

**CASO SOBRE EL ACOSO LABORAL LEY 1010 -2006 EN EL COLEGIO  
CAMPESTRE PRINCIPADO DE MÓNACO**

**CLARA INÉS VÁSQUEZ SAAVEDRA**



**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**BOGOTA D.C**

**2015**

**CASO SOBRE EL ACOSO LABORAL LEY 1010 -2006 EN EL COLEGIO  
CAMPESTRE PRINCIPADO DE MÓNACO**

**CLARA INÉS VÁSQUEZ SAAVEDRA**

**PROYECTO DE GRADO MODALIDAD DE MONOGRAFÍA**

**TUTOR**

**DR. ANA ROCIO NIÑO PÉREZ**



**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**BOGOTA D.C**

**2015**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

**Observaciones**

---

---

---

---

---

---

**Firma del Presidente del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

**Bogotá D.C, Mayo de 2015**

## **AGRADECIMIENTOS**

*A Dios, quien ha sido mi apoyo, mi fortaleza durante todo este proceso, a mi hijo Julián David Muñoz Vásquez quien ha sido mi mayor inspiración, a todos los Docentes de la Universidad La Gran Colombia del Área de Derecho Laboral y Seguridad Social, por brindarme sus conocimientos y experiencias en el Mundo Laboral y en esta fascinante Profesión del Derecho.*

*A la Doctora Ana Roció Niño Pérez, Docente de la Facultad de Derecho, por su disposición, tiempo y empeño en el desarrollo de este proyecto.*

*En memoria de mi Madre Herminia Saavedra de Vásquez.*

**Bogotá D.C. 19 de Mayo de 2015**

Señores:

**Departamento de Biblioteca**

**Universidad La Gran Colombia**

Ciudad

Estimados señores:

Yo, Clara Inés Vásquez Saavedra, identificado con cedula de ciudadanía N. 55.157.781 de Neiva (H), autor exclusivo del Trabajo de Grado (Monografía), Titulada **CASO SOBRE EL ACOSO LABORAL LEY 1010 -2006 EN EL COLEGIO CAMPESTRE PRINCIPADO DE MÓNACO**, Para optar el título como ABOGADA, presentado y aprobado en el año 2015, autorizo a la Universidad La Gran Colombia obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación; conforme al art. 2, 12, 30 (modificado por el art 5 de la ley 1520/2012), y 72 de la ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, art. 4 y 11 Decisión Andina 351 de 1993 art. 11, Decreto 460 de 1995, Circular No 06/2002 de la Dirección Nacional de Derechos de Autor para las Instituciones de Educación Superior, art. 15 Ley 1520 de 2012 y demás normas generales en la materia.

<b>AUTORIZO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. La conservación de los ejemplares necesarios en la Biblioteca.	<b>X</b>	
2. La consulta física o electrónica según corresponda.	<b>X</b>	

<b>AUTORIZO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
3. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer	<b>X</b>	
4. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet	<b>X</b>	
5. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previo convenio perfeccionado con la Universidad para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas Facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones	<b>X</b>	
6. La inclusión en el repositorio Biblioteca Digital de la Universidad La Gran Colombia	<b>X</b>	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, el presente consentimiento parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

*“Son propiedad de los autores los derechos morales sobre el trabajo”*, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables; la Universidad La Gran Colombia está obligada a **RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR**, para lo cual tomará las medidas convenientes para garantizar su cumplimiento.

**NOTA:** Información Confidencial:

Esta Monografía o Trabajo de Grado contiene información privilegiada, estratégica, confidencial y demás similar, hace parte de una investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. SI  NO

**Firma** \_\_\_\_\_

**Nombre CLARA INÉS VÁSQUEZ SAAVEDRA**

**C.C. No 55.157.781 de Neiva (H)**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

**PROGRAMA DE DERECHO**

**RAE** Resumen Analíticos en Investigación

**1. INVESTIGACIÓN SOBRE EL ACOSO LABORAL LEY 1010 -2006 EN  
EL COLEGIO CAMPESTRE PRINCIPADO DE MÓNACO**

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

ABOGADA

3. Clara Inés Vásquez Saavedra

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

Dr. Ana Roció Niño Pérez

**5. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma Laboral en Colombia



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

Trabajo, Hostigamiento, Abuso, Subordinación, Acoso Laboral, Discriminación y Víctima.

## **MATERIAL ANEXO**

- CD. ROM

## **1. RESUMEN**

El acoso laboral es un fenómeno que ha venido ligado desde hace años atrás con la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación donde un trabajador se ve marginado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros o por su jefe, situación que lo obliga a renunciar, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo.

Estas conductas no salen a la luz y hay silencio cómplice o no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo, con sus compañeros de trabajo y/o su jefe o jefes, resaltando la “ventaja competitiva” de estos últimos con respecto a los subordinados, al hacer parte de una relación asimétrica que privilegia, en muchas ocasiones, los

intereses de los patronos quienes con su fuerza de trabajo producen los bienes y servicios necesarios para el desarrollo económico y social.

## **CONTENIDO**

### **INTRODUCCION**

## **CAPITULO I.**

### **ANTECEDENTES ACOSO LABORAL EN COLOMBIA.**

1.1 Antecedentes	<b>6</b>
1.2 La Ley 1010 de 2006, diferente componentes que lo configuran y su normatividad	<b>8</b>
1.2.1 Características del acoso laboral	<b>10</b>
1.2.3 Ámbitos que configuran el acoso laboral	
1.2.4 Normatividad	<b>11</b>

## **CAPITULO II.**

### **SISTEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA, SU NORMATIVIDAD Y PROTECCION JURIDICA**

2.1	Normatividad de la educación en Colombia	<b>13</b>
2.2	Protección jurídica	
2.2.1	Acciones Preventivas	
2.2.2	Acciones correctivas	
2.2.3	Acciones sancionatoria	
2.2.4	Acciones indemnizatorias	
2.2.5	Acción de tutela	

## **CAPITULO III.**

### **EL CASO DEL COLEGIO CAMPESTRE PRINCIPADO DE MONACO**

3.1	Historia	
3.2	Trabajo de campo; Encuesta a Empleados del Colegio Campestre Principado de Mónaco	
3.3	Análisis cuantitativo de la encuesta	
	CONCLUSIONES	<b>74</b>
	BIBLIOGRAFIA	<b>78</b>

## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral ha sido un tema que ha despertado interés a nivel mundial. En nuestro país empezamos a preocuparnos y manejarlo para prevenirlo y darle atención porque se ha reconocido como un problema. Actualmente se realizan diversas acciones, aunque no es fácil su manejo porque la solución a la problemática no es lo suficientemente amplia para abarcar todas sus diferentes manifestaciones, en muchas entidades ni se percibe que exista y por lo tanto no se implementan programas de prevención.

El acoso Laboral se manifiesta de diferentes maneras, tales como maltrato, persecución, entorpecimiento, discriminación, inequidad, burlas sobre el aspecto físico, aislamiento entre otros.

Es importante trabajar en las instituciones privadas, para lograr fomentar un ambiente libre de violencia y discriminación, buscando concientizar a la comunidad académica sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar comportamientos de acoso laboral, mediante talleres formativos que aporten conocimiento sobre el tema.

Este proceso busca mejorar la implementación de políticas respecto a la prevención y atención de dichas problemáticas que faciliten a las personas detener el abuso y salir del ciclo de violencia y opresión en que se encuentran.

