



CUAL ES EL ALCANCE DE LA LEY DE ACOSO LABORAL FRENTE AL
PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR EN
LA EJECUCION DEL CONTRATO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO.

MANIZALES 2015

VALENTINA BEDOYA SALAZAR
DIEGO FERNANDO BRAND RUIZ
JULIAN OCAMPO VALENCIA

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
ABOGADO

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE DERECHO (NOCTURNO)
MANIZALES, MAYO DE 2015



CUAL ES EL ALCANCE DE LA LEY DE ACOSO LABORAL FRENTE AL
PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR EN
LA EJECUCION DEL CONTRATO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO.

MANIZALES 2015

VALENTINA BEDOYA SALAZAR
DIEGO FERNANDO BRAND RUIZ
JULIAN OCAMPO VALENCIA

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
ABOGADO

Tutor:
Doctor WILSON NIETO

PRESENTACIÓN

El acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación de que un trabajador se vea marginado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar al empleo, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han conceptualizado:

“La violencia en el 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 es una preocupación 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” (OIT-OMS, 2002).”

Hoy en día las organizaciones se han olvidado de la concepción del sujeto como un ente de derechos y deberes, pues cada vez se aprovechan más de los trabajadores, los deberes están poco delimitados, por la estructura organizacional flexible (horizontales); y los derechos han disminuido notoriamente, caracterizado por bajos salarios, trabajos temporales, subcontratación y reducción de algunas o todas sus prestaciones. Atravesando así, por una ambivalencia en el mundo laboral actual, pues existen leyes que protegen el bienestar y velan por los derechos de los trabajadores, sin embargo las organizaciones han desamparado cada vez más a sus empleados.

Con la expedición de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se abrió un camino en la legislación colombiana orientado a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral en los lugares de trabajo, tanto en las empresas del sector privado como las entidades del sector público. Por ello se debieron implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar aquellos comportamientos prepotentes que ocurran en el lugar de trabajo. La norma pretendió desarrollar plenamente el principio-derecho a la dignidad humana como sustento fundamental del derecho-garantía al trabajo en condiciones dignas (Goyes & Hidalgo, 2007), es decir, decentes y justas, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, mismo que corresponde a una obligación social y cuyo desarrollo permite alcanzar los fines del Estado.

Los Estados deben luchar por Preservar el trabajo con base en el respeto a la dignidad humana y basado en todas sus características, garantiza al trabajador unos niveles de vida acordes con el mandato del Siglo XX Y XXI, en donde el ESTADO SOCIAL DE DERECHO, prioriza al ser humano como eje y así proteger sus necesidades básicas y garantizar esa vida digna en todos sus ámbitos incluido el laboral , que él como instrumento de producción es vital en el funcionamiento de la economía y la sociedad.

En efecto, por mandato legal se impone en el ámbito público la responsabilidad de atender un fenómeno ampliamente difundido en las sociedades modernas, donde infortunadamente rige la ley del más fuerte y donde el actuar oficial, en la llamada “cadena burocrática”, no se encuentra muchas veces acorde con los presupuestos éticos que consultan la dignidad y humanización que hoy se exigen en el sector público.

PLANTEAMIENTO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

Para abordar el tema DE LA LEY DE ACOSO LABORAL FRENTE AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR EN LA EJECUCION DEL CONTRATO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO, es necesario identificar puntualmente la normatividad vigente, su aplicación y garantías constitucionales, con la finalidad de determinar su aplicabilidad, alcance y eficacia.”¹.

Como el énfasis del presente trabajo se centró en la DIGNIDAD HUMANA como principio constitucional, fundamental y fundante, cuya protección el Estado debe proporcionar su protección a todo trabajador, surgió el siguiente interrogante:

El estudio describe los factores asociados al acoso laboral, entendido como situación de trabajo en la que una persona se encuentra expuesta a actos en contra de su dignidad, se realiza estudio exploratorio a partir de encuestas, con el fin de evidenciar el conocimiento y posible vivencia de los empleados frente al acoso laboral.

¹ Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. 2010. *Artículos 33 – 36*. Bogotá: Legis.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿CUÁL ES EL ALCANCE DE LA LEY DE ACOSO LABORAL FRENTE AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR EN LA EJECUCION DEL CONTRATO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO

SISTEMATIZACION

- ¿Hay un conocimiento adecuado por parte del trabajador de los principios fundamentales y su importancia?
- ¿Conoce el empleado una definición acorde con la dignidad humana y su importancia?
- ¿Las entidades públicas están acorde con la Ley sobre el acoso laboral y los diferentes aspectos que esta ley abarca, brindando las capacitaciones indicadas?
- ¿Las entidades públicas se han preocupado por ser asesoradas por entidades en derecho sobre el acoso laboral y la ley 1010 de 2006?

Los objetivos que sirvieron de guía para el cumplimiento de los propósitos previstos para el desarrollo del trabajo fueron:

Objetivo General:

- Determinar el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público.

Entre los objetivos específicos se plantearon los siguientes:

- Interpretar la normatividad vigente que regula el acoso laboral en el sector publico
- Examinar el precedente constitucional del principio de dignidad humana en materia laboral.
- Determinar la efectividad de la ley de acoso laboral frente al respeto de la dignidad humana del servicio publico
- Categorizar las principales causas de acoso laboral en las relaciones del trabajo público.

JUSTIFICACIÓN

Es importante tratar este tema ya que, como se ha visto en gran número de estudios que la población activa laboralmente que se encuentra bajo estas circunstancias, situación que afecta su salud física y mental así como reduciendo tanto su capacidad productiva como persona, así como la de las empresas o instituciones y conllevando globalmente una pérdida de la competitividad de las mismas.

En Colombia, bajo las leyes laborales que ofrecen gran laxitud al empleador ante las variadas posibilidades de contratación y las condiciones de mercado laboral que rigen actualmente, no se ofrece estabilidad ni formalidad en el empleo, siendo los espacios laborales terrenos fértiles para la existencia del acoso laboral o mobbing y la vulnerabilidad y sometimiento de los trabajadores frente al mismo por temor a perder sus lugares de trabajo y no encontrar después otros medios de subsistencia.

Son las entidades y en esta propuesta las entidades de carácter público y a su vez sus empleados poco conocedores de la protección especial, tanto constitucional como legal que se hace al trabajo al proteger de manera especialísima la dignidad humana.

Se crearon con la relativamente nueva normatividad nuevos mecanismos a los que los trabajadores deben acudir en caso de sentir vulneración de sus principios que como en este caso la dignidad humana lo afecta en su esfera más íntima y personal pero puede finalmente afectar sus círculos sociales económicos y familiares de manera grave.

Pero es igual el muy amplio desconocimiento de los mecanismos que el trabajador tiene para hacer proteger ese derecho y muy principalmente en un trabajador público, que esta garantía aún se comparte con el código disciplinario único, al tener que realizarse una investigación disciplinaria al presunto acosador.

El tema es relativamente nuevo en nuestro país y es importante crear un documento que nos informe sobre su existencia y su evolución, permitiéndonos así generar críticas a la normativa actual sobre acoso laboral y elaborar nuevas propuestas frente a este proliferante fenómeno.

En este trabajo se pretende establecer lo que conceptualmente se debe entender por acoso laboral dentro del marco jurídico colombiano, empleando para ello metodológicamente un análisis histórico - hermenéutico dentro del paradigma cualitativo de investigación. Por tanto, en un primer ámbito se hará un análisis histórico de la apropiación del concepto anotado por parte del ordenamiento jurídico colombiano, su aplicación y efectividad en el sector público. Finalmente se planteara una propuesta de conceptualización del acoso laboral para ser empleada en la aplicación de la Ley 1010 de 2006.

En nuestro país, si bien no se ha desarrollado hasta el momento una norma explícita contra el acoso moral en el trabajo, si existe la suficiente protección de los

bienes que este acto vulnera, entendidos ellos como la honra, la dignidad humana, la intimidad, la participación y el ejercicio del trabajo.

ESTADO DEL ARTE

Con base en la revisión de antecedentes investigativos en el contexto internacional y nacional, alusivo al tema del acoso laboral entendido como una situación de trabajo en la que una persona se encuentra expuesta a actos en contra de su dignidad, se hace mención de algunos de los estudios más representativos:

- Evolución Jurídica Del Acoso Laboral En España Y Colombia.
- Estudio formas y consecuencias del acoso laboral.
- Criticas y perspectiva de la Ley 1010 de 2006 una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral, estudio realizado año 2011.
- Acoso laboral en la función pública, Procuraduría General de la Nación 2007.
- Acoso laboral perspectiva jurídica, estudio año 2011.
- Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el

ordenamiento jurídico colombiano

De los anteriores estudios se puede evidenciar que los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o “*mobbing*” o “*bullying*” datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Heinz Leymann, estudioso de la materia, sostuvo que acoso laboral es *“una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”*

Según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, ataques verbales, acoso sexual, insultos, ridiculización, desacreditación profesional, aislamiento social, amenazas constantes de despido, críticas injustificadas, sobrecarga de trabajo, falsos rumores, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas.

Las víctimas, por su parte, suelen sufrir, entre otros síntomas, dolores, síntomas psicosomáticos del estrés, trastornos de sueño, crisis nerviosa, pérdida de memoria, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares.

En los últimos años, la violencia laboral se ha convertido en una patología que preocupa a los Gobiernos y países en general. De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos internacionales como la OIT y la OMS, entre otros, y se han producido importantes documentos que contribuyen a explicar la

problemática y a definir la forma en que ésta puede ser atacada, como por ejemplo “*Las directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*”.

Pero, además de las manifestaciones realizadas por la OIT, es necesario destacar que la violencia laboral también es causa de importante morbilidad e, incluso, mortandad en las víctimas, como lo precisa el estudio de Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing), realizado por el Instituto Navarro de Salud Laboral:

“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. (...)

La repetición continuada de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las personas diana o víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud. Teniendo en cuenta la definición que la OMS hace de la salud, estas consecuencias negativas se pueden presentar en los distintos planos que la determinan. Algunas de esas 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 psicósomáticos: 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. Suicidio”.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es “ *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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*”.

