encuentran vinculadas a través de estas modalidades.

En la ley de acoso laboral se evidencia que los contratistas no están amparados, pero para poder analizarlo se debe recordar los elementos esenciales que tiene el contrato de trabajo: la actividad debe ser realizada por el trabajador, tiene que existir una subordinación entre el empleador y el trabajador, hay que cumplir órdenes en cualquier momento sin afectarse sus derechos, tener un sueldo y tiene que ser cancelado, la jurisprudencia de la corte constitucional, ha establecido que si se cumplen estos requisitos se tiene por visto un contrato laboral.

Si un contratista presume ser víctima de acoso, debe examinar la relación laboral y buscar un pronunciamiento en donde se ubique o reconozca un vínculo laboral, ya que esta ley no específica a que trabajadores es dirigida si no que es relacionada al trabajador en general.

Se tiene claro algunas de las conductas que se califican como acoso laboral, se puede analizar algunas de las sanciones que se derivan según la ley:

- Si es cometido por funcionario público se sancionará como falta disciplinaria gravísima en el Código Único Disciplinario.

- Si ocasiona la renuncia o el abandono del trabajo por parte de un trabajador que se rija por el Código Sustantivo del Trabajo, se sancionará como terminación del contrato sin justa causa, y habrá lugar a indemnización.
- Para la persona que lo cometa y el empleador que lo tolere podrá haber una multa de entre 2 y 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Para el empleador que haya ocasionado el acoso, o lo haya tolerado, la obligación de pagar a la EPS y ARL el 50% del costo del tratamiento de las enfermedades profesionales y secuelas originadas por el acoso.
- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo y exoneración del pago del preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

Para el subalterno o compañero de trabajo que genere el acoso se tomará como justa causa de terminación o no renovación del contrato, según la gravedad de la conducta.

-Falta de compromiso de los funcionarios

### **Los índices de acoso laboral**

El Ministerio del Trabajo, por intermedio de su Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, en el primer trimestre del año 2014 se reportaron 346 denuncias por acoso laboral, en donde se tramitaron 309 y 37 fueron desistidas por el querellante.

La Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, en 65 de las denuncias hubo acuerdo total en la etapa de conciliación, en tres de ellas el acuerdo

fue parcial y en 118 casos se conminó a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo, mientras que en 123 la etapa de conciliación concluyó sin acuerdo alguno.

En 2013 la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo recibió 361 denuncias por esta causa. De 309 denuncias, 155 fueron presentadas por mujeres y 146 por hombres también se señaló que 4 denuncias más llegaron como anónimas, 1 fue de oficio y las organizaciones sindicales presentaron dos.

El acoso laboral se considera como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral que genera desmotivación en el trabajo y que puede llegar a provocar la renuncia de este, así lo señala la Ley 1010 de 2006.

En 2013 se presentaron 361 denuncias por esta causa, frente a 1.220 registradas en 2012.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

### Conclusiones

Cumplidos dieciocho años de la ley 1010 de 2006, se presentan instrumentos que aún no han llenado a plenitud esos procedimientos previstos para prevenir, corregir y sancionar ya que se carece de otra clase de instrumentos que sean efectivos en los casos que se presentan en entidades del sector público.

Desde la expedición de la ley 1010 de 2006 se buscó la protección de los bienes jurídicos de los trabajadores, al hablar del acoso laboral en el sector público este fue un sector al que no se le tuvo en cuenta las posibilidades en cuestión probatoria con las cuales pudiesen contar sus trabajadores con el fin de defenderse del acoso por parte de sus superiores.

Casos especialmente reprochables como el acoso laboral y sexual de un personero a su secretaria, fueron los que activaron alertas en el sector público frente a los índices de acoso laboral, a pesar de la existencia de esta norma (Ley 1010 de 2006), exclusivamente creada por los continuos casos de acoso laboral fue aprovechada en cierta forma por trabajadores específicamente en empresas del sector privado, pero con respecto al sector público solo se conocían casos simplemente que se denunciaban frente a los comités de convivencia y los cuales se archivaban una vez eran conciliados o desistidos por parte de los denunciantes.

La Procuraduría ha denotado en pronunciamientos sancionatorios recientes que las medidas de prevención que deberían centralizarse en los comités de convivencia laboral integrado por empleados y empleadores no están siendo eficaces en el sentido de prevención y atención primordial a aquellas denuncias por parte de los servidores públicos en cuya función recae por mandato de la ley el constituir aquellas instancias dentro de la entidad que permita la conciliación, pero evidenciándose que los trabajadores no han encontrado o no han sido fuente de apoyo para el servidor público que confía en el criterio de control que les ha designado la ley, ya que sus métodos para solucionar las denuncias que se le hayan presentado no han cumplido con los estándares de equidad que han resultado de sus consideraciones.

A pesar de que el Ministerio tiene como función el instar a las entidades a adoptar las medidas de prevención incluso en el caso que amerite la imposición de multas para el cumplimiento de su actividad de inspección, vigilancia y control de la norma laboral no se le ha dado la facultad para reconocer el derecho a las víctimas de acoso laboral.

Ahora, llama la atención la imposibilidad de actuar por parte de la víctima de acoso laboral es en materia probatoria, el artículo 9º de la norma menciona que la víctima podrá poner en conocimiento de inspectores de policía, inspectores de trabajo, personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, a su vez debe presentarse la denuncia por escrito, detallar los datos y anexar prueba sumaria de los mismos, cuestión que ha resultado imposible de lograr para muchos de los casos que tienen incluso la intención de demostrar que están siendo víctimas de acoso laboral pero que no han podido probar dichas situaciones ya que en este tipo de eventos o conversaciones no existen presunciones para

facilitar la prueba y las grabaciones no están aún reguladas para que sirvan de prueba frente a una reclamación sin antes vulnerar el derecho a la intimidad de victimario.

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que no existe una reparación efectiva, ya que el sistema de presunciones se restringe a la repetición de los actos y que estos se den en público con el fin de que sean terceros quienes puedan dar fe, de que la víctima efectivamente está pasando por una circunstancia de acoso laboral. Resulta idóneo la regulación y habilitación de medios tecnológicos que sirvan como apoyo probatorio los cuales sirvan como prueba para demostrar las circunstancias de acoso a las que pueda estar sometido un funcionario.

Con respecto a los procedimientos disciplinarios y judiciales existe únicamente una sanción consistente a calificar y sancionar en algunos casos con una falta disciplinaria al funcionario público por un tiempo determinado sin ningún mecanismo de reparación para la víctima, de índole inmediato.

Es de precisar que no se tiene en cuenta que cuando no existe un despido por injusta causa se da la única circunstancia en que el trabajador adquiere indemnización de tipo monetario, pero resulta preocupante que bajo determinado tiempo la víctima se ve expuesta a situaciones de tipo psicológico que no pueden ser cuantificadas a favor de este.

## **Propuestas**

Lográndose identificar definiciones, conceptos, interpretaciones y decisiones normativas, además de casos concretos frente al acoso laboral, la presente investigación buscó profundizar en ese control de las instituciones estatales desde las dependencia

encargadas de la protección de los derechos laborales en conjunto con los morales y de aquellos organismos rectores que en últimas instancias son quienes están velando por la protección del funcionario víctima de acoso laboral, todo esto para evitar que acciones y/u omisiones que se lograron identificar en el contexto de la investigación, continúen figurándose para las instituciones y los autores de la conducta como acciones judiciales que repercutan en indemnizaciones a favor del funcionario víctima del acoso, que representan perjuicios presupuestales, no solo para la entidad si no para el estado.

La investigación permitió abarcar el objetivo general enmarcado en efectuar el análisis de los elementos categoriales de la acción de repetición para determinar cuáles son los vacíos o debilidades que inciden en su poco o nulo cumplimiento, teniendo en cuenta que en la presente investigación se logró identificar qué factores correspondientes a la omisión de estipulaciones denominadas en la ley 1010 de 2006 están evidenciando las falencias que la norma presenta y que han permitido que el aumento de las estadísticas frente al tema de acoso laboral sigan en aumento.

## **ENFOQUE METODOLÓGICO**

El presente trabajo se desarrolló con base en el paradigma socio-crítico, que tiene como categoría principal la transformación. En este orden de ideas, el enfoque que tiene es descriptivo-analítico-interpretativo, pues no se limita a presentar el contexto jurídico, sino determinar sus alcances y posibilidad de transformación a través de una propuesta de solución al problema planteado.

## REFERENCIAS

- Abajo, F. (2004). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Delpalma.
- Araújo, R. (2011). Acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. Propuesta para fortalecer la justicia administrativa. Visión de derecho comparado. *Revista Estudios Socio jurídicos*, Vol. 13, (Núm.1), pp. 247-291. Recuperado <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/1513>
- Azula, J. (2004). *Manual de derecho procesal: parte general. Séptima edición*. Bogotá: Temis S. A.
- Bourdieu, P. (1989). *Prólogo: Estructuras sociales y estructuras mentales*. En: Bourdieu, P. *La nobleza de Estado. Grandes Ecoles y espíritu de cuerpo*. París: Minuit.
- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Buenos Aires: Paidós.
- Camacho Ramírez Adriana, Morales Vargas Edna Milena y Güiza Suárez Leonardo (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Bogotá D.C. *Opinión Jurídica*, vol. 13, núm. 25, enero-junio, 2014, pp. 121-137. Facultad de Jurisprudencia, Universidad del Rosario.
- Camargo, P. (2005). *Acciones constitucionales y contencioso administrativas. Tercera edición*. Bogotá: Leyer.
- Carbonell, E. (2008). *El acoso laboral, antes llamado mobbing*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cordero Ríos Ana Gabriela (2016). El acoso laboral o mobbing en la legislación laboral ecuatoriana. Universidad del Azuay - Facultad de Ciencias Jurídicas.
- De Barbieri, T. (1990). “Ni tanto. Ni tan poco: Las reformas penales relativas a la violencia sexual”. En: *Debate Feminista*, año 1, vol. 2, septiembre. México.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE - Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE - Gobierno Nacional. Reporte generado en: November 28, 2017. Colombia - *Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI- 2017* (Sector). [http://formularios.dane.gov.co/Anda\\_4\\_1/index.php](http://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php)

- Devis, H. (2002). *Teoría general de la prueba judicial. Volúmen 2*. Bogotá: Temis.
- Dof (1993). *Acuerdo de Cooperación laboral para América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América*.
- Fabregat, G. (2011). El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. *Revista de Derecho*, (Núm. 35), pp. 32-54. Recuperado del sitio Web <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n35/n35a03.pdf>
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Ferrer, N. (2011). El acceso a la justicia como elemento indispensable del ejercicio de la ciudadanía femenina. *Opinión Jurídica*, Vol. 9, (núm.17), pp.113-116. Recuperado del sitio Web [redalyc.uaemex](http://redalyc.uaemex).
- García, B. y P. Bedolla (1993). *Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual*. En: Bedolla, P. et al. (comps.). *Estudios de género y feminismo II*. México: UNAM, Fontamara.
- Garzón, T. (2011). *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Tesis de grado obtenido no publicada. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. sitio Web <http://repository.urosario.edu.co/>
- Guevara, L. (2005). *Reflexiones al vuelo sobre la plaga del siglo XXI en las relaciones laborales*. Sitio Web [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_1872.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_1872.shtml)
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2008). *Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012A). *Resolución 652 del 30 de abril de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012B). *Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012*.

Organización de Estados Americanos -OEA-. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)*.

Parra, J. (2006). *Manual de derecho probatorio. Décima quinta edición*. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional Ltda. Recuperado del sitio Web <http://forodelderecho.blogcindario.com/2008/04/00411->

Procuraduría General de la Nación. (2007). *Una perspectiva preventiva del acoso laboral: balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público*. Bogotá.

Ramírez Fernández María del Refugio y Barajas Ledesma Edgar. *Hostigamiento y acoso sexual como consecuencia de las prácticas culturales*. UCEM.

Riesgos profesionales de Colombia (2007). *La ley de acoso laboral ¿si es un instrumento efectivo?* Recuperado del sitio Web <http://riesgosprofesionales.blogspot.com>.

### **Normatividad**

Constitución Política de Colombia de 1991.

Ley 1010 de 2006

### **Sentencias**

#### **Corte Constitucional de Colombia.**

*Sentencia C-037 de febrero 5 de 1996.*

*Sentencia C-163 de 1999.*

*Sentencia C-898 de noviembre 1 de 2006.*

*Sentencia C-282 de abril 18 de 2007.*

*Sentencia C-960 de noviembre 14 de 2007.*

*Sentencia C-780 de noviembre 26 de 2007.*

#### **Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Penal.**

*Sentencia de 2 de marzo de 2005. Radicado: 18.103.*

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**  
**FACULTAD POSTGRADO Y FORMACIÓN CONTINUADA**  
**RAI Resumen Analítico en Investigación**

**1. TÍTULO** (en mayúscula fija)

**ACOSO LABORAL EN ENTIDADES ESTATALES.**

**2. TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO

**3. AUTOR (ES)** (en mayúscula inicial)

**Laura María Chacón Galviz**  
**Diana Carolina Martínez González**

**4. DIRECTOR, ASESOR, CODIRECTOR O TUTOR**

David García Vanegas.

**5. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**DERECHO CONSTITUCIONAL, REFORMA A LA  
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y BLOQUE DE  
CONSTITUCIONALIDAD: CONSTITUCIÓN DE 1991 Y  
CONFLICTOS JURÍDICO EN COLOMBIA**

**6. PALABRAS CLAVE O DESCRIPTORES** (mínimo 5)

Derechos de los trabajadores públicos, Desconocimiento frente a una norma de acoso laboral, ley 1010 de 2006, Falta de compromiso de los funcionarios, Temor a denunciar dichas situaciones, Problemas relacionados con la comunicación, Aspectos fundamentales vínculo existente entre el empleado y el empleador del sistema jurídico colombiano, Mecanismos idóneos para evitar maltrato en contra del trabajador, Posición de menor jerarquía dentro del nexo laboral, Necesidad de desarrollar alternativas integrales, índices de acoso laboral, Procedimientos para hacer efectivos los derechos, Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, Bloque de Constitucionalidad

## **7. RESUMEN**

Es importante porque se debe velar por la protección de los derechos de los trabajadores públicos y más aún cuando existe un desconocimiento frente a una norma que busca la protección con respecto a situaciones de acoso laboral como es la ley 1010 de 2006.

En la práctica se da el desconocimiento de la norma, la confusión, la falta de compromiso de los funcionarios y e incluso temor a denunciar dichas situaciones, teniendo como base que el acoso laboral se presenta desde muchas perspectivas.

Desde el inicio de las relaciones laborales se han presentado problemas relacionados con la comunicación, el trato y en términos generales todos los aspectos fundamentales que rodean al vínculo existente entre el empleado y el empleador, una vez dadas estas circunstancias se hizo necesario que dentro del sistema jurídico colombiano se establecieran los mecanismos idóneos para evitar cualquier maltrato en contra del trabajador, que como regla general, es la parte que necesita ser protegida puesto que

ostenta la posición de menor jerarquía dentro del nexo laboral.

No sólo se necesitaba implementar mecanismos que le posibilitaran el acceso a la jurisdicción a las personas que se viesan afectadas por este tipo de conductas, sino también la necesidad de desarrollar alternativas integrales, con las cuales se solucionara efectivamente, o al menos disminuyeran, los índices de acoso laboral, siendo obligación del legislador establecer los lineamientos que componen esta figura, los procedimientos adecuados para hacer efectivos los derechos que se encuentren en juego y, sobre todo, el trato preferente a las personas vulneradas en sus derechos. Aunado al hecho de que no sólo la legislación colombiana ha desarrollado estas medidas tuitivas, los Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, incluidos a través del Bloque de Constitucionalidad (art. 93 C.P.), obligan al Estado a esforzarse en la lucha contra este flagelo.

Se pretende aportar el planteamiento recomendable, determinar acciones preventivas, promover el cumplimiento de la ley, entre otras formas o métodos dirigidas a entidades estatales con el fin de utilizar de forma eficaz esta norma y a la vez mejorar el control de situaciones que han perjudicado a algunos trabajadores estatales

Por parte de los compañeros se planteó la posibilidad de delimitar la situación de acoso laboral específicamente dirigida a un caso en particular, bajo este supuesto se ha pensado buscar un caso dentro de las fuerzas armadas específicamente policía o fuerza militar, en donde estadísticamente se han resaltado casos de acoso laboral por parte de superiores.

Bajo el supuesto anterior también se planteó una problemática dada ya posteriormente a partir de la indemnización que hace la entidad respectiva y al análisis de como las entidades a raíz de que deben sacar de su presupuesto dicha indemnización que acciones

de repetición realizan contra aquellos funcionarios que han cometido dichas conductas contra sus subalternos.