Por esta razón surge la necesidad de realizar este proyecto de investigación en el colegio Campestre Principado de Mónaco, con el objetivo de determinar el grado de conocimiento que tiene los empleados sobre la ley 1010 del 2006 (Acoso Laboral), para este estudio en particular se tomara de toda la población una muestra con el objetivo de aplicar una encuesta para comprobar si se dan actos que configuren este fenómeno y de la misma manera evidenciar las causas que lo generan.

Una vez realizado el trabajo de campo en el colegio se ratifico la hipótesis con respecto a la existencia de situaciones de acoso laboral por el desconocimiento de la misma, evidenciándose la violación de los derechos de los trabajadores del colegio Campestre Principado de Mónaco, pero estas situaciones no son denunciadas por temor a llamados de atención, persecución, despidos, malos comentarios, discriminación, entorpecimiento, angustia, desprotección laboral, debido a que en este colegio cualquier situación de inconformidad o atropello debe ser comunicada al jefe inmediato, lo cual genera mucha desconfianza por parte de la víctima, ya que en esta institución no existe un comité de convivencia.

El Colegio Campestre Principado de Mónaco debe conformar el Comité de Convivencia Laboral, y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo, con el fin de prevenir actos de acoso laboral. Que permita generar ambientes de trabajo sanos, armonía laboral y buenas relaciones entre compañeros, para contribuir a generar mecanismos que permitan contrarrestar conductas de acoso laboral y que garanticen la efectiva protección de los empleados

- Debe documentar el Acoso Laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo como un

capítulo donde se defina el mismo, así comportamientos, donde se promueva un buen ambiente de trabajo.

- Debe realizar actividades de capacitación para poder solucionar de manera práctica conflictos internos, dirigidas a todos los empleados de la institución.
- Promover talleres de relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores del colegio
- Delegar responsabilidades en los trabajadores que generen sentido de pertenencia con el colegio.
- Crear estrategias de orientación y asesorías con el propósito de generar un buen ambiente en el colegio, el cual logre llegar a ser confortable, acogedor y que al mismo tiempo contribuya al crecimiento y desarrollo profesional de los empleados.
- Reconocimiento por el desempeño y compromiso que tienen los empleados con el colegio.
- Crear buzón de sugerencias, para que los funcionarios del colegio puedan expresar libremente sus inquietudes, e inconformidades, en cada uno de sus cargos, con esta información se puede proceder a programar diálogos de manera más constante con los empleados, buscando mejorar y dar respuesta oportuna a las peticiones presentadas.

Cuando las instituciones ofrecen un ambiente organizacional favorable, los empleados tienen un mejor desempeño en sus actividades porque estos se sienten cómodos en su lugar de trabajo.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### **¿Existe conocimiento y aplicación de la ley 1010 de 2006, Acoso Laboral en el colegio Campestre Principado de Mónaco?**

En Colombia, en las entidades educativas de carácter privado, al igual que en otras instituciones, se evidencia que el ambiente de trabajo no siempre es el más agradable, pues existe una problemática silenciosa donde los diferentes funcionarios tienen que soportar un pésimo ambiente laboral debido al hostigamiento frecuente y persistente al que se ven sometidos de manera horizontal.

A este tipo de situación, se le ha denominado acoso laboral o mobbing<sup>1</sup>(Caballero, 2005, p. 132) el cual, tanto por su generalización como por sus repercusiones, ha sido objeto de legislación mediante la Ley 1010 de 2006 (Congreso de la República de Colombia, 2006) para combatirlo y proteger tanto al empleado como a los empleadores.

El acoso laboral, es un problema que se ha vuelto muy común en el entorno laboral y cuyo principal hecho, es que sus víctimas no son conscientes de las conductas que constituyen este fenómeno y de los mecanismos para proteger sus derechos. En muchas ocasiones evitan que estos puedan hacer valer unas condiciones mínimas que retribuyan el esfuerzo invertido durante la relación laboral. Al interior de una institución educativa privada, también se dan manifestaciones de acoso laboral que están tipificadas en la Ley en mención como: el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y desprotección

laboral que tienen como fin implícito el de infundir miedo y angustia, el de general desmotivación hacia el trabajo e inclusive inducir a la renuncia entre otras consecuencias.

Lamentablemente, dichas formas de acoso laboral unidas al desconocimiento de la normatividad, hacen que tanto directivos, docentes y personal administrativo actúen erróneamente, sin visualizar las afectaciones o repercusiones en el clima organizacional y laboral de las instituciones educativas. Esta problemática se viene evidenciando a nivel grupal e individual, donde los directivos, docentes se escudan en las políticas educativas y directrices administrativas provenientes del Ministerio de Educación Nacional –MEN- y de la Secretaría de Educación Distrital –SED.

En las instituciones educativas, la interacción social dentro del mismo trabajo, la relación con los compañeros y superiores es fundamental, en razón a que se aumenta la satisfacción laboral de todos los empleados y el bienestar psicológico. Por otro lado, los conflictos entre los directivos y trabajadores son una de las principales fuentes de estrés en el trabajo. En la vida cotidiana, las personas tienden a encontrar las razones de los conflictos en las características personales de una víctima y del agresor, más que en las del entorno o condiciones de trabajo que podrían propiciarlo. Por tal motivo, es importante abordar el reto de evaluar el conocimiento de la Ley 1010 de 2006 al interior del Colegio Campestre Principado de Mónaco, ya que de esta forma se puede crear un proceso permanente, orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de esta institución, “el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad” (Ministerio de Educación



Nacional (MEN), p. 1)

Se generó un interés especial en esta institución por el acercamiento que se tiene con algunas personas que allí laboran y sus usuales comentarios. Se determinó hacer un estudio con el fin de evidenciar el acoso laboral en esta entidad educativa, así mismo se tuvo en cuenta que es una institución privada lo que permite que tomen decisiones de forma autónoma y autorregulen sus estatutos, permitiendo que fácilmente se presenten conductas en detrimento del trabajador.

Es importante realizar el estudio del conocimiento y aplicación de la norma antes mencionada, para sugerir alternativas que les sirva de referentes a los afectados de tal manera que enfrenten y solucionen el posible acoso laboral en las respectivas dependencias de trabajo de la institución.

Por lo anterior, se espera que los resultados de la investigación propuesta, sirvan como un aporte o referente a investigaciones relacionadas con dicha temática en la búsqueda de mecanismos para contrarrestar el acoso laboral, no solo en los colegios privados sino en cualquier otro tipo de entidad.

# CAPITULO 1

## ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

### 1.1 ANTECEDENTES

En primer lugar, es necesario definir que es el acoso laboral o mobbing, es una conducta abusiva consiente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral. En los años `80, se utilizó el término mobbing para denominar a una forma de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés *to mob* que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien”. El acoso laboral se definió como “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo”. Psicólogos expertos que han estudiado el acoso señalan que una de las formas más comunes de mobbing es el aislamiento de la víctima del resto de su entorno laboral. Este aislamiento generalmente se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que el empleado-víctima es desperdiciado en su potencial profesional, tratado hostilmente en forma sistemática y hostigando frecuentemente hasta que se consigue aislarlo o apartarlo del trabajo.

Sin embargo, la conceptualización que más se ha universalizado es la conceptualización del científico, H. Leymann quien le ha denominado al mobbing, como una forma de violencia psicológica extrema que se puede producir en el ámbito de una organización (Leymann,

1996) en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization que se ponen en práctica de forma sistemática, al menos por una vez a la semana y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo. Así mismo este autor, plantea que el mobbing parte de una situación inicial en conflicto en las ambas partes se encuentran en una condición o posición asimétrica de poder en la empresa o entidad, pero la parte acosadora trata de sustanciar dicho conflicto por medio de la emisión de conductas de violencia psicológica hacia la víctima.

Otro autor, como M.F. Hirigoyen, define “acoso moral en el trabajo como a cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la otra persona en su personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima o laboral (Hirigoyen, 2006). En este caso, la autora no pone de presente un tiempo determinado para que se dé dicho acoso laboral.

El psicólogo Piñuel y Zabala (2002) Uno de los especialistas más reconocidos en el ámbito español y europeo, profesor titular de la Universidad Alcalá de Henares. Para quien el acoso laboral “consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente, con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización. (Piñuel, 2001.p.42).

Estas definiciones de expertos como los tres mencionados anteriormente, son las que se han venido teniendo en cuenta últimamente, al igual que las emitidas por organismos internacionales, como ejemplo: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde la primera manifiesta que el mobbing se aplica al ambiente de trabajo para mostrar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo u ocasionalmente hacia un grupo, denominado objetivo o víctima (OMS, 2012) y la Organización Internacional del Trabajo, en su convenio colectivo sobre reclamaciones respecto al acoso entre la misma OIT y el sindicato de la OIT, consideró que la expresión , “acoso” abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida (por el convenio) y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada” (OIT, 2011).

## **1.2 LA LEY 1010 DE 2006, LOS DIFERENTES COMPONENTES QUE LO CONFIGURAN Y SU NORMATIVIDAD**

*Con la iniciativa desde el Legislativo y el entonces Presidente de la Republica Álvaro Uribe Vélez, se implementa la reglamentación de las conductas tendientes a prevenir, corregir y sancionar cualquier tipo de abuso y hostigamiento dentro de las relaciones de trabajo, que atenten contra la dignidad humana, en procura de proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores en pro de un ambiente sano en la empresa sin importar si es de orden público o privado, en este orden el Estado Colombiano establece la figura del acoso laboral por recomendación de la Organización*

*Internacional del Trabajo, dado que antes de la Ley 1010 de 2006 la aplicación legal a conductas de este tipo eran ajustadas al Despido Indirecto como un instrumento del Derecho Laboral ambiguo, que no respondían a la necesidad de enmarcar la conducta lesiva y sus consecuencias desde el ordenamiento jurídico.*

*El desarrollo legal obedece al interés de la sociedad por dotar a la ciencia del trabajo de los mecanismos necesarios para combatir cualquier tipo de discriminación o maltrato laboral que se evidencia en las relaciones de trabajo que implica la afectación de los derechos fundamentales de la persona, a través de unas medidas preventivas y correctivas, donde la autoridad competente pondrá a funcionar unos procedimientos para el mejoramiento de las relación laboral; Por ende la evolución Legislativa frente al acoso laboral, establece un referente legal enmarcado en la Constitución Política, la definición de Trabajo como Derecho, definiendo las conductas que configuran o no el acoso laboral dentro del sector público o privado, desde su preámbulo en el Artículo 1, donde se define el objeto y sujeto de la presente norma; Ahora bien el Artículo 2 señala explícitamente la definición y modalidades de acoso laboral, conductas que son desplegadas en el transcurso de los Artículos que definen sus agravantes y atenuantes es decir, elementos que resultan productivos para la aplicación de la Ley 1010 de 2006, y demás normas internas o externas de las Entidades.*

*La incorporación de la discusión sobre este aspecto es fundamental, pues al ser el trabajo el eje fundamental de la sociedad debe responder a criterios de trabajo decente, entre los que se cuenta el respeto por el ser humano. Con este Panorama, se encamina un desarrollo normativo a partir de la confrontación de la línea Legislativa que implica detallar el contenido de la Carta*

*Magna en referencia a sus disposiciones en los Artículos 25, 53 y 54, garantías, derechos y deberes en marco de los derechos fundamentales conexos con derechos sociales, económicos y culturales, estableciendo así la igualdad para los trabajadores, el derecho a la remuneración en condiciones laborales justas y estables con garantía de seguridad social, descanso y capacitación dentro de su actividad laboral.*

### **1.2.1 CARACTERISTICAS**

No dejar rastro ni señales externas salvo las del deterioro psicológico progresivo de la víctima, lo que genera una gran carga probatoria para el trabajador al momento de exigir la reparación de los daños causados por el acoso laboral.

Según el profesor Iñaki Piñuel Zabala, estas son las características del acoso laboral:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias.
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.

- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.

- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

### 1.2.2 EFECTOS DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL

Básicamente los efectos del acoso laboral se establecen en cuatro niveles:

- **Psíquicos:** estas se manifiestan en patologías relacionadas con la ansiedad y la depresión, las conductas depresivas generan en el paciente una sensación de agotamiento adaptativo, problemas de auto identidad y una tendencia a sobrevalorar a las estructuras o las personas responsables de la persecución. Las personas afectadas tienden al auto aislamiento e infravaloración de sus funciones, también ansiedad desencadenando trastornos por estrés postraumático, del comportamiento adaptativos de las emociones y el comportamiento. dichas consecuencias psicológicas generadas son clasificadas por Soría y Garrido como de corto mediano y largo plazo.

Corto plazo encontramos el desconocimiento, el negativismo, predominio de los sentimientos sobre la razón y la agresividad.

Mediano plazo abarcan cambios comportamentales, fisiológicos, emocionales y cognitivos debido a la inadecuada adaptación a las demandas, rápido agotamiento alteraciones de sueño y la alimentación, aparición de miedo incapacidad de comunicar sentimientos y pérdida de



motivación. Largo plazo el acoso laboral puede desencadenar trastornos psicopatológicos que impiden superar la situación, dichas consecuencias pueden hacerse más gravosas a medida que va pasando el tiempo, por lo tanto es recomendado que, en la medida en que estas conductas se presenta en la víctima reciba tratamiento psicológico.

- **Físicos o Psicosomáticos** se traduce en trastornos cardiovasculares musculares gastrointestinales y respiratorios, pues el estrés constante en el que se encuentra sometido la víctima conlleva a que se presente un alto índice de somatización, donde las arritmias los dolores lumbares y las náuseas son las dolencias más comunes
- **Sociales** se caracterizan por la aparición de conductas de aislamiento desconfianza las cuales también se manifiestan en el ámbito familiar mediante sentimientos de incompreensión, abandono, compromisos, y alteración de la afectividad; distorsionando finalmente sus relaciones interpersonales y laborales. (Guiza y Camacho, 2013, p. 26-27).

### 1.2.3 AMBITOS QUE CONFIGURAN EL ACOSO LABORAL

- **Medidas de la organización:** como asignar tareas que no le corresponden a la persona ultrajada.
- **Aislamiento social:** separar del grupo y no invitar a reuniones.
- **Ataques a la vida privada de la persona:** hacer críticas a la familia.
- **Violencia física:** agresiones o insinuaciones de tipo sexual.
- **Ataques a las creencias o condiciones de la persona:** por ejemplo a su postura

religiosa o a sus características físicas.

- **Agresiones verbales:** como insultos y gritos.

#### **1.2.4 NORMATIVIDAD**

Como marco legal para la temática planteada, se partió desde el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia que contempla al trabajo como un derecho en concordancia con los artículos 1, 2, 53 y ss. De la misma Constitución, con el artículo 67 del C.S.T y con la Ley 909 de 2004.

Como eje central de la temática relacionada con el acoso laboral, nos referimos a la ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales de trabajo.

Así mismo, la Corte Constitucional Colombiana con motivo de diferentes demandas, se ha pronunciado sobre la constitucionalidad de la Ley 1010 de 2006 con sentencias como:

Sentencia C-898 de 2006, declaró inexequible el literal f del artículo 3º, que atenuaba la conducta de acoso laboral por la existencia de vínculos familiares y afectivos

Sentencia C-738 de 2006, La corte declaró exequible el Art. 14 relacionado con la Temeridad de la queja de acoso laboral.

Sentencia C-282 de 2007, declaró exequible las expresiones “los reglamentos de trabajo” (numeral 1º), “la denuncia deberá dirigirse por escrito” (numeral 2º) y “los empleadores deberán adaptar los reglamentos de trabajo” (parágrafo 1º) del artículo 9º;

Sentencia C- 960 de 2007 respecto a la no aplicabilidad de la Ley en las relaciones civiles y comerciales, siempre y cuando no haya una relación laboral;

Sentencia C-780 de 2007 declaró exequible el Art. 7 sobre las conductas que constituyen acoso laboral y la presunción de éste, con salvamento de voto del Magistrado Jaime Araujo Reintería respecto a que la presunción del acoso vulnera la presunción de inocencia del denunciado.

Sentencia C- 078 de 2007 la Corte declara la exequibilidad de las expresión “inferioridad” porque existen interpretaciones que se acogen a los principios constitucionales y en todo caso es herramienta legal para la protección del derecho al trabajo.

Sentencia 0469-11 de 2012 Concejo de estado, los problemas jurídicos que se presentan en esa sentencia, son determinar si la renuncia que se presentó obedeció o no a la consecuencia de un acoso laboral y, si esto es así, la manera de restablecer el derecho a la víctima. El Concejo en su análisis del caso encuentra probadas las medidas de represión exageradas y la mala actitud tomada por el jefe del demandante y se consideran ciertas las manifestaciones de acoso laboral en contra de la honra, buen nombre, derecho de defensa y presunción de inocencia del actor. Y analiza que una persona puede renunciar ante la imposibilidad de seguir soportando tratos discriminatorios y denigrantes en el ambiente de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, por las actividades constitutivas, de acoso laboral que dieron origen a la presentación de la renuncia motivada, se declara la nulidad de la resolución, mediante la cual se aceptó la mencionada renuncia del demandante. A título de restablecimiento del derecho, se ordena el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando al momento de la aceptación de la renuncia con todas sus consecuencias económicas.

En cuanto a fallos de tutelas instauradas por diferentes accionantes que han considerado ser

víctimas por alguna de las formas de acoso laboral contempladas en la Ley 1010 de 2006, se puede resaltar que la corte Constitucional, también ha revisado algunas tutelas, entre las cuales, es relevante resaltar las siguientes:

T-882 de 2006 con la cual, la corte hace alusión que “la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar un trabajo en condiciones dignas y justas” y además, precisa o aclara sobre la aplicabilidad de la tutela en el materia de acoso de laboral en el sector público y en el sector privado con base en lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Siendo, pertinente anotar que en el sector público, el funcionario solamente cuenta con la vía disciplinaria. La Corte Constitucional considera que es procedente la tutela, en cambio en el sector privado, considera que es improcedente la acción de tutela, pues es más efectivo acudir al Juez laboral;

T- 328 de 2008 la Corte en sus consideraciones hace un recuento jurisprudencial desde 1995 (C-521) incluidas las sentencias ya mencionadas en el presente documento, sobre diferentes tópicos relacionados con el acoso laboral. (Guiza y Camacho, 2013, p.97-107).

Ministerio de Protección Social con la Resolución 2646 de 2008, busca confrontar el riesgo psicosocial , y la prevención en los peligros del trabajo, para así lograr identificar, evaluar y prevenir permanentemente la exposición a factores de riesgo para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, a fin de proteger al trabajador de cualquier tipo de factores que puedan afectar su salud derivado de la organización laboral de manera individual o colectiva en espacios de trabajo , las distintas patologías causadas por el estrés laboral y enfermedades profesionales.

## **CAPITULO II**

### **SISTEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA, SU NORMATIVIDAD Y PROTECCION JURIDICA**

En La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se reconoce la educación como instrumento sustantivo básico de carácter civil, político, social, económico y cultural. Como derecho humano, la educación debe ser de calidad, supone el ejercicio de los derechos humanos en la educación y por conducto de ésta, se integra a otros derechos sociales con los que se interrelaciona como la salud y el trabajo decente.

La educación incide de manera fundamental en el bienestar, las oportunidades y la calidad de vida de los individuos, las familias y las colectividades.

A nivel individual la educación tiene tres grandes funciones: “la función de socializar, transmitir la cultura y desarrollar la personalidad (asociada con el papel de ciudadano adulto); la función de formar para el trabajo (asociada con el papel ocupacional), y la función de entrenar para la ciencia y la tecnología (asociada con los roles o papeles de la alta inteligencia)”. A nivel social la educación debe contribuir al fortalecimiento del capital humano, al desarrollo social, a la integración y al crecimiento.

En Colombia durante 1835, bajo el mandato del Presidente de la República el General Francisco de Paula Santander y el Ministro de Educación José Ignacio de Márquez; promueven la educación como una herramienta indispensable para el pueblo colombiano, por tanto, se hace necesario la creación de establecimientos educativos en diferentes regiones del país y

principalmente en áreas rurales como: Mompòx, Cartagena de Indias, Tunja y Popayán. Ya que, eran considerados sitios de altos índices de analfabetismo y deserción escolar.

Posteriormente, la Constitución de 1853, fortaleció a la educación; por tal motivo, fue llamado "LA EDAD ORO DE LA EDUCACIÓN" debido, a la creación de varias instituciones, el sistema público y la vinculación de maestros provenientes del exterior.

Pero, este sistema duró hasta el año de 1885 ya que, la hegemonía liberal de aquel entonces fue desbancada.

La Constitución de 1886, estableció en uno de sus artículos la participación de la iglesia católica con el fin, de crear a los alumnos diferentes oficios en los que, podían desempeñarse.

El proceso de evolución en la educación en nuestro país se ha ido dando desde entonces, actualmente se estructura en tres niveles diferenciados: la llamada educación preescolar; la educación básica, que incluye los ciclos primarios, secundarios, educación media; y educación superior.

En el orden nacional las responsabilidades recaen el Ministerio de Educación Nacional- MEN, y en el orden departamental, distrital y municipal, sin responsables la Secretarías de Educación., el Ministerio de Educación Nacional debe establecer normas y políticas públicas para orientar la educación y asignar la mayor parte de recursos. Dentro de sus funciones podemos citar:

- Formular políticas nacional de educación regular y de educación no formal
- Establecer criterios y parámetros para el mejoramiento de la educación en el país
- Expedir normas para la organización y prestación del servicio educativo.

Competencia de las Secretarías de Educación:

- Administrar y controlar los recursos del sector
- Inspeccionar, controlar y evaluar la calidad de la educación
- Formular, orientar y coordinar la aplicación de las políticas y planes de educación
- Desarrollar estrategias que garanticen el acceso y permanencia de niños y jóvenes en el sistema educativo.

Además tienen el deber de mantener informadas a las instituciones privadas sobre las normas y políticas de educación, así como de hacer seguimiento a la evaluación institucional, autorizar el cobro de tarifas, expedir licencias para el funcionamiento de nuevos colegios y ejercer la respectiva inspección y vigilancia

## **2.1 NORMATIVIDAD DE LA EDUCACION EN COLOMBIA**

El derecho a la educación en Colombia La Constitución Política de 1991 consagra los artículos 27, 41, 44, 67, 68, 69 y 70 al derecho a la educación, estableciendo que “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”

La Constitución de 1991 en materia de educación fue desarrollada por la Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación, en el artículo 5 de esta se establecen los siguientes fines de la educación:

el pleno desarrollo de la personalidad; la formación en el respeto a la vida, los derechos humanos, la paz, los principios democráticos y la participación; la formación en respeto a la autoridad legítima y a la ley, la cultura nacional, la historia y los símbolos patrios; la adquisición y generación de conocimientos científicos y técnicos (humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos); el estudio y comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica; el fomento de la investigación y de la creación artística; la creación y fomento de una conciencia de la soberanía nacional; el desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica; la adquisición de una conciencia sobre el ambiente, la calidad de la vida, y la prevención de desastres; la formación en la práctica del trabajo; la formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre; y la promoción de la capacidad para crear, investigar y adaptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo.

La Ley 30 de 1992 sobre educación superior y por la Ley 715 de 2013 que establece la distribución de competencias y recursos entre la nación y las entidades territoriales. Estas leyes desarrollan el marco normativo básico de la política educativa en función del ideal de ciudadano determinado por la Constitución.

El Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006), como marco normativo en materia de derechos y deberes de las personas menores de 18 años, establece en su artículo 28 el derecho a una educación de calidad para todo niño, niña y joven, y determina su gratuidad y obligatoriedad en los términos previstos por la Constitución, mediante la obligación del Estado de garantizar el acceso a una educación idónea y de calidad, asegurando la permanencia en el sistema educativo



y el cumplimiento del ciclo completo de formación. Igualmente, establece como prioridad la atención a las poblaciones vulnerables

La Ley 715 de 2001 otorga a la Nación la labor de definir, diseñar y establecer instrumentos y mecanismos para la calidad de la educación, e implementar incentivos para los distritos, municipios e instituciones educativas por el logro de metas en cobertura, calidad y eficiencia en el uso de los recursos. A las entidades territoriales les asigna la responsabilidad de mantener la actual cobertura, propender a su ampliación, y promover la aplicación y ejecución de los planes de mejoramiento de la calidad en sus instituciones. El servicio educativo se define legalmente como el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.

Además en esta ley, se estipulan competencias y recusus para la administración del sector educativo.

## **2.2 PROTECCION JURIDICA**

### **2.2.1 ACCIONES PREVENTIVAS**

*Las medidas preventivas, encaminadas a evitar la ocurrencia, de conductas constitutivas de acoso laboral están a cargo de los empleadores y se desarrollan principalmente a través de la*

*inclusión de mecanismos preventivos de acoso laboral en los reglamentos de trabajo de las organizaciones privada.*

## **2.2.2 ACCIONES CORRECTIVAS**

*Son las que se implementan cuando acontece una conducta de acoso laboral y se da en dos esferas: la interna y externa*

- **La interna:** *Es la que está a cargo de las organizaciones, las cuales deberán aplicar los procedimientos internos, que permitan superar las conductas hostigadoras q tengan ocurrencia en el colegio y constituir comités de convivencia, de carácter bipartito que evalúen de manera confidencial cada uno de los casos que allí se presenten.*
- **La externa:** *Faculta al trabajador víctima a que ponga en conocimiento de los inspectores de trabajo, de policía, personeros municipales o de la defensoría del pueblo.*

## **2.2.3 LAS ACCIONES SANCIONATORIAS**

*Si las conductas de acoso laboral persisten , proceden las medidas sancionatorias que deben ser analizadas partir del sujeto activo, puesto que el régimen sancionatorio dependería de si el autor del acoso es un trabajador privado, el juez laboral será facultado para imponer las sanciones correspondientes.*

## **2.2.4 LAS ACCIONES INDEMNIZATORIAS**

*Las indemnizaciones de perjuicios deben ser completas, es decir resarcir y todos y cada uno de los daños causados. Por esta razón la ley 446/98 estableció que dentro de cualquier proceso que se surta dentro de la administración de justicia la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales.*

### **2.2.5 ACCIÓN DE TUTELA**

*De acuerdo con la ley 1010 del 2006, los viene jurídicos afectados en situaciones de acoso laboral, son el trabajo de condiciones dignas y justas, la dignidad, la integridad física y moral la intimidad, el buen nombre y la honra. Este mecanismo sumario y preferente, es mediante toda persona tiene la posibilidad de reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales que le han sido vulnerados o amenazados ya sea por acción u omisión de cualquier tipo de autoridad.*

## CAPITULO III

### CASO COLEGIO CAMPESTRE PRINCIPADO DE MONACO

#### 3. HISTORIA

El Colegio Campestre Principado de Mónaco, fundado mediante resolución N. 007764 Septiembre 25 de 2007. Es una entidad educativa privada, independiente e incluyente que forma con los más altos estándares en enseñanza integral. Cuenta con un campus escolar campestre, la infraestructura está perfectamente acondicionada para desarrollar la inteligencia y el conocimiento, y fomentar la estrategia de aprendizaje.

Basa su formación en los valores (responsabilidad, respeto, honestidad, esfuerzo, etc.) como elemento fundamental, los estudiantes “Principistas” desarrollan con un método pedagógico con habilidades de liderazgo, independencia y fortaleza emocional convirtiéndolos en líderes positivos en cualquier ambiente profesional.

#### 3.1 TRABAJO DE CAMPO. ENCUESTA EMPLEADOS COLEGIO CAMPESTRE PRINCIPADO DE MONACO

**Base de datos:** Encuesta aplicada a los funcionarios del Colegio Campestre Principado de Mónaco ubicado en el Km 11 Autopista Medellín Vereda la Punta, efectuada el día 5 de noviembre del 2014.

**Marco maestral:** Aplicada a docentes, directivos y personal en general de manera aleatoria.

**Tamaño de la muestra:** 45 empleados del colegio Campestre Principado de Mónaco, con 11 preguntas.

### 3.1.2 ANALISIS CUANTITATIVO DE LA ENCUESTA

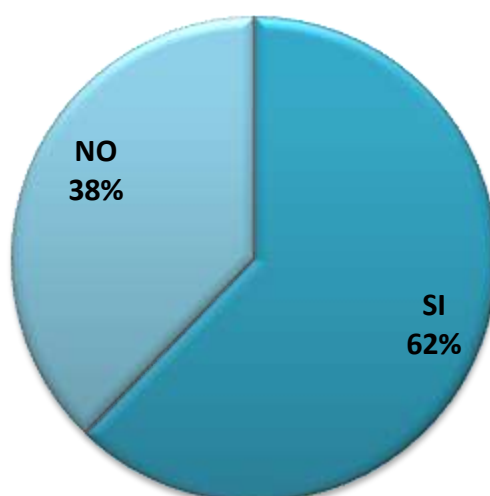
#### PREGUNTA N. 1

¿Qué cree usted que es el acoso laboral?

De acuerdo con las encuestas realizadas pudimos concluir que en el Colegio Campestre Principado de Mónaco, existe desconocimiento sobre la Ley 1010 del 2006 acoso laboral.

#### PREGUNTA N. 2

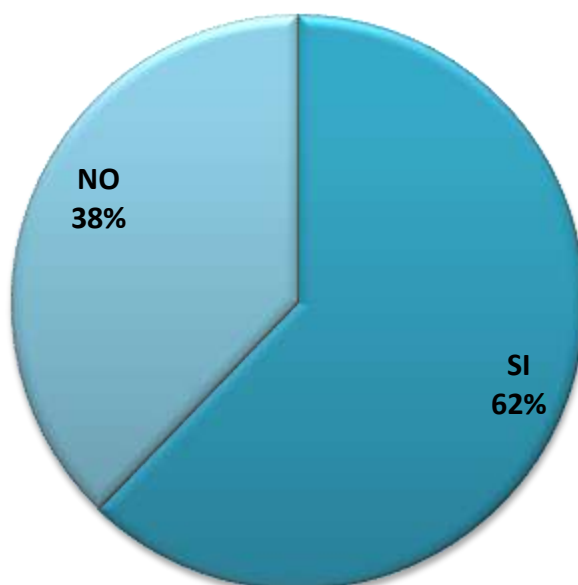
Esta pregunta se realizó con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Considera que sus opiniones son ignoradas todo el tiempo en las reuniones de trabajo y que le interrumpen continuamente impidiéndole expresarse?



Con el resultado arrojado por la gráfica se observa que la gran mayoría de los empleados se sienten discriminados presentándose así actos que configuran el maltrato al que se ven sometidos, ya que sus opiniones no son tomadas en cuenta, a diferencia de unos pocos manifiestan no haber vivido esta situación.

### **PREGUNTA N. 3**

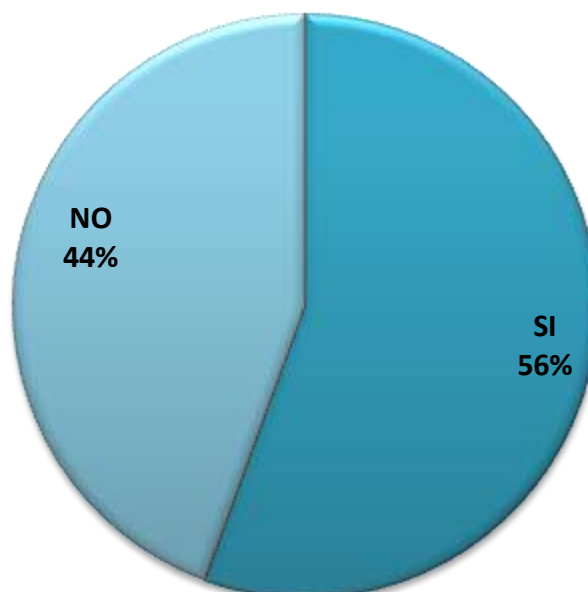
Esta pregunta se realizó con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Le atribuyen injusta o falsamente, de incumplimientos, errores o fallos inconcretos o difusos que no tienen identidad real?



Este resultado muestra que gran parte de los funcionarios del Colegio han experimentado sentirse calumniados por muchas situaciones de la cual no han hecho parte, esto demuestra una vez más el constante abuso al que se ven expuestos los empleados de esta institución.

**PREGUNTA N. 4**

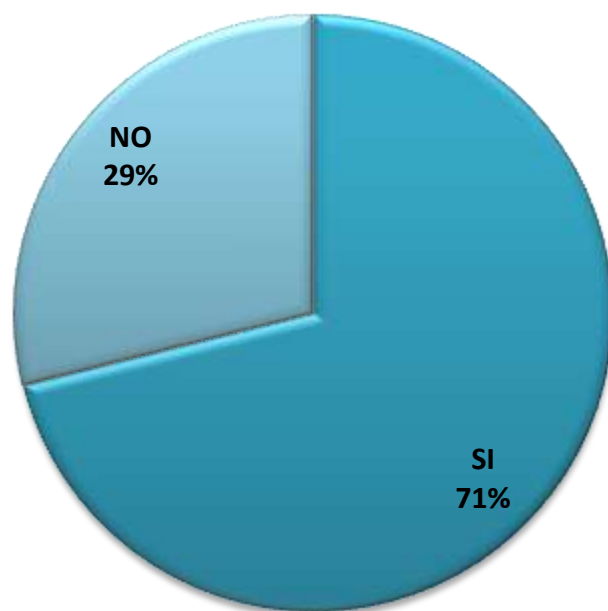
Esta pregunta se realizo con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Le gritan o elevan la voz con vista a intimidarle cuando le dan indicaciones o hablan a sus espaldas?



Los porcentajes aquí reflejados indican la presencia de acoso laboral en gran manera, reflejando el maltrato y subordinación y la vulneración de los derechos fundamentales de estos trabajadores del Colegio.

**PREGUNTA N. 5**

Esta pregunta se realizo con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Le amenazan con usar instrumentos disciplinarios (recisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc.)?.

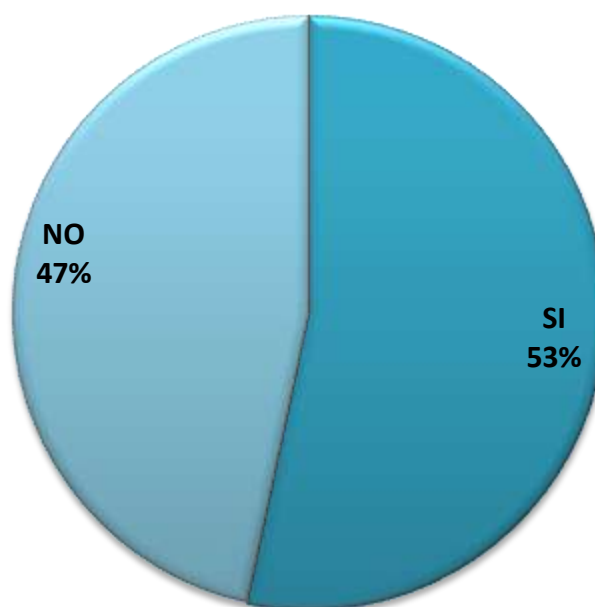


Mediante estos resultados, se puede afirmar los empleados dentro del Colegio están siendo amenazados, presionados de manera psicológica con el constante anuncio del despido de su empleo, generando con esto problemas que claramente muestran el abuso de poder, siendo este un acto que evidencia acoso laboral



**PREGUNTA N. 6**

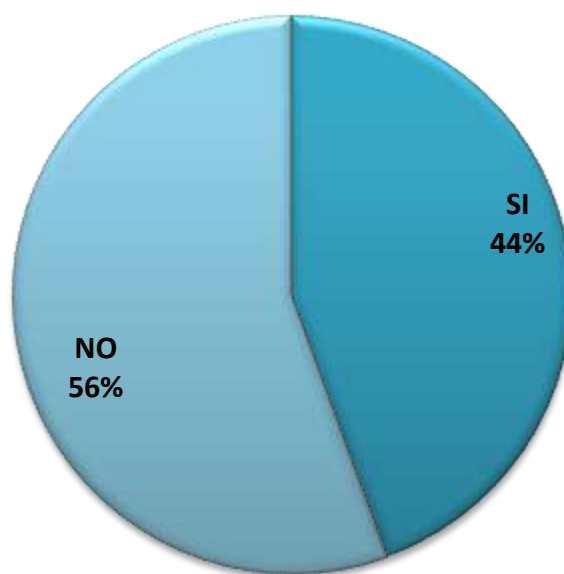
Esta pregunta se realizo con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Le humillan y/o les desprecian en público ante otros colegas o ante terceros)?.



En esta gráfica los resultados muestran que los funcionarios de este Colegio encuestados, la gran mayoría manifiestan que en algunos momentos se han sentido humillados, avergonzados, por su jefes ante sus compañeros.

**PREGUNTA N. 7**

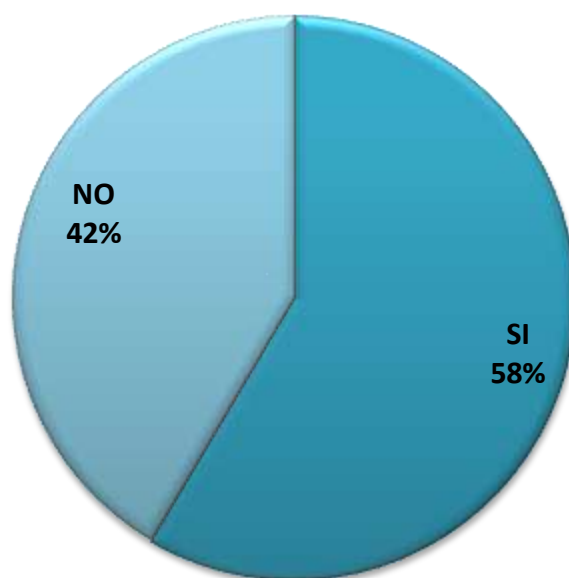
Esta pregunta se realizo con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Le hacen burlas o bromas intentando ridiculizar su forma de hablar, de andar o le ponen sobrenombres humillan y/o les desprecian en público ante otros colegas o ante terceros)?.



Los resultados obtenidos por esta gráfica indican que de las personas encuestadas en su gran mayoría hablando de un 56% no han vivido situaciones de atropello como burlas, bromas y otros a nivel personal en el Colegio.

**PREGUNTA N. 8**

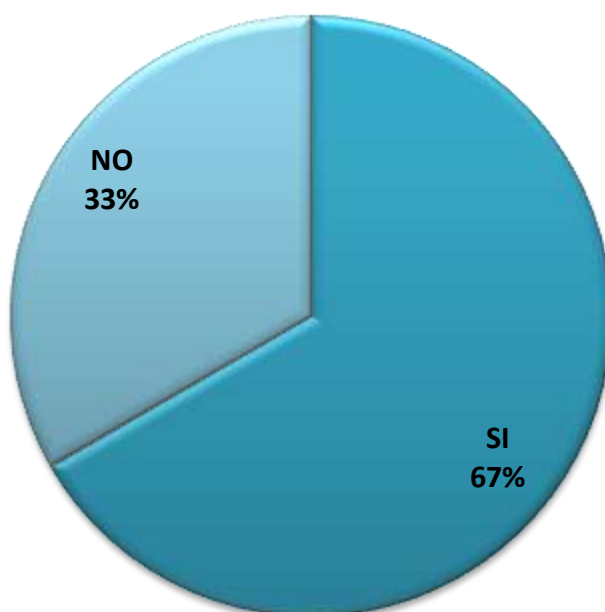
Esta pregunta se realizo con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Le asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y le acusan de no terminar nada?



Los resultados obtenidos por esta gráfica reflejan un porcentaje en donde se evidencia que a los empleados de este Colegio los sobrecargan continuamente de manera laboral, sin poder evitarlo y solo tratando de dar cumplimiento a las obligaciones asignadas, evidenciándose de manera muy marcada actos de acoso.

**PREGUNTA N. 9**

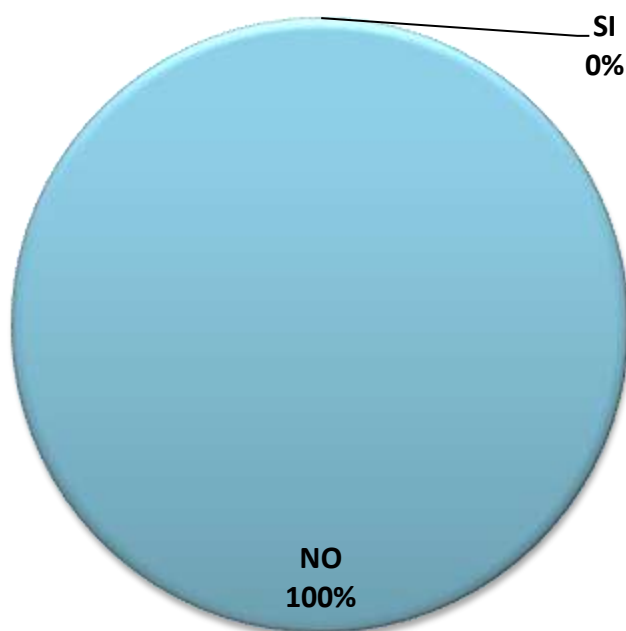
Esta pregunta se realizo con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Utilizan de manera malintencionada varias estrategias para hacerle incurrir en errores profesionales y después acusarle de ellos?



Los resultados obtenidos por esta gráfica evidencian que la gran mayoría de los funcionarios dentro del Colegio han vivido alguna situación malintencionadas en su espacio laboral. Evidenciando así actos que configuran acoso

**PREGUNTA N. 10**

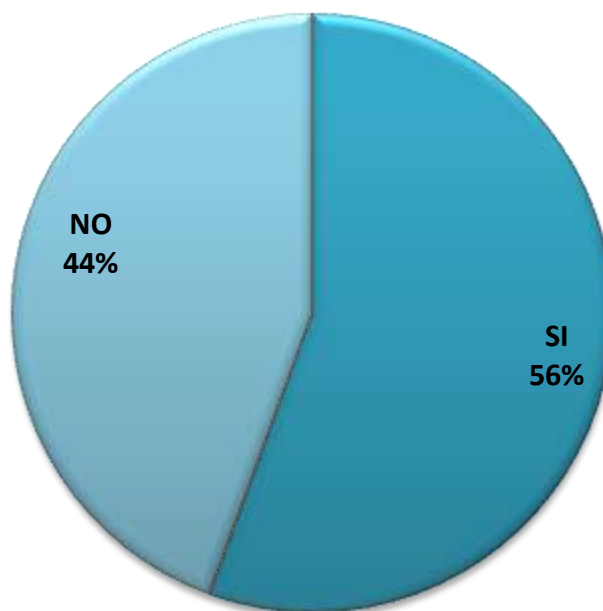
Esta pregunta se realizó con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa  
¿Le generan rumores y comentarios injuriosos?



Los resultados obtenidos muestran que los funcionarios del Colegio no han sido objeto en ningún momento de rumores, ni malos comentarios en su lugar de trabajo, lo que demuestra que existe respeto.

**PREGUNTA N. 11**

Esta pregunta se realizo con el propósito de saber, si los empleados de esta institución educativa ¿Le presionan a realizar comentarios en contra o a favor de las labores desempeñadas por sus compañeros?



Los resultados obtenidos por esta gráfica indican que de las personas encuestadas en gran parte si se han sentido presionados en algún momento a realizar comentarios a favor de las labores realizadas, especialmente cuando hace referencia a sus superiores. Evidenciándose con esto abuso de poder.

A nivel general los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado de manera minuciosa en el colegio Campestre Principado de Mónaco, con el fin de determinar el grado de conocimiento sobre la ley 1010 de 2006 acoso laboral y su aplicación, se logro evidenciar un sinnúmero de actos que configuran de manera contundente la presencia de este fenómeno lo cual lo cual confirma nuestra hipótesis objeto de estudio en esta investigación, ya que hay total

desconocimiento y por ende su aplicación no se da, vulnerando de manera muy representativa los derechos fundamentales de los empleados de este colegio y la desprotección total a la que se ven expuestos, ya que no existe un Comité de Convivencia donde puedan denunciar estas situaciones con algún grado de confidencialidad.

## CONCLUSIONES

Considerando que el lugar de trabajo es uno de los ámbitos más importantes para el desarrollo productivo y social del ser humano, pues es donde los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo, generándose estrechas relaciones entre sí que trascienden con el pasar del tiempo, como intereses, frustraciones, por esta razón es claro que en este ambiente se pueden generar actos de acoso laboral encaminados a afectar la situación física, psicológica, familiar y social de los empleados.

El acoso laboral, puede originar graves afectaciones a la integridad de los empleados, desencadenando la producción de un daño psicológico que puede relacionarse con patologías referidas a la depresión o la ansiedad, tales como autoaislamiento, problemas de identidad, estrés postraumático y alteraciones en su comportamiento, este daño ha sido contemplado por nuestro ordenamiento jurídico Colombiano, como una enfermedad laboral que hace parte de los riesgos psicosociales que ocurren en el lugar de trabajo y que, en principio deberán ser atendidos por el Sistema de Riesgos Laborales, salvo que exista culpa comprobada del empleador en la ocurrencia de la enfermedad profesional.

El derecho interno Colombiano contempla una serie de mecanismos de protección de los derechos laborales que pueden resultar vulnerados con las conductas de acoso laboral y que propenden evitar o reducir la causación de estos daños, la ley 1010 de 2006 presenta una relación de acciones, preventivas, correctivas, sancionatorias e indemnizatorias y, en la esfera los trabajadores víctimas de estas conductas, podrán invocar la acción de tutela cuando se esté



en presencia de una amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales.

Todo lo anterior, da muestra que el fenómeno del mobbing o acoso laboral, es una problemática que se viene discutiendo e investigando no solo por autores aislados, sino por las organizaciones internacionales que en cada país, le dan determinada prioridad para analizar profundamente este fenómeno, en busca de una calidad de vida tanto para los empleados como para los empleadores, en el sector privado, como en este caso las instituciones educativas, pues al interior también hay relaciones laborales verticales y horizontales donde se presenta el acoso laboral o mobbing digno de erradicación en pro del clima organizacional y/o laboral que repercute en los educandos.

En este orden de ideas el más simple de los mecanismos para contrarrestar este fenómeno, podría ser la divulgación de la ley 1010 de 2006 a los miembros del colegio, para conocer el fenómeno del mobbing, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y también para lograr que los empleados estén capacitados para diferenciar una práctica de acoso laboral con una situación de conflicto en el trabajo, brindándose dentro de la misma capacitación una orientación con fines preventivos y correctivos para neutralizar la situación de acoso laboral.

La finalidad de este proyecto era determinar el conocimiento y aplicación de la ley 1010 del 2006, en el Colegio Campestre Principado de Mónaco, y donde se logro evidenciar que si se presenta acoso laboral mediante varios actos que lo configuran teniendo en cuenta el concepto de la ley y cada punto que la complementa.

Sin lugar a dudas es significativo tener en cuenta que la dignidad del trabajador no se limita al reconocimiento de su remuneración por parte del empleador, son importantes otros factores como el efectivo acceso a condiciones necesarias para el óptimo desarrollo de su actividad laboral en un ambiente libre de amenazas de tipo físico o moral.

Finalmente un fenómeno que vulnera los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la nación debería tener mayor praxis jurídica. (Guiza y Camacho, 2013, p.109-110).

## BIBLIOGRAFIA

*Acoso Laboral en la Comunidad Educativa: Docentes cada vez más estresados (2009).*

Recuperado de: <http://mediacionyviolencia.com.ar/acoso-laboral-en-la-comunidad-educativa-docentes-cada-vez-mas-acosados/>

Bases para el plan sectorial de educación 2012-2016. Recuperado de: [http://www.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR\\_EDUCATIVO/PLAN\\_SECTORIAL/2013/Bases%20Plan%20Sectorial%20Educacion%20DEF%2024072013.pdf](http://www.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/PLAN_SECTORIAL/2013/Bases%20Plan%20Sectorial%20Educacion%20DEF%2024072013.pdf). P. 7

Caballero Rendón, J. (2005). Acoso psicológico en el trabajo "Mobbing". *Revista Papeña de Medicina Familiar*, 2 (2). P. 132-138. Recuperado de: [http://www.mflapaz.com/Revista\\_2\\_pdf/14%20MOBBING.pdf](http://www.mflapaz.com/Revista_2_pdf/14%20MOBBING.pdf)

Características acoso laboral. Recuperado de:

<http://acosolaboralencolombia.blogspot.com/2012/03/caracteristicas-del-acoso-laboral.html>

Cartilla informativa. Acoso laboral o mobbing. Gobierno de Chile – Dirección del Trabajo.

P. 5 [http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-95386\\_archivo\\_fuente.pdf](http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-95386_archivo_fuente.pdf)

*Cinco Características del Acoso Laboral (Abril 19 de 2013).* Recuperado de <https://elcutreingles.wordpress.com/2013/04/19/cinco-caracteristicas-del-acoso-laboral/>

*Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.* Recuperado de: [http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf)

Educación Privada en Colombia. Recuperado de:

<http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-218255.html>

Garzia Cassitto, M., Fattorini, E., Giliolio, R. y Rengo, Ch. (s.f.). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo: orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad*

*jurídica, sindicatos y trabajadores. (Serie protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4).* Bogotá: Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO). Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/harassment/es/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/index.html)

Guiza, L. & Camacho A, (2013). *Acoso Laboral en Colombia*. Bogotá: Legis. P.29 - 38

Hirigoyen, M.-F. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT), NTP 854, 2009. P. 1. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Fichas/821a921/854%20web.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2011). Procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral (II). *Notas técnicas de prevención No. 891*, 6.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: definición. *Notas Técnicas de Prevención No. 854*, 6.

La educación en Colombia. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos22/educacion-colombia/educacion-colombia.shtml#ixzz3a8pw2QCO>

*Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación.* Diario Oficial No. 41.214 de 8 de febrero de 1994

*Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.* Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Leyman, H. (1990). Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Hamburgo. Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT), NTP 854, 2009. P. 1. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

Leyman, H. (1996). El contenido y el desarrollo del mobbing en trabajo. *European journal of work and organizational psychology*. 5 (2). 165-184. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/21967131/El-Contenido-y-Desarrollo-Del-Mobbing-en-El-Trabajo>

Ministerio de Educación Nacional (s.f.). *Guía para diseño. Programa de bienestar laboral. Sector docente.* s.l.: MEN. Recuperado de [http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-226051\\_archivo\\_doc\\_programbienestar.doc](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-226051_archivo_doc_programbienestar.doc)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). *Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo (en adelante, "la Oficina") y el Sindicato de la OIT (en adelante "el Sindicato").* Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/docs/harassment.htm>

Peralta, M.C. (2004). El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica. Bogotá D.C: *Revista de Estudios Sociales*. Recuperado de <http://res.uniandes.edu.co/view.php/378/index.php?id=378>

Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. Ciencias Sociales Online, julio 2006, Vol. III, No. 2. Universidad de Viña del Mar – Chile. P.42. Recuperado [http://www.uvm.cl/csonline/2006\\_2/pdf/riquelme.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf)

Pontificia Universidad Católica del Valparaíso. (2011). La Noción de Acoso Laboro "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho XXXVII de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* , p. 215-240. *Secretaría del Senado de la República*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2012, de Secretaría del Senado de la República: En Internet: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley\\_0115\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0115_1994.html)

Tesis “Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una Empresa de call center”. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Departamento de Psicología. Guatemala de la Asunción, enero de 2012 P. 24

Tesis Gil A.C. (2014) Estudio de caso sobre el Acoso Laboral en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Biblioteca Universidad La Gran Colombia. P.8, 9, 11