Es necesario para entrar a analizar la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, el contexto dentro del cual será aplicada, ya que por ser un tema que está de moda , permite exponer temas que siempre han estado presentes en el campo laboral, pero que se enfatizan y se presentan hoy como elementos importantes para ser objeto de pronunciamiento legislativo, como son el respeto y la dignidad humana y como su alteración en el campo laboral puede tener incidencias en la vida personal de los trabajadores.

Igualmente se hace necesario presentar una delimitación clara de la ley, desarrollando subtemas que contendrán los elementos fundamentales para establecer que es acoso laboral y que no podrá ser entendido como tal, cuáles son los hechos que agravan o atenúan este comportamiento y que conductas pretende la ley presumir como acoso.

Complementando lo anterior se expondrán las medidas preventivas y correctivas, como mecanismos distintos al régimen sancionatorio.

Es indudable que el campo laboral y sus relaciones, son el resultado de un proceso de reestructuración y de desregulación, que crean espacios de alta presión tanto para los empleadores como para los trabajadores, presentándose conflicto en las relaciones laborales cotidianas. Éste se nos presenta como el

punto de partida para que el legislador a nivel global se haya pronunciado, convirtiéndose para nosotros estas experiencias internacionales en insumo a la hora de generar la legislación Colombiana. Desafortunadamente, la primera crítica que podemos hacer a nivel interno es el exceso del legislador nacional al pretender adaptar la experiencia española frente al acoso laboral al campo colombiano, generando un amplio conflicto con el marco normativo, ya que por el lenguaje utilizado se presentan discusiones interpretativas que pueden llevar a la mala aplicación de la ley.

Para el contexto colombiano se destaca, en cuanto a protección del trabajador en casos de acoso laboral por medio de la acción de tutela, la Corte Constitucional ha establecido que en los casos de acoso laboral, si bien la Ley 1010 de 2006 consagra una serie de medidas encaminadas a prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso, violencia y hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, cuando el acoso tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Dice la Corte que para el caso del sector público, el legislador no previó la puesta en marcha de medidas preventivas, como sí su sucede en el ámbito privado. Entonces, al igual que la Corte Constitucional, la Sala administrativa del Consejo de Estado estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores. Y, por ende, la tutela resulta ser el instrumento idóneo, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se pueda imputar al sujeto activo de la conducta que sanciona la Ley 1010 de 2006.

Posterior a la entrada en vigencia de la ley 1010, la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública realiza evaluación en entidades oficiales en el año 2007, se conoció la primera encuesta sobre cómo se estaba aplicando la ley de acoso laboral en Colombia; informe que resalta como principales conclusiones el desconocimiento de la norma, confusión, falta de compromiso de los funcionarios y temor a denunciar. La encuesta fue respondida por 284 jefes de recursos humanos de diversas entidades estatales pertenecientes al nivel nacional y territorial.

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. Igualmente, 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 de situaciones de temor para denunciar, lo que puede verse reflejado eventualmente en la escasa importancia de la cifra reportada. Se evidencia también que 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. Hasta el momento la Procuraduría General de la Nación tiene 444 investigaciones disciplinarias desde que se implementó la ley el 23 de enero del 2006. La Procuradora delegada para la función pública, María Fernanda Guerrero, dijo que la percepción que se tiene sobre las quejas está relacionada con el maltrato verbal de los jefes, entre compañeros, quejas por traslados injustificados y las denuncias por las evaluaciones hechas por los jefes. Según la funcionaria, la dificultad más frecuentes es el temor a denunciar por las represalias de sus jefes, por lo que dijo que, "si bien es cierto cada quien toma la determinación de quejarse, la dignidad no debe ser negociable". Por su parte, la Corte Constitucional señaló que la protección contra el acoso laboral debe extenderse a todos los trabajadores de las empresas públicas y privadas, por tratarse de una garantía que está relacionada con el derecho de todas las personas a tener un trabajo digno y justo. El tribunal señaló que incluso las personas que no puedan presentar una denuncia de acoso laboral por escrito, podrán hacerlo de manera verbal, pero advierte que el funcionario que reciba la queja, debe formalizarla, con el fin de iniciar el trámite correspondiente. Los magistrados consideraron que todas las personas deben gozar de condiciones adecuadas para realizar sus trabajos, sin importar si la empresa en la cual laboran, es de naturaleza pública o privada. La Corte Constitucional respondió así a una demanda que pretendía señalar que la ley de acoso laboral vulneraba la Constitución colombiana, porque excluía a las empresas públicas y entidades del Estado.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

- CONCEPTO DE DIGNIDAD HUMANA

Para lograr un entendimiento total en materia de Dignidad Humana se debe hacer un análisis razonable sobre ella. Partiendo del significado etimológico, el término dignidad, proveniente del latín dignitas, cuya raíz es **dignus**, que significa “excelencia”, “grandeza”, donde cabe agregar que la dignidad que posee cada individuo es un valor intrínseco, puesto que no depende de factores externos.

Así, la palabra dignidad no sólo significa grandeza y excelencia, es decir, el portador de esta cualidad no sólo se distingue y destaca entre los demás, sino también denota un merecimiento a un cierto tipo de trato.

Por lo anterior, la dignidad se puede definir como “la excelencia que merece respeto o estima”. Ejemplo de lo anterior es el caso de una persona que ocupa un alto rango o un puesto elevado y posee una dignidad, lo que exige a los demás una respuesta particular, pero esto no le hace acreedor a una mayor dignidad que el resto, ya que ésta, es igual para todos los seres humanos, sin importar su condición o puesto que desempeñe. De ahí que deba existir una relación entre dignidad humana y los derechos del hombre.

Entonces, inicialmente, podemos entender a la dignidad como aquel valor inalterable que posee toda persona por el hecho de contar con capacidad para razonar y decidir, que los otros entes no poseen, razón por la cual, esta es una expresión eminentemente ética, motivo por el cual ella se explica en buena medida en la autonomía propia del ser humano, pues sólo el que sabe y puede gobernarse a sí mismo, resulta un sujeto libre.

Con base en el anterior planteamiento, se puede inferir que la Dignidad Humana se basa en el reconocimiento a toda persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecemos respeto sin importar cómo seamos. Al

reconocer y tolerar las diferencias de cada persona, para que ésta se sienta digna y libre, se afirma la virtud y la propia dignidad del individuo, fundamentado en el respeto a cualquier otro ser; de este modo, cuando se habla de Dignidad Humana se implican dos cosas esenciales, una dignidad inherente al ser humano, concibiéndolo como un sujeto individual y otra dignidad que se relaciona con las personas, es decir, con un colectivo de individuos. Es así como una persona digna puede sentirse orgullosa de las consecuencias de sus actos y de quienes se han visto afectados por ellos, o indigna, si se ha causado daños inmerecidos a otros.

Es por lo anterior, que la Dignidad Humana ha sido objeto de numerosos debates filosóficos y ocupa un lugar relevante en el derecho internacional.

En el tema que nos ocupa analizaremos el concepto sobre Dignidad Humana de un gran pensador y filósofo como lo es Immanuel Kant, quien ha abordado explícitamente el concepto de dignidad humana y, más allá de las controversias, su interpretación sigue siendo relevante en la actualidad.

Sobre el particular, Kant distingue claramente entre "valor" y "dignidad". Concibe la "dignidad" como un valor intrínseco de la persona moral, la cual no admite equivalentes. La dignidad no debe ser confundida con ninguna cosa, con ninguna mercancía, dado que no se trata de nada útil ni intercambiable o provechoso. Lo que puede ser reemplazado y sustituido no posee dignidad, sino precio. Cuando a una persona se le pone precio se la trata como a una mercancía. "Persona es el sujeto cuyas acciones son imputables (...) Una cosa es algo que no es susceptible de imputación" (Kant, I. 1989, 30). De ahí que la ética, según Kant, llegue sólo hasta "los límites de los deberes recíprocos de los hombres" (Kant, I. 1989, 371).

La dignidad Humana en Colombia, tiene su fundamento en el artículo 1º de la Constitución Política de 1991, que al tenor reza:

ARTICULO 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Partiendo del hecho de que, tal como lo estipula este artículo, Colombia es un Estado Social de Derecho que se funda en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad; y que está en cabeza del Estado como fin esencial del mismo, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, es claro que es obligación del Estado velar por el respeto y protección de la dignidad humana.

El principio de dignidad humana, como principio de principios, es un valor absoluto fundante de nuestro Estado Social de Derecho que no puede ser condicionado por ninguna otra norma, pues al ser absoluto es inherente al ser humano, quien tiene valor en sí mismo por el solo hecho de ser persona, por lo cual es digno que sin ninguna cortapisa se valore su humanidad, dado que la dignidad humana se refiere a que cada individuo sea tratado con respeto y que ese respeto sea igual para todos.

A lo que sí se establecen límites es a la acción del Estado y de los ciudadanos, con el fin de garantizar la tan pretendida y aclamada dignidad humana, es debido a esto que las demás normas han sido creadas con el propósito de garantizar el respeto por los seres humanos en su integridad física y moral, en su autonomía, en su capacidad de auto determinarse y elegir libremente, y en general en sus derechos individuales, sin que esto implique en ningún momento que sus propios derechos extralimiten los derechos colectivos, ya que estos se convierten en el límite de los individuales; siendo así, los derechos de cada persona por amplios que puedan ser, nunca superarán los derechos de los demás, porque de acuerdo con la regla de oro que rige nuestro ordenamiento

jurídico y por la cual podemos vivir en sociedad como personas individuales pero así mismo pertenecientes a un grupo social, “nuestros derechos llegan hasta donde empiezan los de los demás”, a eso se refiere en gran medida el respeto, a tratar a los demás y así mismo con el respeto que le corresponde como persona, pues el ser humano es un fin y no un medio, por ello su valor no está dado por su utilidad sino por su esencia, por su propia humanidad, esa es la base de la dignidad humana, que fuera estudiada por Kant.

Una dignidad humana que además de basarse en el respeto, también lo hace en el principio de justicia, que no es más que dar a cada quien lo que le corresponde, tratar al otro como se lo merece, como el ser humano que es, dueño de un valor absoluto que posee por su naturaleza humana, haciéndose merecedor de gozar de condiciones de vida digna, que de acuerdo a los planteamientos de un Estado Social de Derecho como lo es Colombia, está íntimamente relacionado con el mínimo vital, el cual básicamente establece que ningún individuo debe estar condenado a sobrevivir en condiciones inferiores a las que requiere para vivir humanamente.

Estas condiciones que contempla el mínimo vital a su vez tienen que ver con cuestiones que están relacionadas con nuestro modo de vida como son el derecho a la vivienda digna, al trabajo, a la remuneración justa por éste, en fin, a que se reconozca sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de las personas.

Entre esos derechos inalienables se encuentra el estipulado en el artículo 25 Superior, en el que claramente se establece el trabajo como un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de especial protección del

Estado. Aclarando además que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Qué es esto entonces sino la aplicación latente del principio de dignidad humana reconocido desde el 1º artículo de la Constitución Política.

En un Estado social de Derecho donde la dignidad humana es prioritaria y se pretende garantizar las condiciones de vida digna, el trabajo como actividad humana libre, como obligación social y como derecho inalienable, lleva inmerso el derecho de igualdad ante la ley de todos los trabajadores, sin ninguna distinción jurídica entre estos; esta es otra muestra del reconocimiento que se hace de la dignidad humana en materia laboral, en la medida en que no sólo se dignifica al hombre con su trabajo sino que además se respeta su libertad y autodeterminación, propias de todo individuo que en sí mismo y por su propia humanidad es merecedor de que se le proteja y garantice la dignidad humana de la cual está naturalmente investido.

-CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

Se considera acoso laboral a todas aquellas conductas reiteradas provenientes generalmente de un superior jerárquico, que tienen el único propósito de desacreditar, menoscabar o desconsiderar a un individuo o individuos, ante su grupo social de trabajo.

MARCO LEGAL

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT

La OIT a través de su informe 98/30, contiene una serie de propuestas o medidas tendientes a enfrentar el fenómeno de acoso laboral, entre ellas: Preventivas: tienden a considerar los orígenes de la violencia laboral o mobbing. Específicas: cada forma de violencia exige remedios distintos. Múltiples. Necesidad de combinar diferentes tipos de respuesta. Inmediatas: hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia. Favorables. A la participación de todas las personas directa o indirectamente incluidos los familiares, directivos de las empresas colegas.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Como referencia para el abordaje de este caso, en su Artículo 1, dice: “Colombia Es un Estado Social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. En Concordancia con lo anterior el Artículo 25 Amplia y fusiona la dignidad en el marco laboral, pues plantea “el Trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda Persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Este dispone Su protección al trabajo, como lo presenta el “ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”

- LEGISLATIVO

Ley 1010 de 2006.

Esta reitera en su objeto en el artículo 1 claramente la protección básica y primordial que debe recibir el trabajador con base en la protección de su DIGNIDAD HUMANA, y esta a su vez protegida desde todos los ámbitos de la ley, lo que finalmente va a contribuir en una relación laboral en general en armonía para todos los actores de esta relación obrero patronal

ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. 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 se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

- JURISPRUDENCIA

Conductas atenuantes del acoso laboral en Colombia:

INSTITUCIÓN CORTE CONSTITUCIONAL

NUMERO DE EXPEDIENTE D-6329

SALA PLENA

Esta sentencia es denominada un hito del acoso laboral en Colombia, ya que es nombrada por algunas jurisprudencias que han logrado cambios en la legislación. Se demanda el numeral f de la ley 1010 de 2016, toda vez que esta no debe ser considerado una causa atenuante de acoso laboral, en la sentencia se enuncia violación de varios artículos de la carta política (12,13 y 25) así como su preámbulo al garantizar la igualdad. Así mismo, la norma vulnera el artículo 3 de la Constitución pues “el hecho de que exista entre las partes un vínculo familiar o afectivo no implica que el empleador valiéndose de esta circunstancia resulte favorecido al ser sancionado, ya que todo trabajador sin importar distinción alguna goza de la protección que el Estado le brinda a través de los derechos y garantías fundamentales refiriéndose a una relación más que la simple laboral. Debe reglamentarse claramente que en caso de cualquier abuso, el empleador será sancionado severamente y no al contrario como la norma demandada pretende hacerlo.”

Aunque es perentorio anotar, obviamente basado en el análisis de la sentencia, que dicho literal protege al empleador del desorden laboral que pueda ser llevado a cabo dentro de sus establecimientos, ya que las relaciones familiares gozan de un grado muy elevado de confianza que a su vez produce una informalidad intrínseca de las relaciones laborales y por ende del producto o calidad mismo de su trabajo. A su vez el artículo demandado violó los derechos a la dignidad humana y a la igualdad. Ante lo cual la voluntad de la corte fue declarar la INEXEQUIBILIDAD del literal f de la ley 1010 de 2006.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: (...)

INSTITUCIÓN CORTE CONSTITUCIONAL

NÚMERO DE EXPEDIENTE D-6739

SALA PLENA

Las demandantes manifiestan que hay una violación a los derechos de igualdad, dignidad, intimidad personal y familiar y al derecho al trabajo justo y digno, ellas argumentan que la exigencia de que las conductas que configuran acoso laboral requieran ser desplegadas de manera pública, es abiertamente atentatoria del derecho a la igualdad, por cuanto establece una diferenciación injustificada entre las actuaciones acaecidas en privado, que serán de más frecuente ocurrencia, y aquellas que tengan lugar en público. Respecto de la contradicción del requisito de publicidad para la configuración de la conducta de acoso laboral, con el derecho a la intimidad, las ciudadanas demandantes plantean que dichas actuaciones únicamente deberían ser conocidas por la autoridad competente, pues lo contrario implica someter a la víctima al escarnio público, lo cual no se aviene al mandato que consagra la garantía del derecho a la intimidad. La sentencia continua con la siguiente manifestación de las demandantes: En sentido similar fundamentan la vulneración que, a su juicio, conlleva el aparte demandando, del derecho a la honra y al buen nombre del trabajador, “puesto que todo individuo tiene derecho (si c) que mantenga una buena opinión y fama de él y como consecuencia de sus virtudes y méritos a causa de sus acciones personales, por lo anterior el Estado debe garantizar el concepto de honra dentro de la esfera personal al asociado y que se encamine a mantener una armonía con la dignidad humana, soldado íntimamente con el respeto que corresponde a la persona afectada, sin perjuicio que aunque la norma detente en su artículo 7 que existen las conductas de rango privado no le da igual importancia, a sabiendas que por lo

general se presentan más ellas pues el autor de dicha conducta pretenderá que ella se quede en secreto, por tal razón se insiste que el legislador haga hincapié en proteger los derechos mencionados y de rango constitucional pues al contemplar que las conductas sean públicas se cercena de manera íntegra la parte privada.”

La corte expresa que aunque es cierto que la mayoría de los casos de abuso ocurren en privado, es decir en un ambiente donde carece la posibilidad de que hallan medios de prueba, es preciso decir que existe el derecho a poderse manifestar libremente sin que eso le acarre circunstancias negativas a sí mismo, por tanto también la corte expone lo siguiente: “En lo que concierne a la honra y al artículo 15 que trae a colación el derecho a la intimidad y que lo manifiesta el constituyente como la garantía de que las personas tienen derecho a que sus expresiones, su sentir y su pensar no sea sometido a censura (sic) y que no sufra un detrimento de su dignidad al exponer su problema de acoso laboral repetitivo a que sea conocido por todos, ya que ello afecta de manera íntegra (sic) su intimidad pues dichas conductas que le afectan deben ser conocidas únicamente por la autoridad competente de manera que guarde congruencia con los derechos constitucionales y se mantenga una discrecionalidad frente al caso”.

La corte declara exequible el artículo 7 de la ley 1010 de 2006

Reglamento de trabajo, consecuencias de adopción o no adopción de este:

INSTITUCIÓN CORTE CONSTITUCIONAL

NUMERO DE EXPEDIENTED-6494

SALA PLENA

Los demandantes en ejercicio de la función de inconstitucionalidad demandan la siguiente norma:

Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.1.Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su

promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral. Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Los demandantes solicitan a la Corte que declare la inexecutable de las expresiones acusadas porque vulneran los artículos 13, 23, 25 y 29 de la Constitución Política, que establecen los derechos a la igualdad, a la presentación de peticiones, al trabajo digno y justo y al debido proceso, respectivamente. Respecto del artículo 13 de la Constitución señalan que cuando la Ley 1010 de 2006 se refiere al “reglamento de trabajo ” hace una discriminación efectiva entre las empresas que lo han adoptado en cumplimiento de las normas laborales y las que no lo han hecho o no deben hacerlo (tal como ocurre, especialmente, con las entidades estatales). R E S U E L V E: Declarar EXEQUIBLES las expresiones “los reglamentos de trabajo” (numeral 1º), “la denuncia deberá dirigirse por escrito” (numeral 2º) y “los empleadores deberán adaptar los reglamentos de trabajo” (parágrafo 1º) del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

5.4 El empleo público en relaciones del trabajo dependiente. Casos de acoso laboral que atentan contra la dignidad humana en el sector público de acuerdo con el precedente constitucional.

CONSEJO DE ESTADO

NR: 2016389 11001-03-25-000-2012-00301-001131-12-SENTENCIA

FECHA: 04/07/2013

PONENTE: BERTHA LUCIA RAMIREZ DE PAEZ

ACTOR: LUZ STELLA TRUJILLO CORTES

DEMANDADO: PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

“Se demostró en sede administrativa que la demandante no solo vulneró disposiciones relacionadas con los derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos, contenidas en la Ley 734 de 2002, sino que también desconoció lo previsto en la Ley 1010 de 2006, en tanto que con su proceder acosó laboralmente a sus subalternos. Cabe anotar que la última de las Leyes citadas, “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”, también resulta aplicable a la demandante, si se considera el contenido del artículo 6 ibídem: “SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: (...) -Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública (...)” El artículo 2 de la misma normativa, define al acoso laboral como “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir

miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia al mismo (...). Agrega la disposición en cita que ese comportamiento admite modalidades como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral.

CONSEJO DE ESTADO

NR: 2010667 41001-23-31-000-1998-01061-02 0469-11 SENTENCIA

FECHA: 19/04/2012

SECCION: SECCION SEGUNDA

PONENTE: GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN

ACTOR: DOUGLAS ALFONSO ROMERO SANCHEZ

DEMANDADO: MUNICIPIO DE NEIVA Y OTRO

“Observa la Sala, que las motivaciones expuestas por el actor en su escrito de renuncia, encuentran su sustento en las pruebas documentales y testimoniales allegadas al proceso, de donde se colige que fue objeto de acoso laboral por parte del Jefe de Departamento de Planeación del Municipio de Neiva, quien se dedicó a crearle un ambiente de trabajo hostil, consistente en ordenar que la correspondencia y todas las actuaciones realizadas por aquel, fueran revisadas por otros funcionarios en aras de buscar indicios o pruebas de su supuesta corrupción, en entregarle memorandos por sus ausencias al trabajo en horas laborales, cuando lo manifestado por los testigos, da cuenta que evidentemente el ejercicio del cargo que desempeñaba, requería ausentarse de la oficina y especialmente, en suspenderle las funciones que desempeñaba como Jefe de la Sección de Interventoría y Control de Garantía del Departamento de Planeación Municipal, a partir del 2 de junio de 1998,

aduciendo deslealtad en la confianza depositada por aquel y señalando que en el desarrollo de sus funciones, “posiblemente” se estaban pretermitiendo actuaciones necesarias dentro de los trámites correspondientes. Así, las declaraciones de los señores Rojas Uribe, Correa Polanía, López Daza y Pérez Morales, coinciden en afirmar que dentro del tedioso ambiente de trabajo en el que se encontraba el actor, llegó un momento en el jefe de planeación les ordenó a las arquitectas Corredor y Pérez, la revisión de todas las actuaciones realizadas por aquel, tratando de encontrar presuntas irregularidades en su actuar y aun así, pese a no encontrarse ninguna, el jefe de planeación procedió a retirarle sus funciones, tal y como lo manifestó la última declarante. Ahora bien, si efectivamente el Jefe del Departamento de Planeación del municipio demandado consideraba que la conducta del actor denotaba deslealtad y que en el desarrollo de sus funciones posiblemente habían ciertas irregularidades, ha debido acudir ante los organismos o dependencias competentes con el fin de investigar las supuestas faltas cometidas por éste y no actuar de la manera como revelan las pruebas que lo hizo y menos argumentar en esta instancia, que era éste quien debió acudir ante las aludidas autoridades y alegar el acoso laboral que decía padecer por parte de su jefe inmediato. Lo anterior le permite inferir a la Sala, que el servicio al interior de la entidad demandada se desmejoró, toda vez que el cargo que desempeñaba el actor de manera idónea y responsable ni siquiera fue proveído, sino que las funciones que éste desempeñaba fueron repartidas a las arquitectas Pérez y Corredor, sin que estas se despojaron de las labores que venían ejerciendo.

3. T 53104- 05/04/2011

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA -SALA DE CASACIÓN PENAL – SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS

Magistrado Ponente: JOSÉ LEONIDAS BUSTOS MARTÍNEZ

Accionante: GUEYLER ANDREA QUINTERO OSORIO

Accionado: Comité de Convivencia de la Rama Judicial -COPASO- y la Procuraduría General de la Nación.

“Para resolver el asunto la Sala recuerda que ciertamente mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, con el fin de 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 ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública –artículo 1º-, conductas que, en los casos de servidores públicos, son constitutivas de falta disciplinaria, cuya competencia radica en el Ministerio Público o en las Salas Disciplinarias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, de conformidad con las competencias que le fueron asignadas –artículo 12-.

De acuerdo con lo anterior el conocimiento de la queja por acoso laboral formulada por la accionante en calidad de Sustanciadora del Juzgado Catorce Penal del Circuito de Bogotá en contra de la Secretaria del mismo Despacho, corresponde a la Procuraduría General de la Nación y el procedimiento aplicable es el “previsto en el Código Disciplinario Único” –artículo 13 de la Ley 1010 de 2006-, una vez surtido el trámite conciliatorio y de prevención contenido en el artículo 9º ídem, cuando quiera que no conduzca al resultado esperado.”

HIPOTESIS

GENERAL

Las entidades públicas no poseen una implementación adecuada de la normatividad sobre el acoso laboral lo que conlleva que la dignidad humana sea vulnerada

ESPECIFICA

El estado y las entidades públicas no ofrecen capacitación para conocimiento de los derechos fundamentales.

El estado y las entidades públicas no ofrecen capacitación para conocer los diferentes aspectos sobre el acoso laboral a pesar de existir una normatividad clara con respecto al acoso laboral su implementación divulgación y efectivizarían en si de esta en las entidades del sector publico es muy pobre sin importar las diferentes variables independientes hay un elevado grado de desconocimiento de los diferentes criterios para determinar un acoso laboral , y los procedimientos determinados en la ley 1010 de 2006 para la protección del trabajador y proteger en si la dignidad humana.

VARIABLES

INDEPENDIENTES

Educación e información sobre los principios fundamentales específicamente la dignidad humana dada por el estado o las entidades implementación e información de la ley de acoso laboral por parte de las entidades públicas.

DEPENDIENTES

Adecuado nivel de conocimiento sobre los derechos fundamentales, apropiado nivel de conocimiento sobre acoso laboral legislación y operatividad de la ley 1010 de 2006.

INTERVINIENTES

Edad

Sexo Nivel Educativo

Tipo De Contrato Laboral

Tiempo Total Laborado En La Entidad

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarca en un paradigma cuantitativo, en el entendido que privilegiará la presentación de datos y resultados estadísticos. El enfoque es descriptivo/ explicativo, toda vez que busca dar cuenta de las debilidades y fortalezas de la aplicación de la Ley 1010 de 2006 garantizados por el principio constitucional de la Dignidad Humana de los empleados del sector público.

POBLACIÓN MUESTRA

La población - muestra, dada la complejidad del tema y su desconocimiento general por los empleados del sector público, aunados al riesgo de retaliaciones por parte del empleador o directivos, al evidenciar a través de una encuesta las deficiencias que presenta la entidad en materia de protección del derecho constitucional a la Dignidad Humanad, cuando se refiere a Acoso Laboral.

Se realizaron 60 entrevistas, las cuales permitieron obtener una visión clara acerca de las debilidades y fortalezas en materia de conocimiento, implementación y procedimiento en casos de acoso laboral en los cuales se vulnera principalmente el principio constitucional a la Dignidad Humana.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- Encuesta a empleados del sector público bajo diferentes modalidades de contratación.

DEPURACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

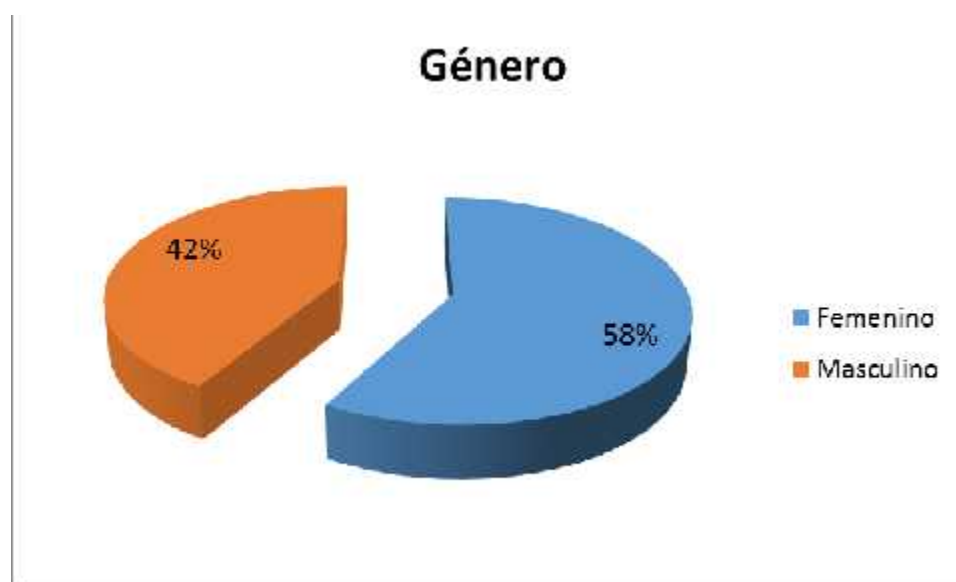
Una vez recolectada la información se procedió a la consolidación y sistematización de la misma. Posteriormente con los datos que arroja la encuesta se tabula y se grafican estos. A partir de los resultados, se realiza análisis descriptivo e interpretativo del comportamiento de los resultados en la estadística. Así mismo con este análisis se obtienen conclusiones de la aplicabilidad de la ley de acoso laboral, y recomendaciones que podrían ser útiles tanto para el empleador como para el trabajador, en beneficio de este.

RESULTADOS

En el presente capítulo se ilustrarán y analizarán los resultados obtenidos a partir de la información arrojada por las encuestas. Como parte del proceso de convalidación de los datos se aplicaron 60 encuestas a trabajadores del sector público de la ciudad de Manizales, así las cosas se expondrá lo obtenido.

En lo que respecta a la identificación de los participantes se tiene:

Gráfica No. 01 Género de los trabajadores encuestados



Fuente: Encuesta

El 58% de los empleados encuestados pertenecen al género femenino, debido al objeto social que desarrolla la entidad en la cual se realizó la encuesta, la actividad es prestación de servicios de salud, en donde la población de trabajadores es en mayor grado de género femenino.

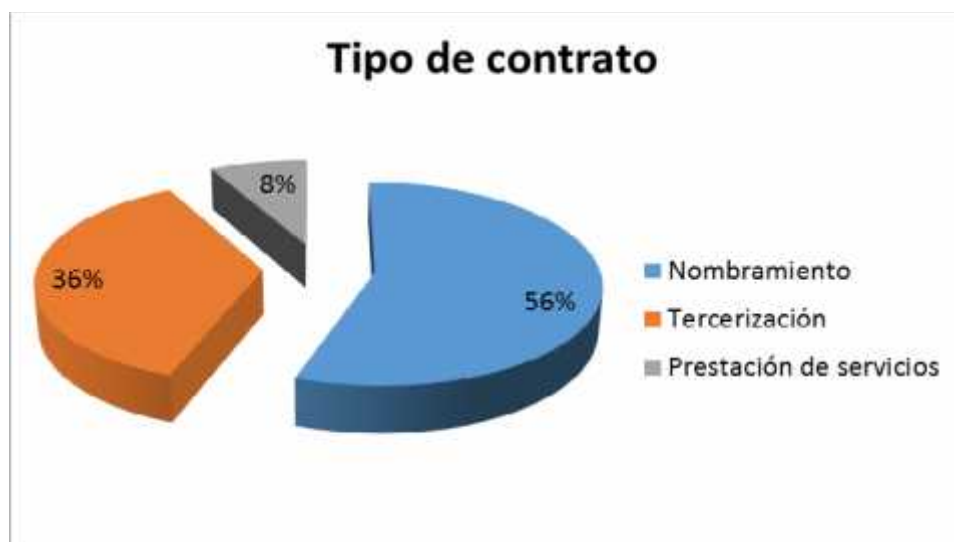
Gráfica No. 02 Nivel de Escolaridad de los encuestados



Fuente: Encuesta

Como se observa en la gráfica No. 02, el 98% de las encuestas realizadas cobijan un grado de escolaridad que denotaría un nivel de estudio calificado tanto técnico del 58% como profesional del 40%.

Gráfica No. 03 Tipo de contrato de las personas encuestadas



Fuente: Encuesta

Con los porcentajes evidenciados se demuestra que las encuestas realizadas cubrieron los diferentes tipos de vinculación laboral que se hallan en la entidad.

Siendo la mayor parte, esto es, un 56% de empleados con nombramiento bien sea en propiedad o provisionalidad.

Gráfica No. 04 Derechos fundamentales



Fuente: Encuesta

En síntesis, las definiciones dadas por los encuestados frente a la pregunta del conocimiento de los derechos fundamentales del ser humano, el 95% refirió conocer los derechos fundamentales del ser humano.

Gráfica No. 05 Conocimiento acerca de la importancia de los Derechos Humanos



Fuente: Encuesta

El 95% de los encuestados refiere conocer cuál es la importancia de los derechos fundamentales.

Gráfica No. 06 Importancia de los Derechos Fundamentales

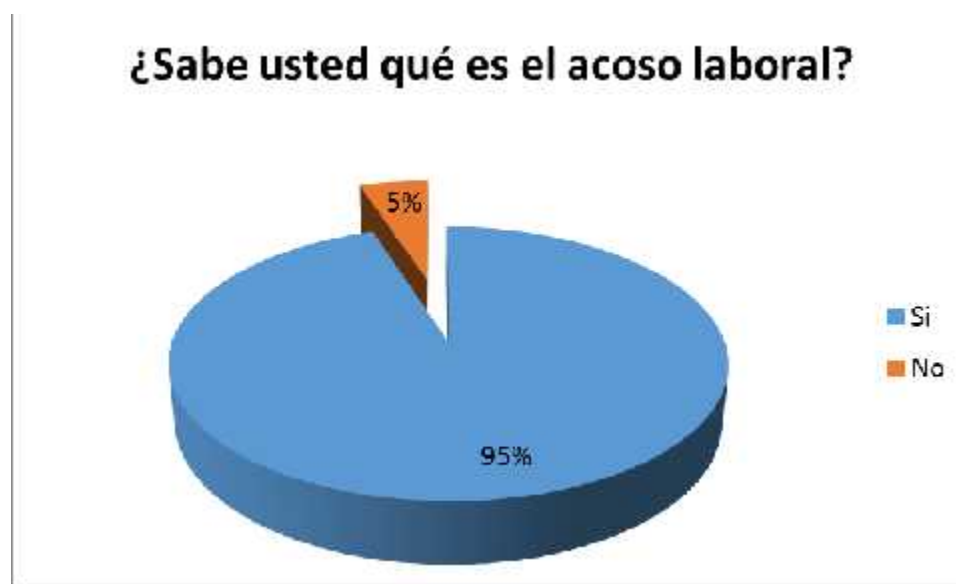


Fuente: Encuesta

A pesar de que el 95% de las personas encuestadas refirieron conocer la importancia de los derechos fundamentales, evidenciado en la gráfica No. 5, solo el 6% tienen un concepto claro en cuanto al fin, lo que buscan estos, es la protección.

Por el contrario el 94% de los encuestados tienen un concepto muy apartado de la importancia de estos derechos, encontrando conceptos como, convivencia, trabajo digno, expresar deseos y necesidades, conocer derechos y aun mencionando alguno de estos derechos como el derecho a la vida.

Gráfica No. 07 conocimiento del acoso laboral



Fuente: Encuesta

Para dar paso al tema central de indagación del presente estudio, se darán a conocer los resultados obtenidos en torno al conocimiento del acoso laboral.

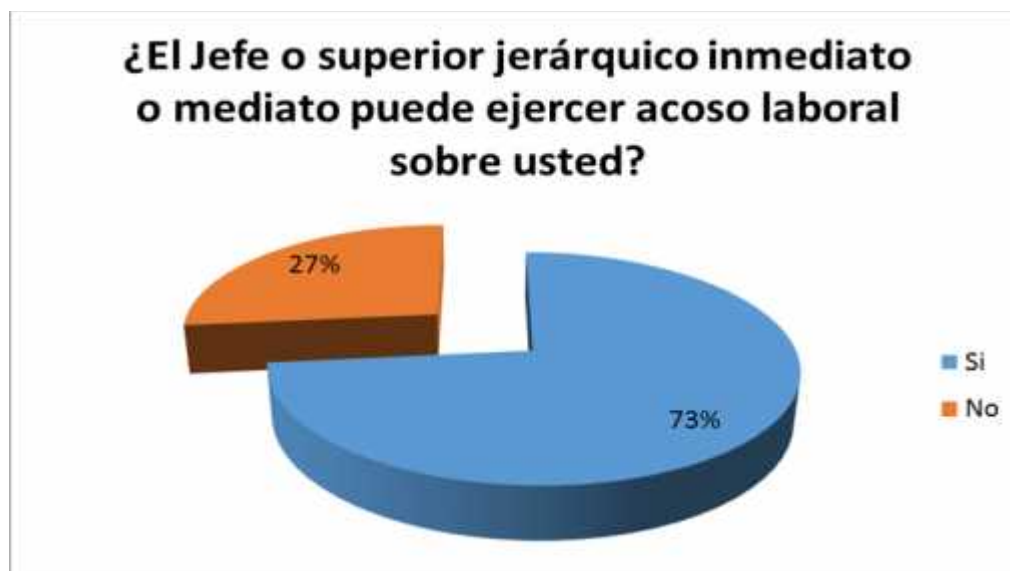
Respecto a los resultados obtenidos, puede afirmarse que los encuestados refieren conocer el concepto de acoso laboral

Gráfica No. 08 El empleador y el acoso laboral



Fuente: Encuesta

Gráfica 9. Los jefes y el acoso laboral



Fuente: Encuesta

Las gráficas No. 8 y 9 muestran una claridad en el concepto de que tanto el empleador y el superior jerárquico pueden ejercer acciones de acoso laboral frente al subordinado; en un 90 % y 73 % respectivamente.

Gráfica 10. El compañero de trabajo y el acoso laboral



Fuente: Encuesta

Gráfica 11. El subalterno y el acoso laboral



Fuente: Encuesta

En la gráfica No.10 se evidencia que el 60% de los encuestados considera que el compañero de trabajo no ejerce acciones que se consideren acoso laboral, igualmente de la gráfica No. 11 se puede determinar que el 63% de los encuestados estiman que los subalternos no ejercen acciones de acoso laboral.

Gráfica 12. Acciones que constituyen acoso laboral.



Fuente: Encuesta

Gráfica 13. Acciones que constituyen acoso laboral.



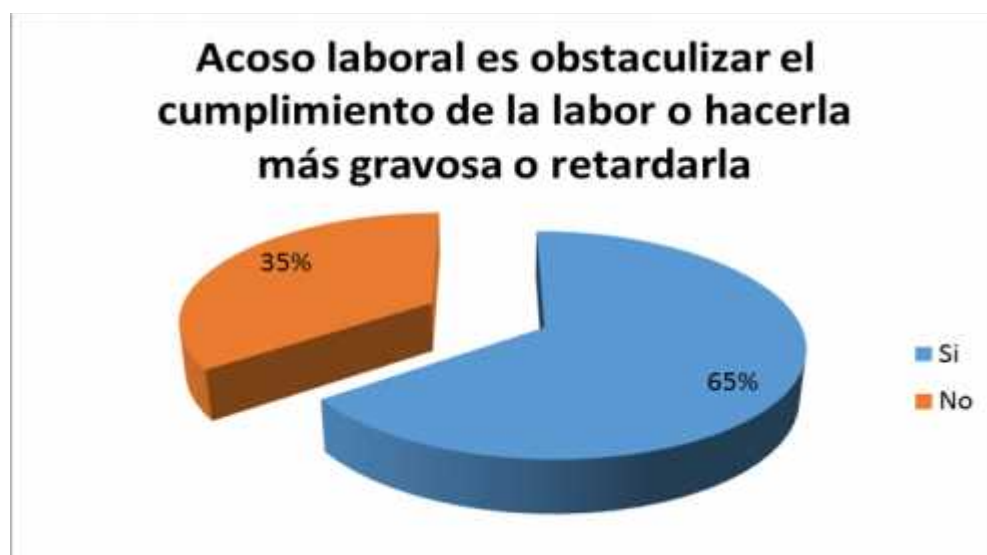
Fuente: Encuesta

Gráfica 14. Acciones que constituyen acoso laboral.



Fuente: Encuesta

Gráfica 15 Definición de acoso laboral



Fuente: Encuesta

Gráfica 16. Acciones que constituyen acoso laboral.



Fuente: Encuesta

Gráfica 17. Definición de acoso laboral



Fuente: Encuesta

El encuestado ante la pregunta realizada por las acciones que constituyen acoso laboral y que se encuentran enmarcadas en la Ley 1010 de 2006, su apreciación es significativamente ambigua, no existe claridad conceptual en el encuestado.

Gráfica 18. Conocimiento del reglamento interno de la empresa



Fuente: Encuesta

Gráfica 19. Conocimiento de los mecanismos de prevención del acoso laboral



Fuente: Encuesta

De la dos graficas anteriores se evidencia que un amplio grupo de los encuestados conocen el reglamento interno de trabajo y los mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral.

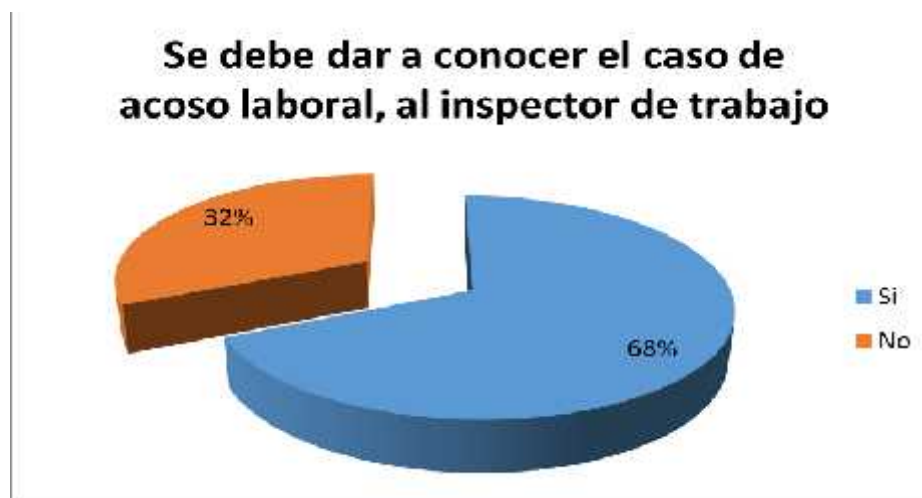
Gráfica 20. Procedimiento conciliatorio en caso de acoso laboral



Fuente: Encuesta

La grafica No. 20 evidencia de manera clara el poco conocimiento de los trabajadores encuestados frente al procedimiento interno conciliatorio en caso de presentarse una conducta de acoso laboral.

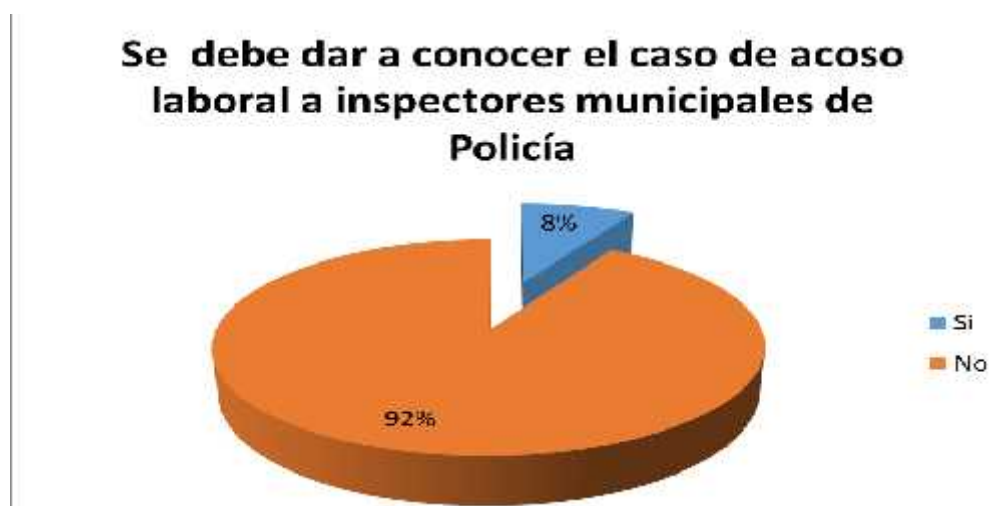
Gráfica 21. Personas que deben conocer el caso de acoso laboral



Fuente: Encuesta

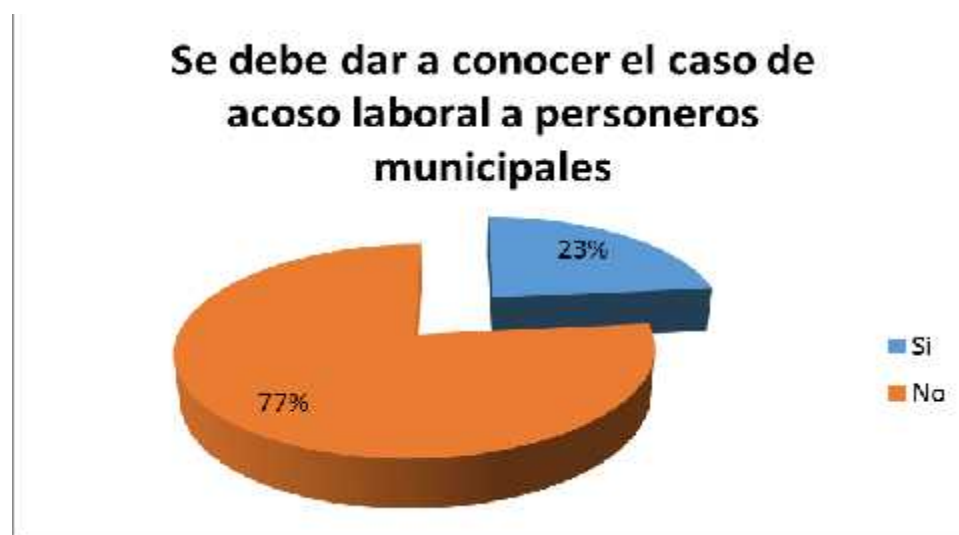
En la grafica anterior se confirma el poco conocimiento de los trabajadores encuestados frente al conocimiento de las autoridades competentes de las actuaciones que se configuran como acoso laboral.

Gráfica 22. Personas que deben conocer el caso de acoso laboral



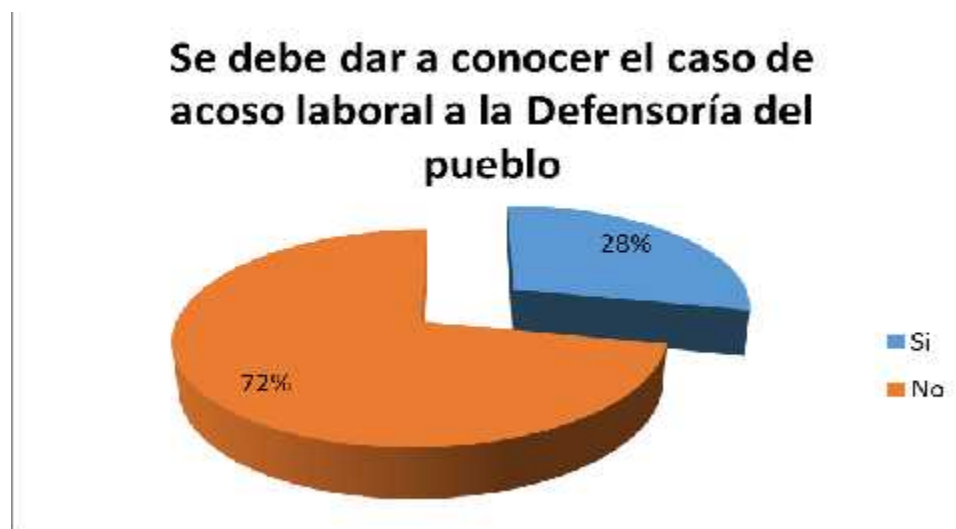
Fuente: Encuesta

Gráfica 23. Persona que debe conocer el caso de acoso laboral



Fuente: Encuesta

Gráfica 24. Autoridades que deben conocer de actuaciones de acoso laboral.



Fuente: Encuesta

Un alto porcentaje de los encuestados, desconoce las personas o autoridades ante las cuales puede acudir un trabajador que es receptor de acciones de acoso laboral. Graficas 22, 23 y 24.

Gráfica 25. Conducta agresión física



Fuente: Encuesta

Es claramente evidenciable que solo un 5% de los encuestados han sufrido agresión física en su lugar de trabajo, situación que por su carácter de reprobación social y laboral de todas las formas es muy poco su presentación.

Gráfica 26. Conducta expresiones injuriosas



Fuente: Encuesta

Gráfica 27. Conducta Comentarios hostiles



Fuente: Encuesta

Son muy significativas estas dos gráficas, con un resultado estadísticamente similar, como los encuestados en su lugar de trabajo han sufrido 43% expresiones injuriosas y 45% en comentarios hostiles , estos elevados porcentajes dentro de un medio laboral adecuado y que conlleve un entendimiento y armonía, no se explicarían estos resultados.

Gráfica 28. Conducta amenaza de despido



Fuente: Encuesta

Gráfica 29. Conducta denuncias disciplinarias



Fuente: Encuesta

Amenaza de despido con un 28% y denuncias disciplinarias con un 15% ,en los encuestados , nos muestran en gran medida la presión a la que los trabajadores siguen siendo sometidos , por parte ya sea por parte de superior o empleador como sería en el caso de amenaza de despido así en acciones como investigaciones disciplinarias que aunque generalmente son desencadenadas por el superior en ocasiones son así mismo solicitadas por sus compañeros o subalternos aunque esta situación se evidencia en pocas oportunidades.

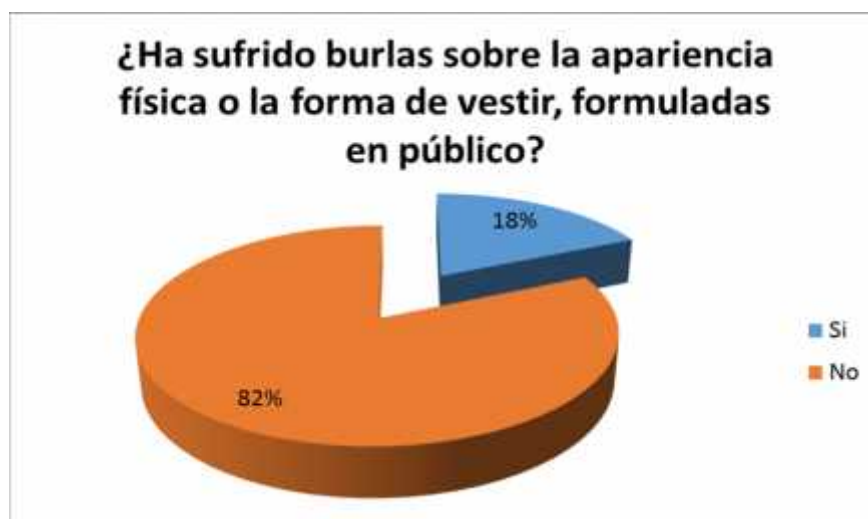
Gráfica 30. Conducta descalificación humillante



Fuente: Encuesta

Encontrar un 18% afirmativo a descalificación humillante a los empleados en la encuesta, es clara la poca tolerancia a opiniones diferentes o quizás atrevidas que llevan a expresiones que incurren en causales de acoso laboral

Gráfica 31. Conducta burlas



Fuente: Encuesta

Gráfica 32. Conducta alusión pública a hechos de la intimidad de la persona



Fuente: Encuesta

En las graficas 31 y 32, No se evidencia dentro de los encuestados un porcentaje significativo que evidencie el recibo de este tipo de actuación sobre los trabajadores.

Gráfica 33. Conducta imposición de deberes, entre otras



Fuente. Encuesta

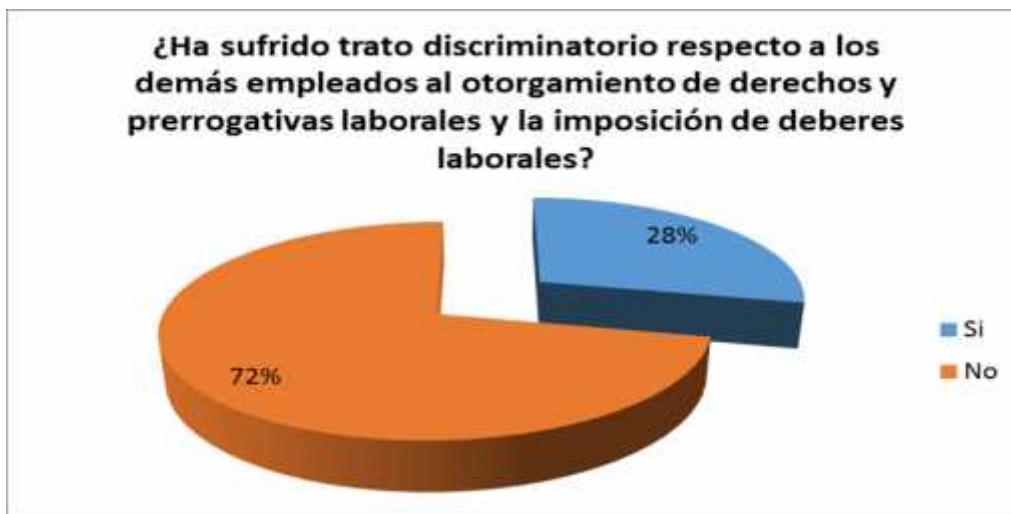
La imposición de otros deberes diferentes a los consignados en los contratos laborales, hacen parte de un pequeño porcentaje de acción de acoso laboral.

Gráfica 34. Conducta exigencia de laborar en horarios excesivos



Fuente: Encuesta

Gráfica 35. Conducta trato discriminatorio



Fuente: Encuesta

Gráfica 36. Conducta negativa manejo de información



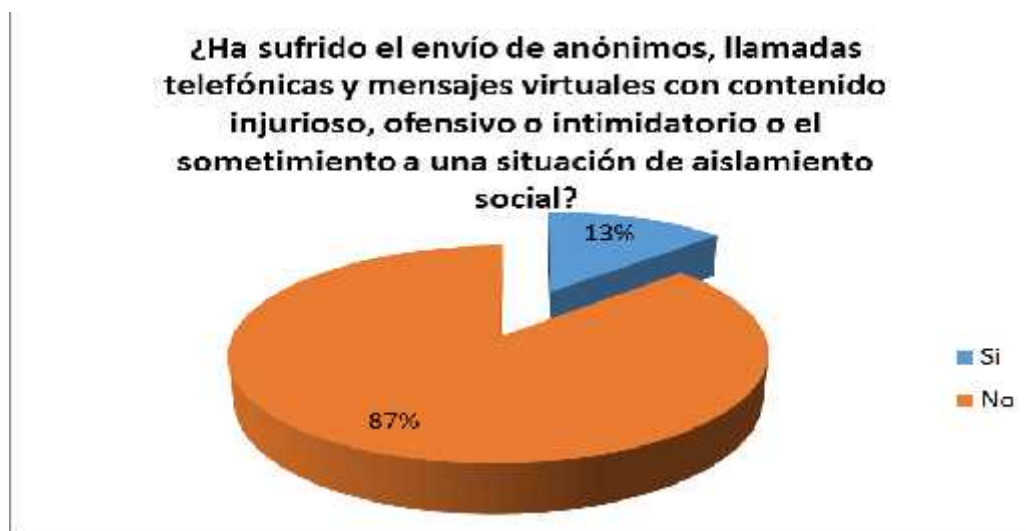
Fuente: Encuesta

Gráfica 37. Conducta negativa injustificada a otorgar permisos, licencias y demás.



Fuente: Encuesta

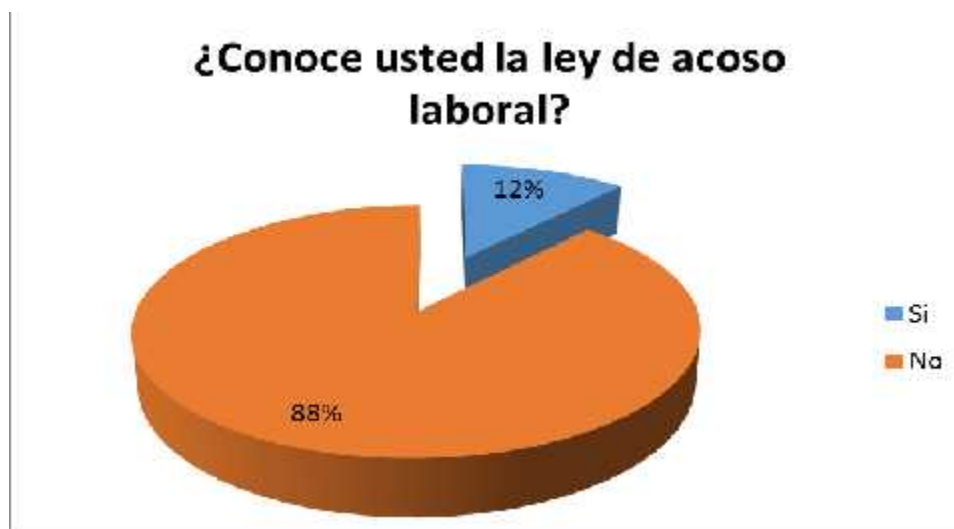
Gráfica 38. Conducta envío de anónimos, llamadas telefónicas, entre otras



Fuente: Encuesta

En las graficas 34, 35, 36, 37 y 38; no se evidencia un porcentaje significativo de este tipo de acción de acoso sobre los trabajadores encuestados.

Gráfica 39. Conocimiento de la Ley de acoso laboral



Fuente: Encuesta

Un alto porcentaje de los trabajadores no conocen la ley de acoso laboral, por ende desconocen sus elementos y sus características.

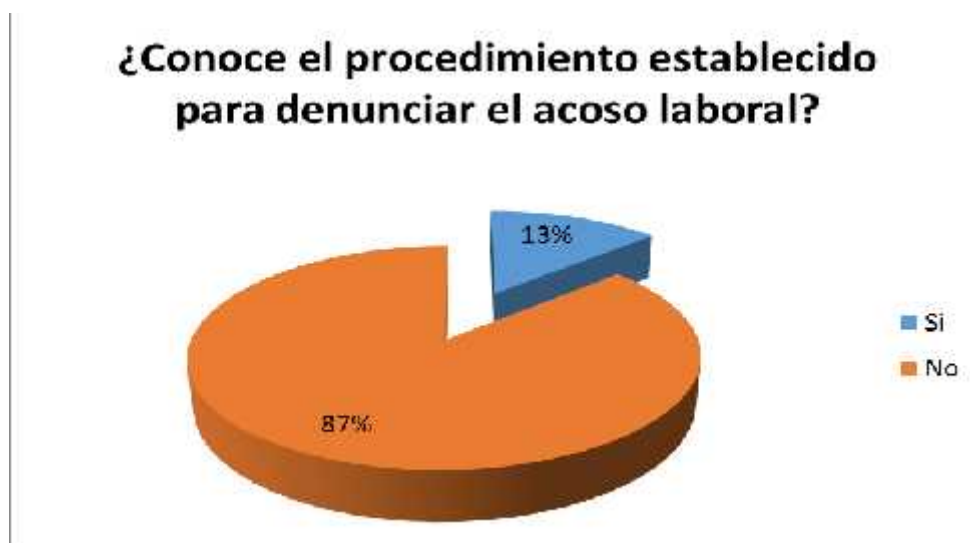
Gráfica 40. Conocimiento existencia del comité de convivencia laboral



Fuente: Encuesta

Los trabajadores encuestados desconocen de la existencia del comité de convivencia laboral en un alto porcentaje 77%.

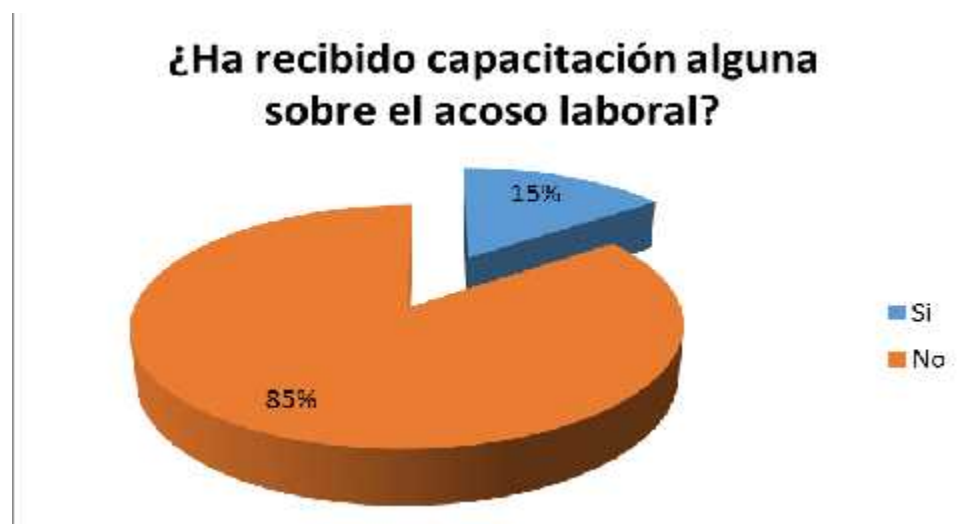
Gráfica 41. Conocimiento procedimiento para denunciar el acoso laboral



Fuente: Encuesta

El amplio desconocimiento del procedimiento establecido para denunciar el acoso laboral es objeto de preocupación, existe vulneración de derechos a los trabajadores al omitir la debida difusión de la ley de acoso laboral.

Gráfica 42. Capacitación en acoso laboral



Fuente: Encuesta

Gráfica 43. Denuncia por acoso laboral

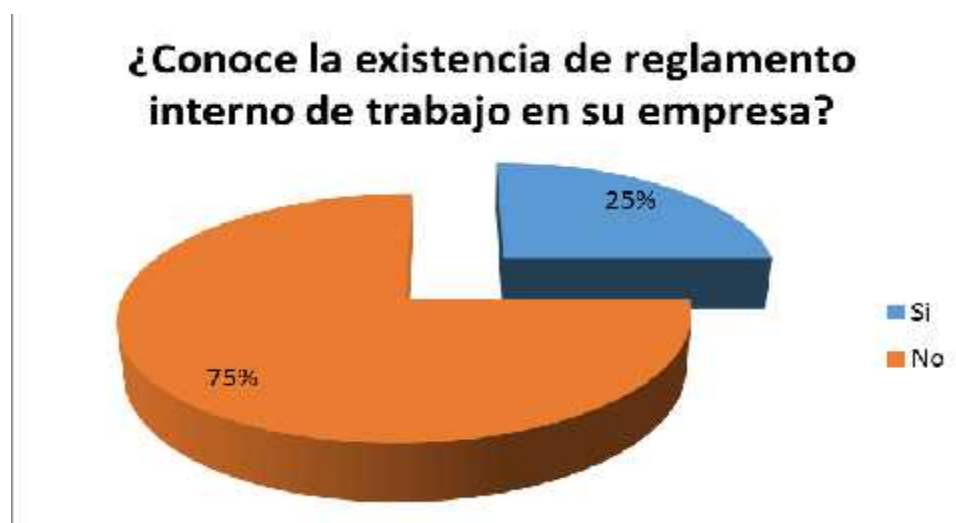
La respuesta a la pregunta sobre capacitación en materia de acoso laboral, la respuesta presenta un índice alto negativo. Tema que desde la norma debe ser adoptado por el empleador y como se ha evidenciado no ha sido del debido recibo de estos.



Fuente: Encuesta

Un alto porcentaje de los encuestados manifestaron no haber presentado denuncia por acoso laboral, ello no significa que los hechos no se presenten en las labores diarias de un trabajador.

Gráfica 44. Conocimiento del reglamento interno de la empresa



Fuente: Encuesta

Un porcentaje del 25% del personal encuestado desconoce el reglamento interno de trabajo; se puede afirmar entonces, que existe falta de compromiso de los empleadores por dar a conocer a sus trabajadores la principal herramienta de derechos y deberes, obligaciones y responsabilidades que conforman la labor diaria del trabajador.

CONCLUSIONES

- En el contexto de las instituciones prestadoras de servicios de salud, se evidencio que los trabajadores poco conocen de los derechos fundamentales y su percepción es vaga y ambigua. El concepto frente a ellos es insólito, desvirtuando la importancia y utilidad de los mismos en un Estado Social de Derecho.

- Es preocupante que personal con un nivel educativo por encima del bachillerato no cuenten con conceptos claros, además de evidenciarse la pobre socialización que se realizó en la enseñanza superior adelantada y que por orden constitucional debe realizarse en todos los niveles educativos.

- Este desconocimiento provoca que la vulneración a los derechos fundamentales y por ende a los derechos humanos, se hagan más frecuente y con mayor detrimento al estado del trabajador, puesto que este desconoce que esta siendo víctima de vulneración de sus derechos por parte del empleador, superior jerárquico, compañero o subalterno. Y ante dicha situación guarda silencio.

- En cuanto al tema de acoso laboral como conducta que vulnera el principio fundamental a la dignidad humana, es alarmante que la ley 1010 de 2006 no se encuentre identificada, socializada y aplicada de la manera que se ordena; lo anterior por desconocimiento o simplemente por la negligencia de los empleadores.

- La empresa en la cual se desarrollaron las encuestas no ha implementado difusión de la norma a pesar de que la Ley obliga su instrucción en el reglamento interno de trabajo y la conformación del comité de convivencia.

- Por ende los procedimientos administrativos para adelantar el estudio de un caso que sea objeto de acciones de acoso laboral son desconocidos por los

trabajadores, así como también desconoce ante qué autoridad pueden y deben acudir cuando el empleador no otorga estudio, planes de mejora y prevención, conciliaciones y solución a su caso.

- El fenómeno de acoso laboral es mucho más frecuente pero no existe conciencia frente a las conductas que se califican de acoso, y que así mismo existen unos mecanismos para contrarrestarlas.

- La operatividad judicial ha mostrado el difícil acceso, puesto que existe un gran limitante para poder acceder a la efectiva defensa de un trabajador que es víctima de tales conductas. Los comités de convivencia no han ejercido a cabalidad la responsabilidad indilgada por la norma, así mismo, se encuentra evidenciado que dichos comités son conformados por personas que el empleador designa. De manera que los trabajadores no logran tener una representación objetiva e idónea en los estudios de caso.

- La persona que se acerca a presentar una querrela administrativa por las conductas calificadas como acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo, suele este Ministerio a través de sus Inspectores, librar su responsabilidad, alegando que primero debe agotarse el trámite interno en el comité de convivencia del empleador. Hecho que no es cierto, puesto que de acuerdo con las obligaciones seccionales del Ministerio de Trabajo es deber atender la querrela y buscar los mecanismos apropiados para brindar la protección del trabajador o extrabajador.

- Así mismo pudo evidenciarse que al momento de acudir a la jurisdicción ordinaria, existen unas limitaciones en cuanto a los términos, y otra limitación sería la prueba, toda vez que esta estará en poder del empleador. Hablamos principalmente de los testimonios, ningún trabajador se somete a brindar colaboración a un compañero y quedando señalado por su empleador. Así se informe al trabajador el fuero especial que le asigna la ley 1010 de 2006.

- No hay claridad en la entidad 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.

RECOMENDACIONES

Es muy importante al hacer estas recomendaciones que van desde lo general hasta lo particular y específico luego de analizar lo encontrado en este estudio

- Desde lo general y a pesar de que a partir el artículo 14 de la Ley General de Educación No. 115 de 1994, reglamentado en el Decreto 1860 de mismo año y modificado por las Leyes 1013 y 1029 de 2006, se definió que además de las áreas obligatorias los establecimientos debían impartir entre otras “El estudio, la comprensión y la práctica de la Constitución” es muy importante que esta cátedra, se de en una base más amplia de la población, un sustrato para que la comunidad en general esté informada sobre garantías constitucionales, su importancia y los medios para poder hacer valer y proteger estas garantías constitucionales, porque como se pudo evaluar estas garantías, su importancia son de muy poco conocimiento, observándose en el presente trabajo que la dignidad humana es desconocida y tergiversado su valor.

- Este comienzo debe estar unido con una amplia política pública, impulsada a la vez por el ministerio del trabajo, donde se estructuren claramente los mecanismos para el conocimiento del acoso laboral en todas sus modalidades, y así mismo esquematizar de manera clara, sencilla y de fácil entendimiento para cualquier persona ante situaciones definidas como acoso laboral, un mecanismo claro preciso y exacto para que se proteja al trabajador o extrabajador en caso de presentarse estas situaciones.

- Los resultados de esta investigación sirven de base para que se tome conciencia a nivel empresarial a nivel de los estamentos directivos de la gran incidencia dentro de estas del acoso labora en sus distintas variedades; esto debe conllevar a que se amplíen los programas de capacitación del empleado con

respecto al acoso laboral y todo lo que conlleva la implementación de la ley a este respecto.

- En lo particular es muy importante fortalecer el comité de convivencia laboral, un comité que de manera activa se institucionalice un programa sobre acoso laboral, comité que de manera participativa e incluyente con los empleados mantenga constante comunicación con el empleado y lo informe sobre la normatividad vigente, los mecanismos de prevención de este, además de los medios para su denuncia en búsqueda de protección de este.

- Acercándonos más particularmente es muy importante que la facultad de ciencias jurídicas de la Universidad de Manizales estimule y promueva una cátedra sobre el acoso laboral, en donde se capacite a los estudiantes de manera profunda sobre este álgido tema; capacitación que servirá de base para poder invitar a empresas de la región y así capacitar de manera práctica y sencilla tanto a empleadores, pero principalmente y directamente a los comités de convivencia laboral y estos poder ser multiplicadores a los empleados de la importancia de la prevención del acoso laboral y así poder institucionalizar los mecanismos de defensa de los empleados ante las distintas situaciones que constituyen acoso laboral y darle a la ley una mayor efectividad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA

CARBONELL, GIMENO y GARCÍA, Enrique, Miguel. *El acoso laboral antes llamado mobbing*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008.

Colombia. Ley 1010 de 2006. Diario oficial NO. 46.160 Recuperada de: <http://sabanet.unisabana.edu.co/admon/desarrollo/LEY%201010%20DE%202006.doc>

Colombia. Proyecto de Ley 88 DE 2004 Cámara de representantes. Recuperado de: <http://www.losrecursoshumanos.com/1776-proyecto-de-ley-contra-el-acoso-laboral-en-colombia.html>

Colombia. