

INTRODUCCION

Con la modernización de la Rama Judicial, así como la implementación de modelos de gestión como el de calidad total, el de control interno, entre otros, se crea la necesidad de mejores prácticas del talento humano, con el objetivo de atraer y retener los mejores servidores judiciales, para que contribuyan al logro de los planes propuestos por la organización en materia de justicia social, pronta, cumplida, efectiva y con calidad, lo que se logra con un buen clima laboral, y ambientes sanos de trabajo, aspectos que pretende atacar la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

Lo anterior motivó la investigación, al considerar importante determinar la eficacia de la ley 1010 de 2006, en su aplicación en la Rama Judicial, para ello lo primero que se requiere es conocer el ambiente social donde la norma se aplica, como también se hace necesario presentar una delimitación clara de la conductas que se consideran acoso laboral en la entidad, e identificar las limitaciones para su implementación y aplicación.

Es sabido que con la entrada en vigencia de la ley en mención las entidades públicas y privadas dejaron éste proceso en manos de los comités de conciliación, sin hacer ninguna reflexión y / o adecuación de los instrumentos internos de cada organización, y sin considerar la invitación que hace la misma ley cuando dice que las entidades deben establecer un procedimiento interno e implementar mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral, para que el comité de la Rama Judicial, sepa a donde ir, y que estrategias pueden ser adecuadas, de acuerdo con las características de esta organización, para que esta norma sea eficiente en su aplicación.

El indagar sobre el problema de la eficacia de la ley 1010 al momento de sancionar las conductas que constituyen acoso laboral en la Rama Judicial de Manizales, se evita que los servidores judiciales, instauren quejas de acoso

lo hacen, sustentadas en posiciones del clima laboral y sus relaciones, los procesos de reestructuración y de regulación, que crean espacios de alta presión tanto para los funcionarios como para los empleados, apareciendo el conflicto en las relaciones laborales cotidianas.

De la presente investigación se puede concluir que en el caso de la aplicación de la Ley de Acoso Laboral en Colombia, ha demostrado su ineficacia dado que el porcentaje de los casos denunciados no son garantía para que en algunos niveles de la Rama Judicial se manejen comportamientos que atentan contra la dignidad de las personas lo que genera un estado permanente de inconformismo y apatía frente a los beneficios y seguridad que la ley les debería garantizar, sumándose a lo anterior el hecho de que muchos funcionarios de la Rama Judicial tienen grandes vacíos en relación con el conocimiento de esta norma. De acuerdo a testimonios de entrevistas realizadas el 2 de marzo de 2010 a funcionarios de la Rama Judicial, en el momento de hacer calificación de servicios, toman medidas de retaliación en la evaluación del desempeño, lo que incide de manera significativa sobre la presentación de este tipo de quejas.

1. JUSTIFICACIÓN

El mandato legal de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, impone la responsabilidad de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública; con el objetivo de atacar el fenómeno ampliamente conocido, como acoso laboral. En este sentido, la ley impone a las entidades la tarea necesaria de adecuar herramientas e instrumentos que contribuyan a mejores prácticas de gestión humana para el desempeño de la organización y que incidan de manera favorable sobre las relaciones laborales en el lugar de trabajo, pero enmarcadas en el mandato legal de respeto por la dignidad humana. Por ello fue pertinente realizar esta investigación para la Rama Judicial en Manizales puesto que con ésta se identificaron prácticas de conducta de acoso laboral que los mismos servidores judiciales consideran que son propias de la entidad, de tal manera que se contribuya a tener una visión más aproximada de lo que constituye acoso laboral en la entidad, desde la eficacia de la ley en su aplicación.

La relevancia de la investigación radica en que a partir de sus resultados se pueda identificar la eficacia de la aplicación de la Ley 1010 sobre conductas de acoso laboral en la Rama Judicial de Manizales, además, que en el futuro puedan hacer más efectivo el proceso conciliatorio a partir de un esquema organizacional adecuado al nuevo mandato legal, que sirva de marco de acción para la Rama Judicial e inclusive, para otras entidades.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Gobierno Nacional promulgó la ley 1010 el 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, cuyo objetivo principal es el definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que sea ejercido sobre quienes desarrollan sus actividades en el contexto de una relación laboral. Este marco legal impone a las organizaciones la responsabilidad de ajustar los reglamentos internos de trabajo de tal manera que se reflejen los factores que constituyen acoso laboral, sin tener en cuenta que el acoso laboral es de difícil objetivación, que está dado por la intención de alguna o algunas personas de hacer daño a otra, que esta intención es percibida e interpretada por el que se siente acosado laboralmente desde su propia subjetividad y en muchas ocasiones por otras personas que están en el mismo lugar de trabajo y en la misma situación no perciben ser acosados laboralmente.

En la valoración del acoso laboral se presentan aspectos de índole, intralaboral, individual y extralaboral que no necesariamente se pueden articular al marco legal, lo que lleva a pensar que son más los elementos de tipo psicológico, administrativo y organizacional de agresión, maltrato, vejámenes o trato ofensivo, como lo contempla la ley 1010 de 2006.

Basta reconocer que la estructura de la Rama Judicial, es compleja por que en ella se distinguen diferentes niveles de funcionamiento y autoridad, por ejemplo: juzgados, despachos de magistrados de cortes y tribunales, secretarías de corporaciones, unidades administrativas, oficinas judiciales, oficinas de apoyo, centros de servicios administrativos, entre otros, que dan lugar a que se generen variados focos, endógenos o exógenos de violencia laboral, y/o acoso laboral. Lo que crea espacios laborales propicios o



PDF Complete
*Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

fuentes de conductas de no sana convivencia laboral.

En efecto, puede decirse que hay fuentes internas o externas. Las externas son básicamente aquellas que se manifiestan en la relación laboral que se entabla con el público cliente del servicio judicial o del servicio administrativo a la justicia. No es extraño hallar, por ejemplo, relaciones conflictivas de los servidores judiciales con los abogados u otros intervinientes en los procesos judiciales. Las internas son las que presentan en el seno de las distintas unidades de trabajo, verbigracia, entre los servidores que laboran en la secretaría de una corporación, en un juzgado o en el despacho de un magistrado. Incluso pueden darse relaciones conflictivas y violentas en los intercambios que se hacen necesarios entre distintas unidades independientes, como en las relaciones de las unidades judiciales con los servicios administrativos.

De otra parte, para abordar el tema de conductas de acoso laboral, es menester comprender el fenómeno de violencia que ha hecho carrera en el contexto social colombiano, el cual genera frustración, autoestima baja y respuestas hostiles hacia el núcleo de la sociedad y la familia, lo anterior, se suma a los altos niveles de pobreza, como resultado de los bajos ingresos, entre otros, lo que finalmente se refleja en conductas de maltrato, violencia, discriminación, no solo en la vida familiar y social, sino también, en el lugar de trabajo, donde se ven obligados a soportar situaciones de maltrato y acoso, trayendo como consecuencia bajo rendimiento en el trabajo, situación de stress, agresividad, intolerancia, etc.

Expuesto lo anterior, es importante conocer las situaciones de acoso laboral en el contexto de la Rama Judicial para tener claridad sobre la eficacia de la aplicación de la Ley sobre este asunto, y de esta manera estar en capacidad de determinar si lo que está haciendo el director del despacho judicial, es exigir



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

de administrar justicia, o, si son fuentes internas o externas, las que generan ambientes de acoso laboral en la Rama Judicial.

De lo expresado surge el problema de investigación: ¿Cuál es la eficacia de la ley 1010 de 2006 al momento de sancionar las conductas que constituyen acoso laboral en la Rama Judicial de Manizales, en el periodo 2008-2009?.

Finalmente, comprendiendo la eficacia de la ley 1010 en su aplicación, se aporta un instrumento guía, para el resto de comités paritarios de salud ocupacional en la Rama Judicial a nivel Nacional (23), así como para las entidades públicas en particular y las privadas en general.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la eficacia de la ley 1010 de 2006 al momento de sancionar las conductas que constituyen acoso laboral durante los años 2008 - 2009 en la Rama Judicial de Manizales.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Indagar con los servidores judiciales de Manizales, que comportamientos consideran como prácticas de acoso laboral.

Conocer los elementos que los servidores de la Rama Judicial de Manizales, relacionan con el acoso laboral.

Identificar estrategias que constituyen acoso laboral en la Rama Judicial en Manizales.

4.1 MARCO TEORICO

De acuerdo con la Constitución Nacional, Colombia es un estado social de derecho que parte del respeto hacia el ciudadano, y en consecuencia a su dignidad humana, a la honra, al libre desarrollo de la personalidad, a la vida digna, a la integridad física y moral, a la intimidad personal, familiar y al buen nombre, a la igualdad ante la ley y la no discriminación, a la integridad personal, al trabajo y a la salud, entre otros, los que se pueden ver afectados en la medida que su libertad sea coaccionada.

Se colige que el legislador puede garantizar la libre y sana convivencia de todos sus ciudadanos por medio de la norma que prescribe la manera de encontrar las vías expeditas para la cohesión social, que de otro modo, se desbordaría hacia un estado de anomia donde sería imposible la convivencia humana, tal y como se sostiene en las teorías del contrato social expuestas por pensadores como Hobbes, Locke y Rousseau, entre otros, que a la par, también se pueden comprobar desde la experiencia si se hace una juiciosa reflexión sobre la historia de la humanidad, donde se destaca como el ser social se ha mantenido en un estado de guerra permanente o latente, de tal manera, que se podría considerar que es un estado que refleja una de las múltiples características de su identidad, el ataque, cuestión que podría abordarse desde la teoría Darwinista de la selección natural, o la lucha de la especie por la supervivencia de los más fuertes, pero aquí se deja sólo esbozada como argumento para comprender el tema central de esta monografía, el acoso laboral.

afirmar que el acoso laboral es una forma de violencia, al respecto Cely Galindo, citado por Amaya Rodríguez Paola y Segura Montero, Nini Johanna, 2008¹ indica que la violencia en una manifestación clara del debilitamiento moral de la sociedad que la produce. De allí que el que violenta a otro, crea un clima de amenaza e infunde terror para apropiarse de la voluntad de la persona que intimida.

La situación de violencia endémica por el que ha trasegado el país a lo largo de su historia, de acuerdo con lo expuesto en el avance de un estudio interinstitucional realizado por la Universidad de Santo Tomás y la Corporación Universitaria Iberoamericana 2005², ha hecho que este fenómeno se extienda a los diferentes contextos de acción social, alcanzando a las organizaciones, que además de constituirse como escenarios de producción y desarrollo económico, también aparecen como verdaderos campos de batalla, en su sentido literal, pero, así mismo real, en la medida en que en su interior se suceden, configuran, identifican y reconocen conductas violentas y agresivas, como reflejo de la idiosincrasia y forma de ser del colombiano.

Para confirmar lo anterior, existe una encuesta de Gallup, citada por Giraldo, 2005³, donde se encontró que más de dos millones de personas de diferentes países, considera que en las relaciones laborales, el respeto por las personas se reconoce en el papel, pero no en la práctica, por lo tanto, con frecuencia se da que las organizaciones sean muy eficaces para aplicar sistemas de gestión de calidad a procesos y productos, pero no en el cuidado de acciones preventivas y/o correctivas enfocadas al bienestar y calidad de vida de sus empleados.

¹ AMAYA RODRIGUEZ, Paola .Andrea. Y SEGURA MONTERO, Nini. Johanna. Características del ambiente organizacional que contribuyen al acoso laboral. 2008. [en línea] [citado 28 marzo 2010]. Disponible en: <www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis03.pdf>

² GIRALDO, Javier. Perspectivas del acoso laboral en el contexto colombiano. 2005. Perspectivas en psicología. Vol. 1, no. 2 [en línea] [citado 28 mar., 2010]. Disponible en: <http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_2/vol1.no.2/art_8.pdf>

³ GIRALDO, Javier. Op.cit. p.208

conoce una encuesta en 2004, dentro de un estudio de tipo descriptivo realizado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad de Antioquia, 2004⁴ en las principales ciudades del país: Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali, donde se encontró que el 20% de los trabajadores encuestados ha sufrido algún tipo de acoso en la organización.

El resultado de lo anterior, entre muchos, es la desconfianza, el individualismo, el egoísmo, ya que de acuerdo con Hammonds citado por Giraldo, 2005⁵, las organizaciones se constituyen en fuentes de transmisión de valores, por lo tanto, en el caso colombiano, forman parte activa de la condición de violencia que vive el país al perpetuar y alimentar ésta situación disfuncional; además, como afirma Ospina, citado por Giraldo, 2005⁶, las relaciones en todas las esferas de la vida social se apoyan en el valor de la confianza, que al perderse, pone en peligro la integridad del sistema social y organizacional.

En relación con el concepto de acoso laboral se han encontrado varias definiciones, de las cuales se citan las siguientes:

Según Giraldo, 2005⁷, el concepto de mobbing, es un referente desde las ciencias de la conducta introducido por las observaciones del etólogo Konrad Lorenz; a partir de las cuales denomina mobbing a las coaliciones contra miembros débiles de una misma especie, en el caso del ser humano, se puede decir que, en situaciones laborales cotidianas, se trata de sufrir o ser objeto de agresión por uno o varios miembros del grupo. En general, el mobbing, describe una manera particular de trato, su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien en condiciones de desventaja, de cualquier tipo, frente al acosador.

⁴ UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Y MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Formas y consecuencia de la violencia en el trabajo. 2004. [en línea] [citado 28 mar., 2010]. Disponible en: <http://guajiros.udea.edu.co/fnsp/cvsp/estudio%20de%20formas%20y%20consecuencias%20de%20la%20vi.pdf> >

⁵ GIRALDO, Javier. Op.cit.; p.207

⁶ Idem.

⁷ Idem; p. 209

Como un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior. Se le conoce también como abuso emocional, acoso moral en el trabajo, bullying, conflicto interpersonal y victimización laboral, intimidación en el trabajo, liderazgo perjudicial para la salud, matonismo, pequeña tiranía, supervisión abusiva, terror psicológico, violencia en el trabajo, no obstante, se reconocen tres notas características: repetición de actos negativos hacia una persona en su trabajo, incapacidad de la víctima para defenderse y gravedad de las consecuencias indeseables sobre la misma.

Asimismo, Topa C. y otros, 2007⁸ plantean el acoso laboral o mobbing, siguiendo la definición de varios autores, como abuso emocional y conductas hostiles constantes contra compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinado. También Cardona y Ballesteros, 2005⁹, en las conclusiones de una investigación en relación con la frecuencia del acoso en las organizaciones colombianas, afirman que es un riesgo laboral que debe prevenirse desde la salud pública para mitigar los daños causados a trabajadores, familia, organizaciones y sociedad.

Liborio Hierro, citado por Manrique, 2000¹⁰, afirma que todo ser humano tiene derecho a la protección de su vida, su integridad física y moral y su libertad de acción frente a la acción ajena, y a que los límites de su libertad estén establecidos por reglas generales, claras y eficaces, a la vez, resultado de la eficacia del sistema jurídico como sistema normativo.

⁸ Topa CANTISANO, Gabriel, DEPOLO, Marco y MORALES DOMINGUEZ, J. Francisco. Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. En: *Psicothema*, vol. 19, no.1, 2007 [en línea] [citado 25 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.psychothema.com>>

⁹ CARDONA, A., Doris y BALLESTEROS P. Mónica. El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado [en línea]. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*. Vol. 23 no. 2, 2005. [citado 3 mar., 2010] Disponible en : <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12011106012>>

¹⁰ GARCÍA MANRIQUE, Ricardo. En torno a la libertad, la igualdad y la seguridad como derechos humanos básicos. Acotaciones a Liborio Hierro. [en línea]. *Revista Doxa*. No 23, 2000. [Citado 12 de abril de 2010]. Disponible en: <http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/12383873132368273109213/Doxa23_15.pdf>

lo que se obtiene al aplicar la norma a diversos aspectos de la vida de las personas. De allí, que si una persona tiene un derecho, lo que se afirma es que debe establecerse la norma oportuna para que se proteja, para que su eficacia se pueda ver reflejada en el contexto de la realidad social.

Lo antedicho, lo corrobora Hierro, 2003¹¹ cuando afirma que no existe ningún criterio general que permita una medida común del cumplimiento de las normas jurídicas, lo anterior, sin detrimento a renunciar a medir la eficacia social de la norma dada en particular, o sea en el cumplimiento de su aplicación en casos concretos, según lo que se disponga desde la ley, de acuerdo con la reconstrucción de la realidad social dada, previo a la promulgación de la norma.

Dada la problemática de carácter psicosocial que desencadena y desborda la conducta de acoso laboral, sin dejar de reconocer otras esferas donde también incide, en Colombia se presentó en el año 2004 el proyecto de Ley 088 de 2004¹², de la Cámara de Representantes cuyo objeto era adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión y trato ofensivo contra la dignidad humana en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Con la expedición de la ley 1010 de 2006¹³ en su artículo primero se establece el objeto de la norma, así: *La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que*

¹¹ HIERRO, Liborio L. La eficacia de las normas jurídicas. Barcelona: Ariel, 2003; p. 131-137

¹² COLOMBIA. CONGRESO. CÁMARA DE REPRESENTANTES. Proyecto de ley 088 de 2004 [en línea]. [citado 3 mar., 2010]. Disponible en: <http://www2.valledelcauca.gov.co/SIISVC/documentos/ligarcia%20453960/ley%20acoso%20laboral.pdf>

¹³ COLOMBIA. CONGRESO. LEY 1010 DE 2006 (Enero 23). 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, [en línea] [citado 3 mar., 2010]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1010_2006.html

realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública+. Se encuentra con este artículo que la intención del legislador fue definir las formas de acoso laboral, así como establecer mecanismos e instrumentos tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Lo que significa que en Colombia se ha encontrado la situación de afrontar la problemática que ocasiona las situaciones de violencia en que pueden verse sometidos los servidores judiciales en el mundo del trabajo. La misma busca sancionar a las organizaciones situaciones laborales que atenten contra la dignidad de las personas, pero también a la persona o grupo que adopte en el lugar de trabajo tales conductas.

De allí se desprende la necesidad de plantear como hipótesis de trabajo, la eficacia que ha tenido en el contexto laboral colombiano la aplicación de la nueva ley, o sea, hasta que punto, dentro de la responsabilidad social que le compete a las organizaciones, ha servido para contrarrestar las conductas relacionadas con acoso, que en la actualidad parecen surgir con mas fuerza, a partir de las situaciones que se dan en un contexto de trabajo global, donde el énfasis es la competitividad, y los altos niveles de producción, por lo tanto, los recursos humanos, también se valoran como insumos de fuerza física o capital intelectual, donde sólo sobreviven los más capaces, de allí la marginación, y el hostigamiento para las grandes masas de trabajadores no aptos para permanecer en las organizaciones del futuro.

Lo anterior se sustenta en lo que plantean Amaya R y Segura M, 2008¹⁴, cuando afirman que el fenómeno de la tercerización aumenta el estrés, porque los subcontratados, por el temor a perder el empleo, se ven obligados a trabajar a ritmos mas elevados, aún con menoscabo de sus fuerzas físicas, lo que genera conflicto y aislamiento, por parte de otros compañeros. Esta necesidad de reconocimiento, es el resultado de la inestabilidad laboral que genera el temor a perder el empleo, a que les varíen el salario o el horario de trabajo, etc.

¹⁴ AMAYA RODRIGUEZ, Paola .Andrea. Y SEGURA MONTERO, Nini. Johanna. Op. Cit; p.49

Peralta Gómez, 2006¹⁵, confirma lo que se acaba de exponer planteando que el contexto actual del trabajo pasa por profundos cambios relacionados con la globalización y la economía neoliberal; dando origen a presiones y exigencias sobre el trabajador con el objetivo de conseguir una mayor productividad, lo que afecta la aparición de nuevos riesgos psicosociales, entre ellos el acoso laboral, que se asocia con factores del tipo bajo interés y apoyo de los superiores, existencia de múltiples jerarquías, cargas excesivas de estilos de dirección, etc.

De otra parte, para entender el concepto de eficacia, se hace necesario relacionarla con otros presupuestos como el de existencia, aplicación, implementación, validez, vigencia, dada la diversidad de posiciones teóricas que han intentado esclarecerlos a la luz de la norma jurídica. Bobbio, Kelsen, Hart, Roos, G. H. von Wright, entre otros, hasta el punto que en la actualidad, la Corte Constitucional Colombiana en la Sentencia C-873 de 2003¹⁶ respalda la idea que estos conceptos se interpreten a la luz del ordenamiento jurídico colombiano.

Kelsen, citado por Calviño, 2007¹⁷, en relación con el concepto de eficacia sostiene que una norma tiene validez independientemente de su aplicación. Una norma jurídica sólo es considerada como objetivamente válida cuando el comportamiento humano que ella regula se le adecua en los hechos, por lo menos hasta cierto grado. Una norma que en ningún lugar y nunca es aplicada y obedecida, es decir, una norma que no alcanza cierto grado de eficacia, no es considerada como una norma jurídica válida. Validez y eficacia de una norma jurídica tampoco coinciden temporalmente. Una norma jurídica adquiere

¹⁵ PERALTA GOMEZ., María. Claudia. Op. Cit., p.42

¹⁶ COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-873 de 2003. [en línea] [citado 27 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-873-03.htm>>

¹⁷ CALVIÑO, Gonzalo. Filosofía del derecho: guía de clase.2007 [en línea] Consultado 27 mar., 2010. Disponible en: <http://www.cvd.edu.ar/camp18/courses/100URUMAT/document/TEORIA_DEL_DERECHO/Gu%EDa_de_clase_-_Kelsen.pdf?cidReq=100URUMAT>

eficaz; es decir, antes de ser obedecida y aplicada; el tribunal que aplica en un caso concreto una ley, inmediatamente después de haber sido dictada, y, por ende, antes de que haya podido ser efectiva, aplica una norma jurídica válida. Pero una norma jurídica deja de ser considerada como válida, cuando permanece sin eficacia duraderamente. La eficacia es la condición de validez en aquella medida en que la eficacia debe aparecer en la imposición de la norma jurídica, para que no pierda su validez.

En concordancia con lo anterior, Kelsen, citado por López H¹⁸ separa los conceptos de validez y eficacia, afirmando que una norma no es válida porque sea eficaz, es decir, porque sea cumplida por sus destinatarios, lo cual se comprueba empíricamente, sino que es válida porque establece un deber, porque es obligatoria. El fundamento de esta obligatoriedad o validez de las normas será diferente según se trate de sistemas normativos estáticos o dinámicos.

Asimismo, Alf Ross, citado en la sentencia C-873 de 2003¹⁹, expone los distintos sentidos que se han dado al término, para lo cual diferencia el concepto de validez en tanto eficacia jurídica, en tanto eficacia sociológica, y en tanto fuerza obligatoria moral, reconociendo, la eficacia social, como presupuesto para que la norma sea válida, lo que significa la probabilidad de que las normas sean aplicada por los jueces, o las instancias jurídicas de decisión.

Bobbio, citado de igual manera en la sentencia C-873 de 2003²⁰, afirma que una norma es eficaz si se pueda aplicar, No basta que la norma exista formalmente, sino que debe cumplir con el objetivo para la cual fue creada, es necesario que la norma sea realmente aplicada, que se den situaciones para las cuales fueron creadas que, sus mandatos aun cuando no se cumplan

¹⁸ LOPEZ HERNANDEZ, Jose. Existencia, validez y nulidad de las normas jurídicas. 2007[en línea].En: Anales de Derecho. Universidad de Murcia. No. 22, 2004[citado 27 marzo 2010]. Disponible en: <http://www.um.es/facdere/publicaciones/anales/anales22/jose-lopez.pdf>

¹⁹ COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-873 de 2003. Op. Cit

²⁰ Idem.

dos por los aparatos especiales con que cuenta el Estado, en síntesis que sean eficaces. La eficacia en cuanto a la utilidad real de la norma en la sociedad o en la efectividad de la norma a la real correlación entre lo jurídicamente dicho y el hecho social. La eficacia, pues, es el condicionante para la existencia de la norma, y tal es así que, el desuso u obsolescencia la convierten en inaplicable y proviene su derogatoria.

Los límites conceptuales que separan las anteriores nociones y permiten distinguirlas son en ciertos casos difusos, o la relación que se establece entre ellas no es una que siempre permita catalogar a algunas como presupuestos de las otras, ni establecer secuencias lógicas en virtud de las cuales la primera de ellas de lugar a las siguientes. Por ejemplo, en el sentido de que la validez de las normas no siempre es un presupuesto de su eficacia, ni presupone su vigencia, aunque su eficacia, su vigencia y su validez sí presuponen su existencia, y su aplicación e implementación presuponen su eficacia jurídica²¹:

De lo anterior, la Corte concluye que:

La delimitación de los conceptos de existencia, validez, eficacia, vigencia, aplicación e implementación dentro del ordenamiento colombiano no puede basarse exclusivamente en los aportes de la teoría jurídica, puesto que las definiciones que han dado los distintos pensadores del derecho a estas nociones son notoriamente variables, y aunque pueden contribuir a orientar la interpretación de los términos utilizados o no ofrecen una respuesta homogénea y coherente. La determinación del sentido de estas nociones se debe efectuar, por lo tanto, haciendo referencia a la forma en que ellos son utilizados por las demás normas constitutivas del ordenamiento jurídico colombiano, sin que ello signifique que la Corte pretenda adoptar una especie de teoría jurídica local; se trata de aplicar distintos métodos hermenéuticos para determinar el sentido de las instituciones jurídicas que

²¹ Idem.

í, el problema sobre su fuerza vinculante actual en tanto criterio de constitucionalidad²².

Dado lo anterior, aunque el artículo 9 de La Ley 1010 de 2006 no establece cuál es la forma expresa para conformar los Comités de Convivencia Laboral, sí orienta en relación a que en los reglamentos internos de trabajo de las organizaciones se deben crear y constituir los mecanismos y procedimientos con miras a superar las quejas relacionadas con acoso laboral, lo que ratifica el Ministerio de la Protección Social, en concepto no. 62362 del 13 de mayo de 2009²³.

Además, como es una ley que se inscribe dentro de los límites de la denominada cultura organizacional, este hecho, hace que algunas conductas que pueden alterar el ambiente de trabajo, se logren resolver con una buena estrategia de comunicación corporativa, donde los Comités de Convivencia Laboral, tienen la posibilidad de demostrar su efectividad, como agentes mediadores de cambio, facilitadores de actitudes de apoyo entre los actores sociales orientados hacia un mismo interés, lograr espacios de interacción laboral en armonía, donde prime el respeto por las diferencias y el reconocimiento del otro. De allí que los principios de la ley, en esta primera instancia, se constituyen en medio para dirimir hacia la prevención de la tipificación de conductas reales de acoso laboral, puesto que se aplican, mas de manera preventiva que correctiva. Lo anterior, sin detrimento de lo expuesto en la sentencia C-780 del 2007²⁴, donde se ratifica la validez para su aplicación del artículo séptimo de la ley en cuestión, donde expresa que se presumirán conductas de acoso laboral si se concurre repetida y públicamente con actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

²² COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-873 de 2003. Op. Cit.

²³ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Concepto no. 62362 del 13 de mayo, 2009. [en línea][citado 12 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.legismovil.com>>

²⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-780 de 6 dic., 2007[en línea][citado 7 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.legisnews.com>>

), la prevención en la Rama Judicial, se enfoca en actividades de socialización de la norma. En cabeza del programa de Salud Ocupacional y con los miembros activos del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), con quienes a su vez mediante acuerdo se conformó el comité de conciliación²⁵.

Tanto en la ley como en el acuerdo se encuentra que la corrección tiene que ver con el establecimiento de dispositivos que permitan identificar prontamente los hechos constitutivos de acoso, de manera que puedan ser corregidos amigablemente, a través de instrumentos conciliatorios, sin que se tenga que acudir a los procedimientos disciplinarios, de castigo o sanción.

La sanción ya implica la definición de trámites eficaces, tendientes a castigar a los agresores, bien sea porque fueron remisos a desistir de su comportamiento nocivo, no obstante haberse agotado las pertinentes formulas de corrección, o bien porque su conducta genera un inexcusable agravio o reviste tal gravedad que merece una queja directa ante la autoridad disciplinaria²⁶.

De otra parte Escobar H., 2008²⁷, aborda el tema en la Rama Judicial, partiendo de la violencia en el trabajo y el acoso en el trabajo de la Ley 1010 de 2006, así: %Para aquellas personas que tienen un trabajo estable, puede darse que su tiempo vital transcurra en una tercera parte, más o menos, en función de este y desarrollando vínculos o relaciones con otros sujetos, como consecuencia precisamente de la actividad laboral que les corresponde cumplir. Por ello el bienestar de los individuos que trabajan y su nivel de vida,

²⁵ CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA. SALA ADMINISTRATIVA. Acuerdo PSA A08-4437 del 09 de enero de 2008, por medio del cual se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral [en línea]. [citado 25 mar., 2010]. Disponible en: <http://www.ramajudicial.gov.co/csj_portal/acuerdos/4437-08.HTM>

²⁶ COLOMBIA. CONGRESO. Ley 734 de 2002 por el cual se expide el Código Disciplinario Único. [en línea]. [citado 15 ene., 2010]. Disponible en: <<http://www.unicauca.edu.co/contenidos/universidad/areacomercial/L-734-02.pdf>>

²⁷ ESCOBAR HENRIQUEZ, Francisco. La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la ley 1010 de 2006. Documento de trabajo, [en línea]. [citado 25 mar., 2010]. Disponible en: http://www.ejrlb.net/medios/docs/94/la_violencia_en_el_trabajo_y_el_acoso_laboral_en_la_ley_1010.pdf

de la armonía como éstas relaciones o vínculos se desenvuelvan. Además, el éxito o el cumplimiento de los objetivos de las entidades, instituciones u organizaciones, que se sustentan en la fuerza laboral, seguramente dependerá de la misma armonía+.

Esta posición, se comparte en la Rama Judicial, donde las jornadas laborales, además de ser extensas, son de interacción con el usuario del servicio, con el que pueden surgir relaciones externas por ser aparentemente ajenos a la institución y relaciones internas con empleador o de la organizaciones como cuando se conciertan uniones temporales o se vinculan contratistas, cooperativas de trabajo, organizaciones de servicio temporal, etc. Respectivamente, estas relaciones externas podrían identificarse como de servicio, de competencia o de colaboración.

De otra parte, se conoce que la violencia laboral es una patología universal que preocupa a gobiernos y países en general. De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos internacionales, la OIT y la OMS, entre otros. Estos han producido importantes documentos, que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de atacarla; verbigracia el titulado Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud, generado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud²⁸, en el que se comienza por plantear lo siguiente:

La violencia en lugar de trabajo . sea física o psicológica - se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo . que durante mucho tiempo ha sido una cuestión olvidada+. ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad

²⁸O.M.S. O.I.T. CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS C.I.E. INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS ISP. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra2002. [en línea] [citado 22 mar., 2010]. Disponible en <http://violencialaboralenfermeria.blogspot.com/2009/03/seccion-2.html>

prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral.

La Rama judicial no es ajena a la patología de violencia laboral, máxime, si se examina que el usuario del servicio ya trae un conflicto por resolver, cuando ingresa a un despacho judicial. Por ello, el acoso laboral es tema de reflexión a nivel de la alta dirección y los estrados judiciales.

Pero adicionalmente a lo que señala la OIT en el documento referenciado, es muy importante resaltar que la violencia laboral también es causa de importante morbilidad e incluso mortandad en las víctimas, como lo precisa el siguiente estudio especializado sobre el **mobbing** o acoso psicológico:

Consecuencias: Las consecuencias psicológicas y físicas del acoso psicológico en el trabajo sobre las personas afectadas son devastadoras. Desde lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión. En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos. Heinz Leymann, asegura que **el** lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas. Esta observación que puede parecer exagerada, se

estadísticas: en Suecia de un 10 a un 15 por ciento de los suicidios está provocado por situaciones de acoso psicológico en el trabajo. La repetición continuada de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las personas dianas o víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud. Teniendo en cuenta la definición que la O.M.S. hace de la salud (%bienestar físico, psíquico y social, y no mera - mente ausencia de enfermedad+), estas consecuencias negativas se pueden presentar en los distintos planos que la determinan. %Algunas de las alteraciones que aparecen son: en el plano psicofísico “ Afectación muy diversa: Miedo acentuado y continuo. “ Ansiedad, estado constante: Sentimientos de amenaza. “Generalización de la ansiedad: Sentimientos de fracaso. Impotencia. Frustración. Infravaloración. Apatía. “ Trastornos emocionales. Distorsiones cognitivas: Concentración. Atención. Memoria. Comportamientos sustitutorios: Adicciones. Conductas de evitación. “ Agravación de problemas previos: Enfermedades. Trastornos diversos. “ Trastornos psicosomáticos: Somatizaciones múltiples. Alteraciones del sueño. Trastorno de la alimentación. “Trastornos de la conducta social: Susceptibilidad. Hipersensibilidad Aislamiento. Evitación. Irritabilidad. Agresividad. Inadaptación. “ Afectación grave: Indefensión. Depresión grave. Suicidio²⁹.

En consideración al texto anterior, si se revisan los registros de archivos de la Rama Judicial, se observa que el nivel de ausentismo por patología de stress, ansiedad, depresión, van en aumento y se encuentran presentes.

El documento arriba mencionado de la OIT y la OMS acoge la siguiente definición: %La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas

²⁹ GÓNGORA YERRO, Juan José, LAHERA MARTÍN, Matilde y RIVAS BACAICOA, M^a Luisa. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) [en línea]. Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud, abr.2008. [citado 6 abr., 2010]. Disponible en: <<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1961-acoso-psicologico-en-el-trabajo-mobbing.html>>

en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad,
su bienestar o su salud³⁰.

Un análisis de este enunciado permite establecer que se trata de una descripción genérica en la que se contempla como sujeto pasivo general al personal, mas no se especifica el sujeto activo, de manera que la noción cobija la posibilidad de que éste provenga del interior de la respectiva organización o institución o del exterior de la misma, o sea que los incidentes de violencia pueden darse en el desarrollo de las relaciones internas de trabajo o de las externas, que como arriba se vio, acontecen en la interacción con el público o la clientela o con otras personas. No se excluye ningún tipo de violencia ni su grado, de manera que puede ser física, moral, verbal, psicológica o de cualquier modalidad diferente que sea dable establecer. Tampoco se hace exclusión en lo tocante a la forma jurídica de vinculación del personal que pueda verse afectado, es decir, ya se trate del sector público o del sector privado o de relaciones de trabajo dependientes o independientes.

Además, no existen cifras consolidadas sobre procesos judiciales iniciados por acoso laboral; entre otras razones, porque las mismas se plantean en curso de procesos laborales ordinarios y no en forma autónoma. Según cifras del Ministerio de la Protección Social, citadas por Cortés G.³¹, en un 42% se redujeron las denuncias por acoso laboral en Colombia, en el 2007 respecto al 2006. En dicho año se registraron en el país solamente 217 denuncias por la conducta, siendo la forma más reportada la de la agresión verbal. De las denuncias ante inspecciones de trabajo, solamente 42 casos terminaron en procesos judiciales. En cuanto al sector público, la Procuraduría reportó que en 2007 se iniciaron 104 procesos disciplinarios por acoso laboral. En 2008 van 45 actuaciones. Pero desde la vigencia de la Ley 1010, solamente se ha presentado una suspensión en el cargo y una destitución por ocurrencia de acoso laboral. O no se presenta el acoso o no se denuncia por desconocerse la

³⁰ Idem.

³¹ Idem.

rá de mayores análisis y estudios de campo en Colombia.

Otra forma donde se refleja la eficacia de la ley 1010, según Cortés G.³², se define en su artículo 11 donde da garantía al sujeto víctima del acoso, y a los testigos, ya que ante la sospecha de represalias, la ley determina que no podrán ser despedidos dentro de los seis meses posteriores a la denuncia, siempre y cuando los hechos se acrediten como de acoso laboral.

Cifras que podrán servir de indicadores sobre la eficacia de la ley, según lo indica Cortés G.³³, y la manera como se ha venido aplicando en el país, también se puede rastrear, a partir de los informes entregados por la Procuraduría General de la Nación, que ha realizado estudios sobre su aplicación en el sector público, y el Ministerio de la Protección Social anualmente publica un informe estadístico sobre casos denunciados de acoso. Lo otro, es consultar la jurisprudencia de la Corte Constitucional, con pocos ítems en materia de casuística.

Aunque la situación antes de la promulgación de la ley de acoso laboral, no era de total desprotección, puesto que desde la constitución, la legislación laboral, y la jurisprudencia, se contaban con mecanismos tendientes a velar por que conductas relacionadas con hostigamiento psicológico y acoso no se multiplicaran, la ventaja de esta ley es que produce unos elementos más precisos y una guía para que los operadores jurídicos puedan actuar con base en un establecimiento mucho más claro. Sin embargo, es difícil tener datos y mediciones reales por el temor que tienen los trabajadores a hablar. Quizá más adelante, en la medida en que la ley sea conocida, puedan tenerse porcentajes sobre los casos de denuncia de acoso laboral. La Ley 1010 se expidió justamente para proteger esos bienes jurídicos: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y el buen ambiente de las organizaciones. Las definiciones que

³²CORTÉS GONZALEZ., Juan Carlos. Op. Cit.

³³Idem.

, artículo primero, son muy precisas y tienden a convertirse en un marco regulatorio de las nuevas condiciones de trabajo en el país. Cualquier organización debe convertirla en una guía para el manejo de la relaciones con y entre los empleados de su organización con el objeto de: prevenir, corregir y sancionar conductas que atenten contra la dignidad del ser humano y la armonía laboral.

El senador Mario Uribe³⁴, uno de los autores ponentes del anteproyecto de ley de acoso laboral, en relación con su eficacia expone que debe ser interpretada, no sólo dentro del marco legal sino también, desde las relaciones humanas ya que la mayoría de las situaciones, reflejan las conductas disímiles, múltiples y variables de la condición humana: las preferencias y el rechazo por los demás, problemas de sentimientos, problemas en el ámbito sexual. De allí que su recomendación es que todos los vinculados, empleadores y empleados, se capaciten en su estudio comprensión de su marco regulatorio, para que el país tenga un estatuto que vuelva amable el trabajo en Colombia como requisito indispensable para que en esta sociedad haya paz, tranquilidad, entendimiento y solidaridad.

4.2 MARCO CONCEPTUAL

En cuanto a la definición y formas de acoso laboral, la ley 1010 de 2006, en su artículo 2 expresa: *Para efectos de la presente ley 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*³⁵

³⁴ URIBE, Mario Temas sobre acoso laboral en Colombia, 2009 [en línea] [citado 3 mar., 2010]. Disponible en: <<http://gestionhumana.com>>

³⁵ COLOMBIA. CONGRESO. LEY 1010 DE 2006 (Enero 23). O p. Cit.

primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

asignación de funciones a menos precio del trabajador.

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

Esta definición de acoso laboral da sentido, a la importancia que se tiene el distinguir el acoso, de comportamientos que implican el desarrollo legítimo de diversas potestades del empleador o de sus delegados, como la subordinación del empleado y la dirección del trabajo, esto es, la posibilidad de impartir órdenes e instrucciones relativas al modo, tiempo y cantidad de labor y el ejercicio del poder disciplinario. Así mismo, en las organizaciones no es extraño que se presenten roces o discusiones laborales entre compañeros o entre superiores e inferiores, que por su carácter aislado o justificado, pueden carecer de la connotación de acoso.

La ley 1010 del 23-01-2006, 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, tipificó las conductas de acoso laboral en las empresas; no obstante, se ha podido rastrear en la legislación nacional e internacional, tanto antecedentes como normativas posteriores a la promulgación de dicha ley, entre las cuales enunciamos:

4.3.1 Antecedentes en Colombia:

Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia: donde afirma que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por lo tanto tienen el derecho de recibirán la misma protección y trato de las autoridades sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado protegerá en especial a las personas en circunstancias y condición de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia: establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, cuyo ejercicio goza de especial protección del Estado en todas sus modalidades.

Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia: señala principios mínimos que deben regir los convenios de trabajo, los cuales no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. Así mismo se dará protección especial a la maternidad.

Artículo 95 de la Constitución Política de Colombia, numeral 1: donde se afirma el respeto por los derechos ajenos y no abusar de los propios.

o: artículos 23, 59 y 62 así:

Artículo 23 numeral 1, literal b.: Por el cual se faculta al empleador para exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país

Artículo 59, causal novena: prohibiciones al empleador, cuyo texto establece: ~~Prohibido~~ ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 62, numerales 2 y 3: donde se establece que bajo ninguna circunstancia el empleado podrá ejercer actos de violencia, injuria, malos tratamientos (dentro o fuera de sus labores), contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo, jefes de taller, vigilantes o celadores.

Sentencia C-934 de 2004: exequible los artículos 106, 118 y 119 Código Sustantivo del Trabajo, bajo el entendido que los trabajadores deben ser escuchados y propiciar su participación, al igual que para realizar las objeciones la autoridad del trabajo debe tener en cuenta la ley, la constitución y los convenios internacionales que consagran derechos de los trabajadores.

Como desarrollo directo del principio de participación, que también debe estar presente en escenarios tales como los laborales y las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo no puede existir una fijación unilateral por parte del patrono de las reglas de juego que han de regir la relación laboral. Su opinión debe ser valorada y tenida en cuenta, sin que ello signifique en manera alguna que sea obligatoria para los empleadores y sin que tampoco elimine el poder de subordinación de aquellos. Téngase en cuenta que lo propio de todo

el establecimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que debe desarrollarse la prestación del servicio, así como las condiciones de seguridad y orden que deben reinar en la empresa, asuntos que son conexos al elemento subordinación. Pero, además, también existen otros aspectos que escapan al ámbito mismo de la subordinación como es la fijación de las escalas de sanciones y faltas, y el procedimiento para formular quejas, cuestiones en las que resulta necesario escuchar la opinión de la otra parte de la relación laboral: los trabajadores.

Ley 734 de 2002: Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

Sentencias T-013 de 1999: en relación con trato discriminatorio en relación con los otros empleados de la organizaciones y los principios mínimos que deben regir toda relación de carácter laboral.

La corte se ha pronunciado así "el principio de igualdad incluye la obligación objetiva de trato semejante por parte de las autoridades públicas, así como el derecho subjetivo a ser tratado igual. Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador+.

Sentencia T-170 de 1999: de la Corte Constitucional en relación con la dignidad del trabajador, y actos de hostigamiento contra miembro y directivo de sindicato.

Es ilegítima por parte de los patronos toda conducta que tienda a obstaculizar, prohibir o sancionar las reuniones indispensables para constituir el sindicato o para desarrollar su actividad. Y aunque el derecho de los trabajadores debe

razonables y sin que las reuniones que celebren degeneren en perturbaciones de orden público o en daños a las personas o a las cosas, o impidan el curso normal de las labores en la empresa, se lesiona ostensiblemente el uso de la libertad sindical cuando se consagran o aplican restricciones absolutas, que lo hagan imposible o que conviertan las deliberaciones de los promotores sindicales o las de los actuales o eventuales afiliados en actos riesgosos para su estabilidad laboral.

Decreto 1195 de 1994, art. 11: efectos acoso laboral sobre enfermedad profesional. En donde se establecen normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que se desarrollan.

4.3.2 Normativas posteriores a la ley 1010 de 2006: Concepto o. 62362 del 13 de mayo de 2009: del Ministerio de la Protección Social: Conformación de los Comités de Convivencia Laboral: será el empleador quien de forma autónoma y discrecional señale en el Reglamento Interno de Trabajo el procedimiento y la forma de conformación; y en aquellas organizaciones donde exista sindicato, deberá conjuntamente con éste, acordar dicha conformación.

Concepto 266560 del Ministerio de la Protección Social 10 de noviembre de 2008: las sanciones y las consecuencias a las que las organizaciones que incumplan con el plazo otorgado para que adecuen el reglamento de trabajo a los requerimientos de la Ley 1010 de 2006.

Decreto 231 de 2006: Corrigió un error artículo 9 de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 sobre las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Artículo 8 de la Constitución del 2008: Sin jerarquía o subordinación, ley de acoso laboral no aplica; se declara exequible el parágrafo del artículo 1° de la Ley 1010 del 2006; se excluyen las relaciones civiles y comerciales derivadas de contratos de prestación de servicios en la que no exista subordinación de alguna índole. Contendida en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.

Sentencia C-780 del 2007: Ratifica la validez para su aplicación del artículo séptimo de la ley 1010 de 2006, donde expresa que se presumirán conductas de acoso laboral si se concurre repetida y públicamente con actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

La corte considera que la presunción establecida en el artículo 7° no se erige en una carga desproporcionada para el sujeto que ha sido hostigado en privado, pues al igual que quien ha sido víctima de estas conductas de manera pública, está en el deber de acreditar el acaecimiento de los hechos que considera configuradores de acoso laboral, con la diferencia de que debe llevar al juzgador a la convicción de que de las conductas denunciadas se desprenden las consecuencias jurídicas establecidas ante la ocurrencia de acoso laboral.

Tal presunción, tal como quedó establecido, tampoco compromete el derecho al debido proceso ni el principio de presunción de inocencia que amparan al acusado de haber desplegado la conducta, pues este cuenta en todo momento con la posibilidad de desvirtuar los hechos, así como la consecuencia deducida a partir de los mismos.

Decreto 231 de 2006: Corrigió un error artículo 9 de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 sobre las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

La Corte Constitucional ordenó a las Aseguradoras de Riesgos Profesionales atender a los empleados del Estado afectados por estrés generado por actos de persecución en el trabajo.

Concepto No.4162 del 1 de septiembre de 2006. Corte Constitucional: causas atenuantes de acoso laboral) declarar la exequibilidad de la expresión %de inferioridad+, contenida en el literal e) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006; declarar la inexequibilidad del literal f) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 (vínculos familiares y afectivos).

Resolución 734 del 15 de marzo de 2006, del Mi nisterio de la Protección Social: estableció que los reglamentos internos de trabajo debían adaptar un capítulo que contemple mecanismos para prevenir estas situaciones, así como el procedimiento interno para solucionarlo.

4.3.3 Marco legal en el mundo: De acuerdo con Amaya Rodríguez y Segura Montero, en el mundo la Ley de acoso laboral se ha definido.

Suecia: pionero en la legislación sobre el acoso psicológico en el lugar de trabajo. Cuenta con una Ley Básica de Prevención de Riesgo Laboral, 1993.

%ecurrentes acciones reprobables o claramente hostiles emprendidas contra trabajadores individuales, de tipo ofensivo, de tal modo que supone un aislamiento de estos trabajadores del colectivo que opera en el lugar del trabajo+.

Esta ley básica de 1993, contempla las siguientes orientaciones para el empresario:

- “ Debe planificar y organizar el trabajo para prevenir, cuanto sea posible, el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

- “ Deberá manifestar de modo inequívoco su rechazo a estas formas de persecución.
- “ Deberá crear los mecanismos de reconocimiento, notificación y corrección de las situaciones de acoso psicológico en el trabajo.

España: se rige por el Real Decreto Legislativo 1/1995). La protección a la vida y a la integridad física de los trabajadores, se contempla como responsabilidad social de las organizaciones las siguientes.

- Protección de los derechos a la vida y a la integridad física. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a tratos inhumanos.
- “ Derecho a una adecuada política de seguridad e higiene. La violencia en el trabajo se asume con carácter laboral, es decir, que la promoción, prevención y protección de los derechos de las personas agredidas deben ser contempladas como una responsabilidad de la relación laboral.

Italia: En Lazio, se aprobó en marzo del 2001 la *Disposición para prevenir y combatir el fenómeno del mobbing en el lugar de trabajo*. Delimita y tipifica las acciones de una manera amplia dando lugar a reconocer progresivamente las formas de su presentación en la interacción.

Con esta normatividad se creó el Observatorio Regional del Mobbing que permite el seguimiento al fenómeno y es un arte de carácter consultivo que facilita el control social de los ambientes de trabajo y de la responsabilidad social empresarial en este sentido.

que aprobada la ley de Modernización social que incluye, puntos que atienden la violencia laboral, específicamente el acoso laboral, sin embargo reconoce únicamente el llamado Acoso Vertical, que involucra al cargo directivo o superior como acosador que ejerce su acción acosadora sobre el trabajador que está bajo su subordinación.

Define que ningún trabajador/a puede sufrir degradación de las condiciones del trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud psíquica y mental o de comprometer su futuro profesional+ Protege la seguridad en el trabajo como elemento psicosocial puesto que el asalariado acosado no podrá ser sancionado, despedido u objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, especialmente en materia de salario, formación, nueva calificación, promoción profesional, cambio o renovación de contrato, a causa de sufrir o rechazar el acoso moral o a causa de testimoniar o relatar tal situación de acoso+. El precepto sanciona con nulidad absoluta o de pleno derecho toda ruptura de contrato de trabajo, disposición o acto derivado de este practica de acoso moral. La reforma incluye acciones penales a quienes incurran en este tipo de agresión.

Como mecanismo alternativo para resolver los conflictos de psicoterror en el trabajo se ofrece la mediación para solucionar el conflicto. Las listas de mediadores son elaboradas por los representantes del Estado tras la consulta y examen de las candidaturas propuestas por las instancias delegadas para este fin.

4.3.4 Marco legal en Latinoamérica: Brasil: Se encuentra vigente desde el 2000 la primera ley brasileña que protege a los ciudadanos contra el asedio u acoso moral. Dispone el uso de las penas a los servidores públicos municipales que practiquen el acoso moral en las dependencias de la administración pública municipal. Posteriormente estas iniciativas se han ido implementando en otras municipalidades del territorio brasileño.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Argentina: El proyecto de ley existente en Argentina aduce su argumentación a la existencia de la Ley antidiscriminatoria 23.952 en tanto que, en su fundamento, el acoso moral forma de discriminación que se hiciera meritorio de sanciones penales con su antecedente y además de las que derive de la responsabilidad civil.

Incluye como factores, la existencia de relaciones asimétricas con potencial de daño a la persona, bien sea por el ejercicio jerárquico de la autoridad, por la competitividad entre pares o por las deficiencias en la organización del trabajo³⁶.

³⁶ AMAYA RODRIGUEZ, Paola .Andrea. Y SEGURA MONTERO, Nini Johanna. Op. Cit.



5. ANTECEDENTES

La metodología utilizada para la revisión documental de la presente investigación, se apoyo en producción bibliográfica regional y nacional. Para lo cual se utilizaron los diferentes sistemas de búsqueda bibliográfica de las unidades más representativas del país.

Para un adecuado rastreo de información se identificaron palabras claves como: eficacia, acoso laboral, mobbing, violencia en el trabajo.

La demarcación cronológica se estableció en un periodo de 2005 a 2010.

Para la selección de los documentos, se evaluaron que cumplieran con los siguientes aspectos: documentos científicos, tamaño, nivel de profundidad.

Para el análisis de los documentos seleccionados se desarrollo una ficha donde se identificaron: objetivo, problema de investigación, metodología, conclusiones y recomendaciones.

FICHAS DESCRIPTIVAS

- DOCUMENTO Nº 1.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.	
TÍTULO	CARACTERÍSTICAS DEL AMBIENTE EMPRESARIAL QUE CONTRIBUYEN AL ACOSO LABORAL.
MEDIO DE PUBLICACIÓN	Trabajo de grado para optar por el título de Especialistas en Salud Ocupacional
AUTORES	Paola Andrea Amaya Rodríguez Nini Johanna Segura Montero
PAÍS DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO	Colombia
AÑO DE PUBLICACIÓN	2008
IDIOMA	Español
2. OBJETIVO	
Describir las características del ambiente empresarial que contribuyen al acoso laboral.	
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
¿Cuáles son las características del ambiente empresarial que contribuyen al acoso laboral?	
4. METODOLOGIA.	
La metodología empleada para dar respuesta a los objetivos propuestos se desarrolló a partir de una revisión documental que incluyó diferentes estudios descriptivos, de corte transversal, longitudinal y representativos sobre el tema propuesto, así como los antecedentes significativos y existentes sobre el particular, análisis que tuvo en cuenta el periodo comprendido entre los años 2005 a 2008.	

Las características del ambiente empresarial contribuyen significadamente a la aparición del acoso laboral.

- De acuerdo a los estudios seleccionados en la presente revisión documental, las características de la empresa predicen significativamente la aparición del acoso laboral y entre las mismas se encuentran, principalmente las siguientes: la política organizacional, el tipo de contrato, el manejo de la información, el ritmo de trabajo, el estilo de trabajo, las actuaciones organizacionales ante el acoso, así como los antecedentes del acoso laboral; características que resultan definitivas y determinantes, toda vez que éstas implican la participación de la organización en el proceso de aparición del acoso.
- El perfil del acosador, es otra de las características que contribuyen al acoso laboral, y las que principalmente se identifican porque el acosador lleva a cabo agresiones que se centran en el estilo de comunicación que utiliza para dirigirse tanto a sus subordinados como a sus iguales; utiliza actos de comunicación verbal y actos de comunicación no verbal, los cuales generan temor e incertidumbre en los trabajadores, además de problemas de salud (psíquicos, físicos y mentales).
- El acosador trabaja con la aquiescencia de las políticas de la organización que tolera, en forma activa o pasiva sus actuaciones y, ejerce un estilo de liderazgo caracterizado por la arbitrariedad, el engrandecimiento, el desprecio a los subordinados, la carencia de consideración, el autoritarismo, el narcisismo y la prepotencia, características que en conjunto contribuyen definitivamente a la aparición del acoso laboral.
- Los estudios de tipo estadístico acerca del acoso laboral son muy escasos, sin embargo y a partir de las consecuencias que el mismo trae para las empresas y para los trabajadores, y de la normatividad existente en la última década, se ha despertado la motivación para profundizar sobre el tema.
- Las investigaciones analizadas y objeto de la presente revisión documental señalan que las causas del acoso laboral deben estudiarse a partir de las siguientes perspectivas: Las características de la personalidad del acosador y de la víctima y las características del ambiente laboral.
- El profesional que se desempeña en el área de salud ocupacional tiene el deber ético y legal de proteger la salud del trabajador y velar por el respeto a su dignidad y a sus derechos.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.	
TÍTULO	Una Perspectiva preventiva del acoso laboral: Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en la entidades del sector público.
MEDIO DE PUBLICACIÓN	Documento oficial
AUTORES	EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZÓN. Procurador General de la Nación FERNANDO GRILLO RUBIANO Director Departamento Administrativo de la Función Pública MARÍA FERNANDA GUERRERO MATEUS Procuradora Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública ALBERTO MEDINA AGUILAR Director de Empleo Público . DAFP INGRID MARCELA BARRERA CORREA Salud Ocupacional de la Procuraduría General de la Nación ANGÉLICA VIGOYA VALENCIA Profesional Dirección de Empleo Público . DAFP
PAÍS DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO	Colombia
AÑO DE PUBLICACIÓN	2007
IDIOMA	Español
2. OBJETIVO	
<p>Conocer las acciones orientadas a la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del orden nacional, departamental y municipal que conforman el sector público, y establecer los aspectos positivos y negativos que conllevan dichos procesos, de manera que permitan establecer las estrategias y mejores prácticas que dichas entidades han adoptado, o puedan constituirse en modelos a seguir con miras a que su impacto se traduzca en Bienestar Organizacional de la administración pública en su conjunto.</p> <p>Así las cosas, con un objetivo común, la Delegada Preventiva para la Función Pública y la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, cada una en el ámbito de sus competencias, aspiran a brindar con el presente trabajo de campo las orientaciones y el acompañamiento preventivo</p>	

entidades reflexionen, y a partir de allí construyan esquemas que promuevan y fomenten un ambiente digno, sano y acogedor que contribuya positivamente en la consecución de una visión de administración pública eficiente y en armonía con el respeto a los derechos fundamentales.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Importancia de la presentación de Balances e informes por las Instituciones de la Administración pública para la toma de decisiones

4. METODOLOGIA.

consistió en el cumplimiento de las siguientes actividades:

Convocatoria a una jornada de capacitación para los jefes de personal de las entidades del Estado durante los días 4 y 6 de abril del año 2006.

Diseñar la encuesta a partir de la capacitación previa y las exigencias contenidas en la Ley 1010.

Remitir la encuesta por correo electrónico a los jefes de personal de las entidades del sector público, de acuerdo con la base de datos del DAFP.

Recepción de las respuestas a las encuestas, tabulación de los datos y análisis de la información suministrada.

Análisis conjunto de los resultados y presentación de recomendaciones y buena práctica.

5. CONCLUSIONES

El 52% de las entidades contestaron que no tenían dificultades para la aplicación de la ley. Sin embargo, se observó que la falta de asesoría, la escasa capacitación y un desconocimiento de la norma son las principales limitaciones para su aplicación.

Se evidenciaron otras variables que deben analizarse para lograr el impacto positivo de la Ley, como son entre otras: la ubicación geográfica de la Entidad, las directrices de la alta gerencia y la precisión sobre la procedencia o no de reglamentos internos en las entidades públicas.

El 60,91% de las entidades encuestadas instauró un procedimiento conciliatorio para la resolución de posibles casos de acoso laboral y conformó comités de conciliación. Sin embargo, un número representativo de entidades delegó las funciones de dichos comités en las oficinas de control interno y asuntos jurídicos, situación ésta que puede ir en contra de los principios de imparcialidad y transparencia que deben imperar en todo trámite administrativo.

Las entidades reportaron solamente un número de 84 quejas por acoso laboral. Frente a esta cifra, que puede ser considerada poco representativa, posiblemente obedezca a que para la época en que se respondió la encuesta (septiembre-2006) no se había emprendido una labor de difusión e implementación de la Ley 1010, razón por la cual no todos los mecanismos de resolución de conflictos estaban formalmente y operativamente constituidos. No se descarta, además, la presencia

or para denunciar, lo que puede verse reflejado eventualmente en la escasa importancia de la cifra reportada.

No hay claridad en las entidades del trámite a seguir y la competencia que corresponde tanto en el procedimiento preventivo como en el sancionatorio. Esto parece indicar una dificultad en la interpretación de la norma de acoso laboral y su articulación con las normas que regulan el proceso disciplinario previsto en la Ley 734 de 2002.

Se puede evidenciar, a partir de lo manifestado por algunas entidades, que existe un cierto grado de resistencia a enfrentar el tema de acoso laboral, situación que incide en la aplicación de la ley que regula el tema por parte de las entidades.

23 entidades de las 284 que respondieron la encuesta, manifestaron haber dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006. Conforme a lo anterior y a partir de la evaluación de los criterios subjetivos definidos previamente, 19 entidades de las 23 obtuvieron un puntaje alto en el nivel de desarrollo de la implementación de la citada Ley.

Tener en cuenta, entre las acciones orientadas al mejoramiento de la implementación de la ley, las experiencias de las entidades evaluadas, con el fin de establecer los principios y criterios que promueva un modelo de referencia que permita construir y reflexionar sobre un aprendizaje de buenas prácticas que redunde en el bienestar de las organizaciones y en la eficiencia del sector.

6. RECOMENDACIONES

Abordar integralmente la amplia y compleja temática del acoso laboral con miras a lograr una articulación coherente entre las políticas de planeación, gestión del desempeño y competencias y las que promueven el bienestar y la convivencia organizacional para lo cual se requiere una adecuada y eficiente gestión, desde la perspectiva de la nueva gerencia y liderazgo del quehacer de lo público.

Realizar seguimiento y control con el ánimo de determinar las acciones preventivas conducentes a evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los servidores ubicados en distintos niveles de la organización estatal, por la comisión de conductas de acoso laboral. Se sugiere tener en cuenta los roles de cada una de las entidades competentes para asumir el conocimiento de conductas de acoso y el acatamiento de los principios de confidencialidad, transparencia e imparcialidad en el manejo de los asuntos en los cuales esté involucrado un comportamiento de acoso laboral.

Promover en las sedes ubicadas, tanto en el nivel central como territorial, y en especial en las oficinas que tienen a cargo el desarrollo del talento humano, la gestión ética, el control interno y la formación y capacitación para que colaboren en la construcción de una cultura orientada a los resultados que, además, involucre el respeto por el otro. Por ello se insta a las entidades para que diseñen y pongan en marcha de estrategias de orientación, asesoría y planeación para el cambio con el propósito de mejorar las prácticas institucionales que busquen un ambiente en el que el lugar de trabajo se aproxime a estándares de una organización pública

logadora que al mismo tiempo contribuya al logro de los resultados esperados.

Promover internamente el cumplimiento de la ley de acoso laboral desde el enfoque preventivo y sancionatorio; guardando especial atención a realizar el seguimiento del impacto de la misma mediante indicadores de gestión que además permita evaluar una política interna de bienestar organizacional.

Involucrar en lo posible en los informes de rendición de cuentas los resultados obtenidos mediante indicadores tales como los que se desprenden de la gestión ética, el desempeño, control interno y los logros alcanzados en clima de convivencia laboral.

Adelantar las acciones necesarias ante la Escuela Superior de Administración Pública, a efecto de lograr convenios a nivel nacional para la realización de cursos de capacitación de directivos y demás funcionarios del Estado sobre la problemática del acoso, la conciliación y transacción de las diferencias, la resolución de conflictos, el manejo del riesgo psicosocial, además de otros temas, de forma que dicha entidad coadyuve en el logro de una política, que dirigida a la sana y prudente gestión, busque el desarrollo del talento humano y la innovación en el sector público.

Involucrar en las estrategias institucionales al Ministerio de la Protección Social para la orientación técnica y profesional con miras a implementar eficientemente la ley de acoso laboral, en el marco del Sistema de Riesgos Profesionales. Se sugiere que los Comités se asesoren de las ARPs para evaluar las condiciones laborales de los trabajadores en los casos de acoso que se presenten. Solicitar igualmente la participación activa y directa de las administradoras de riesgos profesionales dentro del Programa de Salud ocupacional para lo cual se sugiere acudir a la formación, divulgación, publicación y capacitación.

Acudir a la Procuraduría General de la Nación en aquellos eventos en que, no obstante haberse agotado el procedimiento preventivo, no se logró superar la situación de acoso. De ahí que se recomienda estar atentos a todas las situaciones que puedan afectar el clima y el ambiente laboral en la entidad y que puedan, además, llegar a afectar gravemente los derechos fundamentales de los trabajadores.

- DOCUMENTO N° 3.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.	
TÍTULO	Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano.
MEDIO DE PUBLICACIÓN	Revista. Artículo.
AUTORES	Javier Giraldo. Universidad Santo Tomas Corporación Universitaria Iberoamericana
PAÍS DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO	Colombia
AÑO DE PUBLICACIÓN	2005
IDIOMA	Español
2. OBJETIVOS	
Se propone una atención urgente tanto desde lo legal como de la psicología organizacional en aras de mejorar la calidad de vida laboral.	
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
La Psicología organizacional como una subdisciplina que se enfoca a mantener el bienestar psicosocial de las personas en las organizaciones, se encuentra íntimamente relacionada con el fenómeno del acoso laboral ya que el mismo genera situaciones disfuncionales en relación con la conducta del trabajador.	
4. METODOLOGIA	
Estudios relacionados con el acoso laboral, para proveer elementos de comprensión, aprehensión y afrontamiento de un grave problema que aqueja a las organizaciones laborales (y a la sociedad)	

Al reconocer a Colombia como un país en desarrollo que se encuentra todavía en un nivel básico de modernización socioempresarial, ya que la mayoría de empresas opera bajo la inadecuación de máxima producción a mínimos costos en todos los factores, incluyendo el humano (Enciso y Perilla, 2004: p. 6), es perentorio definir, en el contexto, el abordaje a esta temática tan poco conocida, tomada de una manera ligera, en la que se desconoce totalmente al individuo como tal dentro de una empresa. Es necesario establecer una ley que castigue duramente la aparición del acoso laboral en la empresa y asumir la comprensión del fenómeno desde la psicología organizacional, ya que nos permite como subdisciplina de la psicología cumplir con la responsabilidad social que compete y desde el aspecto profesional, como lo sugiere Muchinsky (2002), [p. 5] se ocupa de la aplicación del conocimiento para resolver problemas reales en el mundo laboral (p. 5). Como lo establecen (Castañeda y Enciso, 2004, p. 3), la psicología organizacional

[...] hace referencia al estudio del comportamiento de los individuos y los grupos en ambientes organizacionales [...] Está orientada a propiciar las condiciones que permiten al individuo y a los grupos lograr sinergia, autonomía, autocontrol, creatividad y poder de decisión, en la búsqueda de los resultados derivados del esfuerzo individual y colectivo y así crear el clima propicio para asumir el compromiso de ejecutar un trabajo de calidad, en un contexto de crecimiento y desarrollo personal, que conduzca a una mayor calidad de vida.

Se trata de proveer elementos de comprensión, aprehensión y afrontamiento de un grave problema que aqueja a las organizaciones laborales (y a la sociedad) y que apenas estamos empezando a identificar. En última instancia, lo que se pretende al abordar el fenómeno de manera seria y sistemática y desde estos frentes, es que [p. 5] a las personas se les permita usar todo su cerebro y sus capacidades (Merzenich, citado por Deutschman, 2005, p. 116).

Se propone una visión de los procesos sociales que cobija las instituciones, pasa por las organizaciones hasta llegar a las relaciones cara a cara que se suscitan en las interacciones humanas en las organizaciones. Se sugiere un orden inclusivo por niveles en donde las diferentes instancias son determinantes y determinadas entre sí. En esta tendencia enmarcada entre tiempos y espacios específicos, se estudia la dinámica del cambio social y abren posibilidades para que, desde las organizaciones, surjan fuerzas que vayan dirigidas a cambiar las organizaciones y a realizar cambios más amplios a nivel social (Pulido, 2001, p. 15).

Es así como el estudio de este tema contribuye al desarrollo de la subdisciplina y anuncia los fuertes cambios y retos que se deben asumir en el futuro inmediato para la labor del psicólogo en el campo de las organizaciones y el trabajo. Se trata de mejorar la calidad de vida, entendida ésta como [p. 5] un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona (Ardila, 2003, p. 163) en el que, de acuerdo con éste mismo autor, se conjugan elementos de bienestar material y la necesidad [p. 5] de tener relaciones armónicas con el ambiente natural y con la comunidad de la cual somos parte (p. 163). Un gran reto de la psicología organizacional es contribuir al incremento de niveles de

nal y de la calidad de vida de sus miembros+ (Castañeda y Enciso, 2004, p. 5). No hay que olvidar que el mobbing es una problemática que incide de manera directa en el individuo provocando desestabilización de su bienestar (Rubio, 2002) y que la psicología organizacional [a.] se ocupa de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo+ (Spector, 2002: 4), sumándose a la comprensión del comportamiento humano en la organización [...] el objetivo de conducir investigaciones relacionadas con este problema es contribuir a la percepción y prevención del mismo+ (Peralta, 2004, p.121), lo cual a su vez revertirá en beneficio de la productividad organizacional, en un sano esquema gana-gana, gana el individuo y gana la empresa:

Puesto que el desarrollo no es un campo que exista por sí solo, sino que está más bien ligado a otros sectores interdependientes de la expansión de la libertad humana, los actores del desarrollo deben entender que 'lo bueno' del desarrollo supera los límites de su contexto específico. Ellos logran lo bueno del desarrollo al interactuar con otros conjuntos de actores, de manera que llegan a entender lo que es bueno para todos los actores. Lo bueno del desarrollo se logra también a través de la decisión de trabajar juntos a través de esfuerzos creativos por el bien común [...] En definitiva, la comprensión mutua y el compromiso recíproco forman parte de las cosas buenas que puede promover el desarrollo (Lo Biondo, 2002, p. 409).

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.	
TÍTULO	MANIFESTACIONES DEL ACOSO LABORAL, MOBBING Y SÍNTOMAS ASOCIADOS AL ESTRÉS POSTRAUMÁTICO: ESTUDIO DE CASO
MEDIO DE PUBLICACIÓN	Revista.
AUTORES	María Claudia Peralta Gómez
PAÍS DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO	Colombia
AÑO DE PUBLICACIÓN	2006
IDIOMA	Español
2. OBJETIVOS	
<p>Describir el acoso laboral, identificar sus manifestaciones, causas y consecuencias y presentar las situaciones de estrés vivenciadas por tres trabajadores como consecuencia del mobbing al que fueron sometidos. Así mismo, se pretende hacer un aporte para la toma de conciencia de la gravedad de este fenómeno y de sus consecuencias, resaltar los efectos que genera a nivel individual y los síntomas que produce.</p>	
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
<p>Se parte de la idea de que ofrecer información sobre el acoso laboral y despertar interés por el tema, llevará a nuevas comprensiones desde la psicología organizacional y a nuevas formas de acción en el contexto empresarial. Así, se analizan las interacciones laborales de una manera crítica, a fin de hacer visibles formas de relación desconsideradas y maltratantes que puedan estar presentes en algunas empresas y que no son %naturales+ a la condición del trabajo, al mismo tiempo que afectan el clima, la cultura y la productividad de la organización.</p>	
4. METODOLOGIA	
<p>Investigación, de corte social - interpretativo, se echa mano del estudio de caso como diseño de investigación, por cuanto su metodología facilita de forma pragmática la obtención de información útil para ser analizada en profundidad. El estudio de caso presenta como características principales el análisis de un fenómeno en su contexto natural, centrado en ejemplos específicos y desde la perspectiva de los participantes (Gall, Borg & Gall, 1996).</p>	

6. DISEÑO METODOLOGICO

Investigación de tipo descriptivo. Que permite determinar la eficacia de la ley 1010 de 2006, en su aplicación al momento de sancionar las conductas de acoso laboral, a partir de la revisión teórica del concepto de eficacia y demás concordantes al término.

De otra parte, se abordaron otros elementos del método descriptivos con la aplicación de entrevistas a una muestra de trabajadores de la Rama Judicial en Manizales, para identificar conductas que se reconozcan como de acoso laboral para los servidores judiciales.

Luego con la realización de análisis documental con la exploración en los documentos de los despachos laborales, el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Rama Judicial, llegar a conclusiones sobre que se considera acoso laboral en la Rama Judicial.

Población. La investigación se realizó con la población de servidores judiciales de la Rama Judicial que se ubican en los despachos del Distrito Judicial de Manizales, conformada por (800) funcionarios.

Muestra. La investigación se realizó con una muestra aleatoria simple determinada por el grupo investigador, así:

Población: 800 servidores judiciales cada uno tiene las mismas posibilidades de ser elegido para poder elegir la muestra cada uno tiene que tener las características de los elementos y objetos que espera encontrar.

Se denota población con N

Muestra se denota con n

Nivel de Confianza: el grado de aproximación a la realidad, entre más alto el nivel de confianza más exacta la investigación.

AMAÑO DE LA MUESTRA

Se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2}$$

Muestra para la Rama

N= 800

Nivel de confianza (Z) 90%

Error de muestra (E) 10%

Variabilidad positiva (p) 85%

Variabilidad negativa (q) 15%

Finalmente al aplicar lo establecido se llegó a una muestra de 33 servidores judiciales.

Fuentes Primarias de Información.

- Encuesta a servidores judiciales de Manizales.
- Entrevista a servidores judiciales

Fuentes Secundarias de Información.

- Ley 1010 de 2006,
- Jurisprudencias,
- Textos producidos ESCOBAR ENRIQUE, Francisco. Magistrado Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.
- Documento final de la Función Pública, abril de 2007.
- Documentos producidos en la Rama Judicial en otras seccionales, como resultado de denuncias de acoso laboral.

Investigación

1. Fase de revisión teórica. Con la sistematización de la revisión de los diferentes documentos escritos, que sirven de antecedentes y marco teórico, como la ley sus diferentes debates a su aprobación, las sentencias referidas al tema, la investigación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Fase descriptiva. Con la sistematización de los resultado de las encuestas y entrevistas y de los casos de denuncias de presunto acoso laboral en la Rama Judicial. (Ver Anexo de Encuesta HEINZ LEYMANN (LIPT)³⁷.
3. Fase Interpretativa. Con el análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones y observaciones.

³⁷ Cuestionario de Heinz Leymann (Lipt), Adaptación de González de Rivera y cols. [en línea][citado 20 Febrero de 2010] Disponible en:
<http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_475.shtml>

7. RESULTADOS ALCANZADOS

Realizada la revisión documental en la Rama Judicial de Manizales se tiene que la entidad cuenta con 800 servidores judiciales con cobertura en 27 Municipios de Caldas, Puerto Salgar y Puerto Boyacá. El total de despachos Judiciales es de 143 Juzgados en las diferentes especialidades y 23 Magistrados que conforman tribunal superior de Manizales, Contenciosos Administrativos de Caldas, Consejo Seccional de la Judicatura y Dirección Ejecutiva Seccional.

En el periodo objeto de investigación (2008 . 2009), se encontró, que en la Rama Judicial Manizales se presentaron cuatro(4) quejas de presunto acoso laboral, tipificadas bajo la modalidad de persecución del superior (juez) al subordinado inferior (empleado).

Denuncias que en el comité paritario de salud ocupacional no culminaron con conciliación, a pesar de que en algunos casos se avanzó en el proceso y se ofrecieron y concertaron estrategias de comunicación. Finalmente, tres traslados a la autoridad disciplinaria competente: Sala disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura. (Según datos obtenidos de cuadro consolidado de la Rama Judicial Manizales).

De otra parte, en la Rama Judicial Manizales existen tres (3) Juzgados de especialidad laboral, en los que se encuestó sobre los casos resueltos sobre el tema de acoso laboral. Informando que no se tiene ningún caso en el período en (2008 . 2009).

Determinada la unidad de análisis, a partir del cuestionario de HEINZ LEYMANN (LIPT), se determinaron conductas que pueden constituir acoso laboral, con la aplicación del cuestionario a la muestra de 33 servidores judiciales, con los resultados que se describen sobre estrategias de acoso laboral en la Rama Judicial, así:

7.1 Estrategias de acoso laboral en la comunicación:

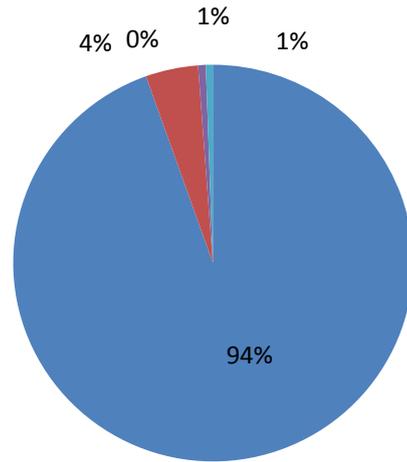


Del total de encuestados, un 71% de la muestra manifiesta no sentir limitación en la comunicación en el despacho judicial, ni que se tengan sujetos activos que impongan su autoridad o que limiten lo que puede decirse o no, así como sentir que se niegue el derecho a expresarse o hacerse oír. Sin embargo, un 23% sí percibe que existen prácticas de acoso laboral con barreras en la comunicación. Y un 3% las percibe en forma moderada.

Se observa alta frecuencia en los datos, a considerar que no hay prácticas de acoso laboral en la Rama Judicial Manizales desde la comunicación. Es decir, que la comunicación se percibe como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar la interacción del grupo.

ESTRATEGIAS DE ACOSO LABORAL DE CONTACTO SOCIAL

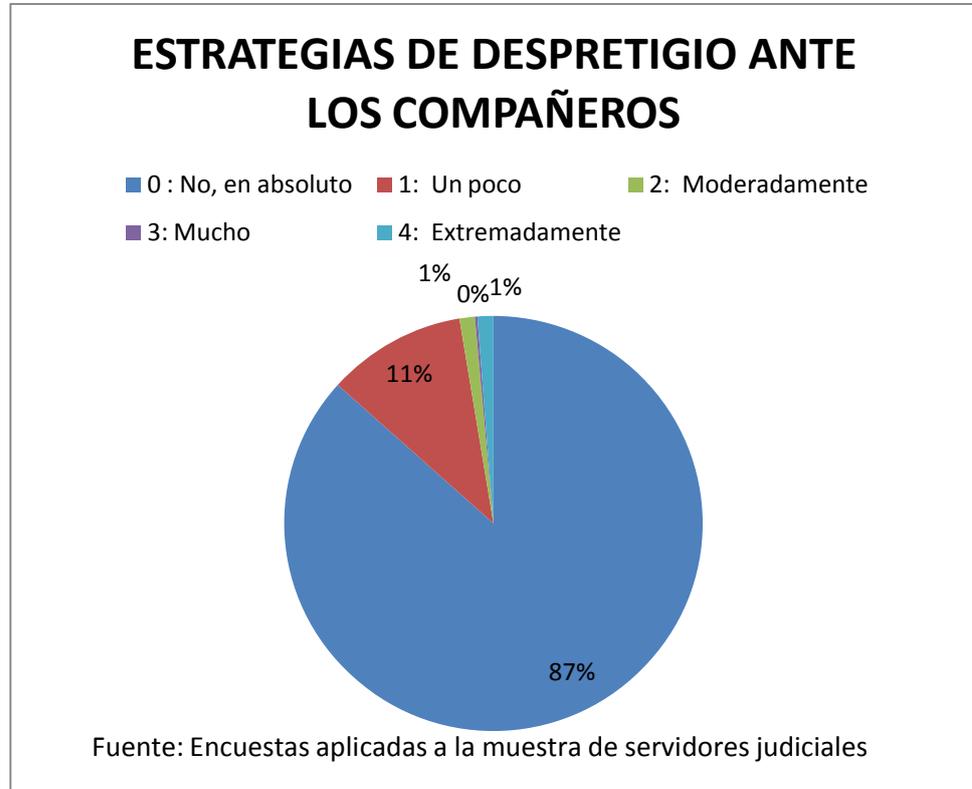
■ 0 : No, en absoluto ■ 1: Un poco ■ 2: Moderadamente
■ 3: Mucho ■ 4: Extremadamente



Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de servidores judiciales

Del total de encuestados un 94%, manifiesta no sentir en absoluto, que no le dirijan la palabra, o, que los integrantes del despacho no lo hagan, o que se le limiten las fuentes de información, o sentirse aislador. Por su parte un 4%, manifiesta sentir un poco estas prácticas.

Acoso Labor al que buscan desprestigiar la persona ante los compañeros.



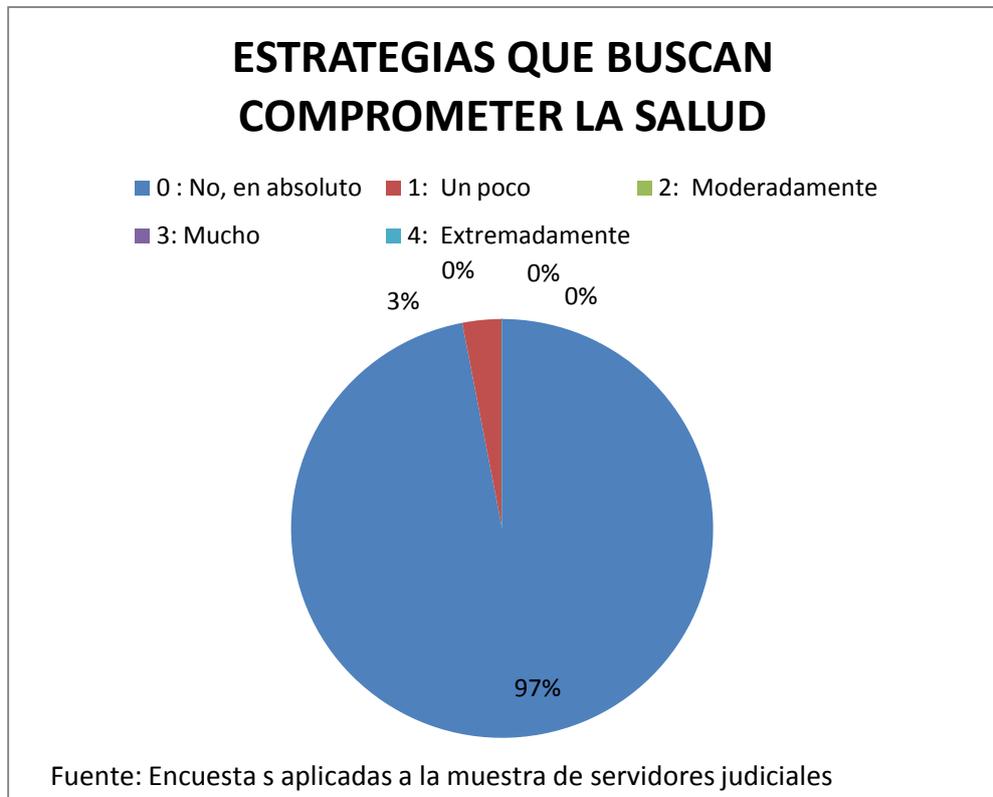
Del total de encuestados, un 87% expresa no experimentar en absoluto, desprestigio ante los compañeros, que se hagan burlas o bromas tanto a él como a su familia. Sin embargo un 11% manifiesta haberlo sentido un poco.

de Acoso Laboral que Buscar Desacreditar la capacidad profesional y laboral.



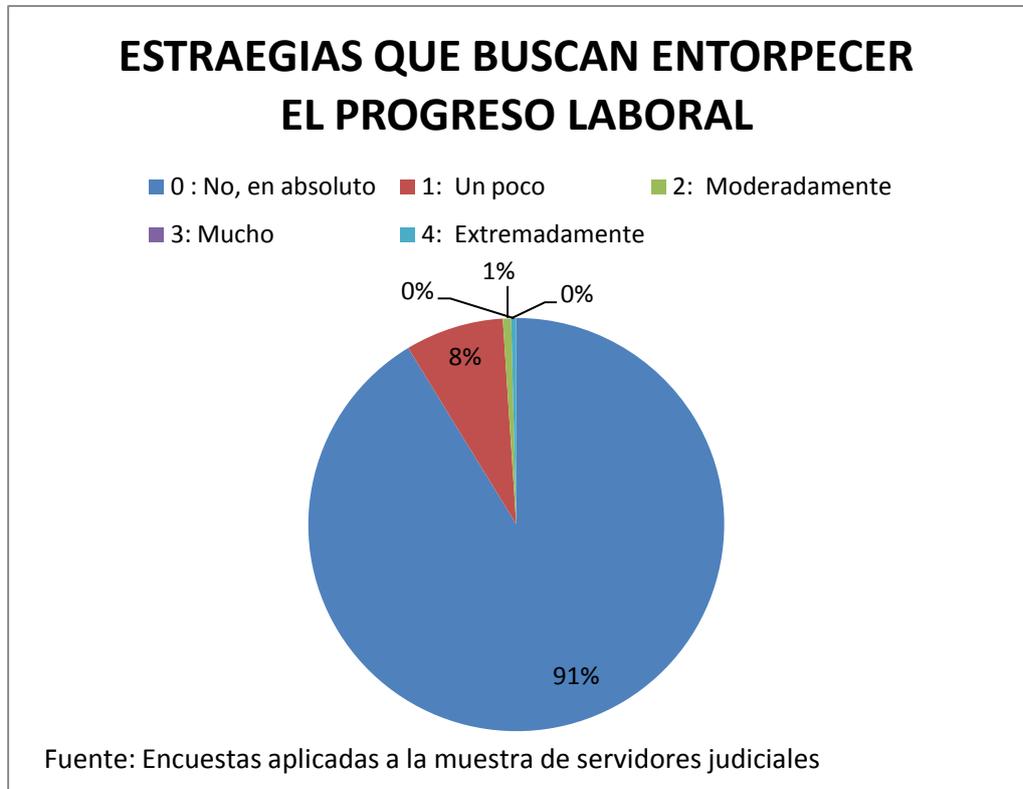
Del total de encuestados un 81% manifiesta no sentir que se le asignan tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; ni que se le desprecie su trabajo y sus capacidades profesionales. Pero un 15% expresa sentir un poco estas prácticas.

Acoso Labor al que Buscan Comprometer la salud.



Del total de encuestados el 97%, manifiesta no sentir en absoluto, prácticas que constituyan efectos psicológicos negativos. Un 3% expresa sentir un poco estas prácticas.

de Acoso Laboral que Buscan Entorpecer su progreso laboral.



Del total de encuestados un 91%, manifiesta no sentir en absoluto, que en el Despacho Judicial se presenten situaciones que entorpezcan su labora, e impidan cumplir a cabalidad las tareas, de tal forma que no pueda progresar en las labores asignadas. De otra parte, un 8% de los encuestados dice sentir un poco estas conductas de acoso laboral.

Del trabajo de campo desarrollado a partir de cuestionario de HEINZ LEYMANN, se pudo identificar que las principales conductas que constituyen acoso laboral en la Rama Judicial de Manizales son las siguientes.

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.
2. Le interrumpen cuando habla.
3. Sus compañeros no le dejan expresarse o no le dejan hablar .



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ñan en voz alta.

5. Critican su trabajo.
6. Sus decisiones son siempre cuestionadas o obstaculizadas.

En la Rama Judicial a nivel nacional, se han reportado 13 denuncias a los comités de conciliación creados por el acuerdo No PSAA08-4437 de 2008, de los cuales 4 cuatro casos corresponden a la Rama Judicial en Manizales, siendo la presunta conducta de acoso laboral más común la persecución, de acuerdo con la queja de los denunciantes.

8 CONCLUSIONES

- Confrontada la eficacia de la ley de acoso laboral en la Rama Judicial de Manizales, frente a la teoría, se puede inferir a partir del contexto, que la misma presenta fallas en la metodología para su aplicación, es decir son carencias más de forma que desde su mismo espíritu, pero este factor, si no se revisa y se aplican las medidas preventivas y/o correctivas, puede dar como resultado, que un instrumento legal de la importancia de la ley 1010 de 2006, quede sólo como un escrito de eficacia simbólica pues los resultados de la investigación demuestran que la norma es conocida y ha sido difundida en la población de los servidores judiciales.
- Se concluye que la ley 1010 de 2006 pierde eficacia instrumental ya que la norma distancia entre su contenido y la ley practica, de acuerdo a las quejas presentadas, puesto que a los nominadores les continúa la facultad de disciplinar y de evaluar el desempeño a los empleados, no obstante, aunque según el trabajo de campo existen estrategias de acoso laboral, los empleados sienten temor al denunciarlos por posibles represalias en la calificación de servicios, la que continua en cabeza del nominador. (testimonio según entrevista del 2 de marzo de 2010). Por tal razón, con el paso del tiempo tiende a perder su función social. Sumado a lo anterior, la conformación de los comités de conciliación creado por el Consejo Superior de la Judicatura, en el cual faculta a los comités paritarios de salud ocupacional de la potestad conciliadora, facultad que es atribuida por la ley 640 de 2001.
- La ley una vez promulgada, lleva implícita la pretensión de cumplimiento, pero la misma pueda aplicarse o no aplicarse, y en la medida que se cumpla, se puede predicar su eficacia, puesto que la norma es eficaz cuando se cumple, esto es, cuando su pretensión de cumplimiento es satisfecha, en caso contrario, la misma ley prevé una sanción que tiene por objeto restaurar la situación dada por la norma. De la presente investigación se puede concluir que en el caso de la aplicación de la Ley



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ha demostrado su ineficacia dado que el porcentaje de los casos denunciados no son garantía ya que en algunos niveles de la Rama Judicial de Manizales se continúan manejando comportamientos que atentan contra la dignidad de las personas lo que genera un estado permanente de inconformismo y apatía frente a los beneficios y seguridad que la ley les debería garantizar.

9. RECOMENDACIONES

La Rama Judicial debe adoptar medidas para evitar hasta donde ello sea posible que en el ambiente de las relaciones laborales, surjan problemas de acoso. Lo anterior implica un trabajo sostenido de concientización y educación en todos los niveles, al igual que el cumplimiento periódico de actividades de control interno. La labor educativa seguramente estará dirigida al manejo de una mínima urbanidad, al análisis teórico y casuístico de los comportamientos correctos e incorrectos, así como al estudio de los derechos humanos y generales relacionados con el trabajo y el amparo frente a la discriminación laboral, ello a través de la publicación de cartillas y otros materiales de divulgación o mediante la realización de cursos, talleres, seminarios y prácticas. También es importante como fórmula de disuasión que se divulgue la normatividad que proscribe y sanciona los comportamientos erróneos.

En la actualidad, con la ley de acoso laboral se puede apreciar que su impacto social es de tanta trascendencia, que su conocimiento es esencial no solo en las instituciones públicas, sino también, por la gran masa de población civil, incluidos los estudiantes universitarios. Por lo tanto, se recomienda que en ámbito de la Universidad de Manizales se pudiesen implementar mecanismos de divulgación de la norma entre la comunidad universitaria (Talleres, conferencias, capacitaciones, simposios etc.), puesto que es bien conocido que un gran número del estudiantado se encuentra vinculado al mercado laboral.

De otra parte se le recomienda a la Universidad de Manizales continuar impulsando este tipo de trabajos para que los estudiantes opten al título, puesto que es la investigación la que más transforma lo social y el pensamiento de los futuros profesionales.

BIBLIOGRAFIA

Acuerdo PSA A08-4437 del 09 de enero de 2008, por medio del cual se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral [en línea]. [citado 25 mar., 2010]. Disponible en: <http://www.ramajudicial.gov.co/csj_portal/acuerdos/4437-08.HTM>.

AMAYA RODRIGUEZ, Paola .Andrea. Y SEGURA MONTERO, Nini. Johanna. Características del ambiente empresarial que contribuyen al acoso laboral 2008. [en línea] [citado 28 marzo 2010]. Disponible en: <www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis03.pdf>.

CALVIÑO, Gonzalo. Filosofía del derecho: guía de clase. (2007). Consultado 27 mar., 2010. Disponible en: <http://www.cvd.edu.ar/camp18/courses/100URUMAT/document/TEORIA_DEL_DERECHO/Gu%EDa_de_clase_-_Kelsen.pdf?cidReq=100URUMAT>.

CARDONA, A., Doris Y BALLESTEROS P. Mónica. El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado [en línea]. Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública. Vol. 23 no. 2, 2005. [citado 3 mar., 2010] Disponible en : <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12011106012>>.

COLOMBIA. CONGRESO. Ley 734 de 2002 por el cual se expide el Código Disciplinario Único. [en línea]. [citado 15 ene., 2010]. Disponible en: <http://www.uni-cauca.edu.co/contenidos/uni_versidad/areacomercial/L-734-02.pdf>.

COLOMBIA. CONGRESO. CÁMARA DE REPRESENTANTES. Proyecto de ley 088 de 2004 [en línea]. [citado 3 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www2.valledelcauca.gov.co/SIISVC/documentos/ligarcia%20453960/ley%20acoso%20laboral.pdf>>.

LEY 1010 DE 2006 (Enero 23). 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. [en línea][citado 3 mar., 2010]. Disponible en: <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1010_2006.html>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-780 de 6 dic., 2007[en línea].[citado 7 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.legisnews.com>>

COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-873 de 2003. [en línea].[citado 27 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-873-03.htm>>

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Concepto no. 62362 del 13 de mayo, 2009. [en línea].[citado 12 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.legismovil.com>>

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA. SALA ADMINISTRATIVA. Acuerdo PSA A08-4437 del 09 de enero de 2008, por medio del cual se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral [en línea] [citado 25 mar., 2010]. Disponible en: <http://www.ramajudicial.gov.co/csj_portal/acuerdos/4437-08.HTM>

CORTÉS GONZALEZ., Juan Carlos. Temas sobre acoso laboral en Colombia. 2009. [en línea].[citado 3 mar., 2010]. Disponible en: <www.gestionhumana.com>

ESCOBAR HENRIQUEZ, Francisco. La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la ley 1010 de 2006,[en línea] [citado 25 mar., 2010]. Disponible en: [http://www.ejrlb.net/medios/docs/94/la violencia en el trabajo y el acoso laboral en la ley 1010.pdf](http://www.ejrlb.net/medios/docs/94/la%20violencia%20en%20el%20trabajo%20y%20el%20acoso%20laboral%20en%20la%20ley%201010.pdf)

GARCÍA MANRIQUE, Ricardo. En torno a la libertad, la igualdad y la seguridad como derechos humanos básicos. Acotaciones a Liborio Hierro. [en línea]. Revista Doxa. No 23, 2000. (Citado 12 de abril de 2010. Disponible en: http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/12383873132368273109_21_3/Doxa23_15.pdf

GIRALDO, Javier. Perspectivas del acoso laboral en el contexto colombiano. 2005. Perspectivas en psicología. Vol. 1, no. 2 [en línea] [citado 28 mar., 2010]. Disponible en: http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_2/vol1.no.2/art_8.pdf

GÓNGORA YERRO, Juan José, LAHERA MARTÍN, Matilde y RIVAS BACAICOA, M^a Luisa. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) [en línea]. Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud, abr.2008. [citado 6 abr., 2010]. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1961-acoso-psicologico-en-el-trabajo-mobbing.html>

HIERRO, Liborio L. La eficacia de las normas jurídicas. Barcelona: Ariel, 2003; p. 131-137.

LOPEZ HERNANDEZ, Jose. Existencia, validez y nulidad de las normas jurídicas. 2007. [en línea] En: Anales de Derecho. Universidad de Murcia. No. 22, 2004. [citado 27 marzo 2010]. Disponible en: <http://www.um.es/facdere/publicaciones/anales/anales22/jose-lopez.pdf>

INTERNACIONAL DE ENFERMERAS CIE.

INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS ISP. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra2002. [en línea] [citado 22 mar., 2010]. Disponible en <<http://violencialaboralenfermeria.blogspot.com/2009/03/seccion-2.html>>

PERALTA GOMEZ., María. Claudia. Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. Psicología desde el Caribe, Universidad del Norte. No. 17. 2006. [en línea] [citado 28 mar., 2010]. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/213/21301701.pdf>>

TOPA CANTISANO. Gabriel, Depolo Marco y MORALES DOMINGUEZ, J. Francisco . Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. En: Psicothema, vol. 19, no.1, 2007. [en línea] [citado 25 mar., 2010]. Disponible en: < <http://www.psicothema.com>

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Y MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Formas y consecuencia de la violencia en el trabajo. 2004, [en línea] [citado 28 mar., 2010]. Disponible en: <<http://guajiros.udea.edu.co/fnsp/cvsp/estudio%20de%20formas%20y%20consecuencias%20de%20la%20vi.pdf>>

Uribe, Mario. Temas sobre acoso laboral en Colombia. 2009. [en línea] [citado 27 mar., 2010]. Disponible en: <<http://gestionhumana.com>>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

GARCIA VILLEGAS, Mauricio y RODRIGUEZ, Cesar A. Derecho y Sociedad en América Latina: Un debate sobre los estudios jurídicos críticos. Colombia: ILSA, Universidad Nacional de Colombia, 2003; p. 223 . 247.

MANZO, Carlos E. Violencia psicológica en el poder judicial de la prov. de Buenos Aires. El caso de la Departamental Dolores. 2004. [en línea] [citado 28 mar., 2010]. Disponible en: <<http://www.acosomoral.org/juric25.htm>>

PÉREZ MACHIO, Ana. I. Concreción del concepto jurídico de «mobbing», bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004. [en línea] [citado 01 abr., 2010]. Disponible en: <<http://criminnet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>>

ROJAS CHAVEZ., Armando Mario. El acoso o «mobbing» laboral: disposiciones legales y de los pronunciamientos judiciales sobre la protección del trabajador acosado en el trabajo. [en línea] [citado 01 abr., 2010]. Disponible en: <http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/24/9_El%20acoso%20o%20mobbing%20laboral.pdf>



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ANEXOS

ANEXOS 01: Cuestionario de HEINZ LEYMANN (LIPT)

El objetivo de la presente encuesta es conocer si la norma de acoso laboral de la ley 1010 de 2006, tiene aplicabilidad en la Rama Judicial, a partir del cuestionario de HEINZ LEYMANN (LIPT) y determinar conductas que pueden constituir acoso laboral.

situaciones que usted puede haber sentido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado .

Marque con una cruz (x) el **cero(0)** si no ha experimentado esa conducta, el **uno(1)** si la ha experimentado un poco, el **dos(2)** si la ha experimentado moderadamente, el **tres (3)** si la ha experimentado mucho y el **cuatro (4)** si la ha experimentado de manera extrema.

- 0 = No, en absoluto
- 1 = Un poco
- 2 = Moderadamente
- 3 = Mucho
- 4 = Extremadamente

		0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	17	13	3		
2	Le interrumpen cuando habla	14	18	1		
3	Sus compañeros no le dejan expresarse o no le dejan hablar	19	11	2		1
4	Le gritan o le regañan en voz alta	16	13	2		2
5	Critican su trabajo	17	12	2	1	1
6	Critican su vida privada	26	4	1	1	1
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	33				
8	Se le amenaza verbalmente	28	3	1	1	
9	Recibe escritos y notas amenazadoras	32	1			
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	28	4			1
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	28	5			
12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	28	3		1	1
13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan	33				
14	Injustificadamente le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	32	1			
15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	32	1			
16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	31	2			
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas	23	7	2		1
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	25	6	2		
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted	25	7			1
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	32	1			
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	32	1			
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	30	2	1		
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	28	4			1
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	29	4			
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada	29	3			1
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	31	1			1
27	Le asignan un trabajo humillante	31	2			
28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	30	2		1	
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o obstaculizadas	24	9			

ORSO

- 0 = No, en absoluto
- 1 = Un poco
- 2 = Moderadamente
- 3 = Mucho
- 4 = Extremadamente

30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	30	2			1
31	Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	30	2	1		
32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	23	5	1	3	1
33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	26	4	3		
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	28	5			
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	25	7	1		
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	24	8		1	
37	Le obligan a realizar tareas humillantes	31	2			
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	29	3		1	
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	32	1			
40	Le amenazan con violencia física	32	1			
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia	32	1			
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración	32	1			
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarle	32	1			
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	32	1			
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas	32	1			
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	33				
47	Manipulan o dañan sus instrumentos de trabajo sin su consentimiento	33				
48	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o sus instrumentos de trabajo	30	3			
49	Se circulan informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	32	1			
50	Las personas que le apoyan reciben presiones, o amenazas para que se aparten de usted	33				
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	31	1	1		
52	No le pasan las llamadas, o mienten diciendo que usted no está	30	3			
53	Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	28	4			1
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	30	3			
55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	28	4	1		
56	Exageran sus fallos y errores	23	8	1		1
57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación	28	5			
58	Controlan exageradamente de manera demasiado estricta su horario	29	4			
59	Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen obstáculos y dificultades	32	1			
60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	32	1			

FIN DE LA PRUEBA. COMPRUEBE QUE HA VALORADO TODAS LAS FRASES



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)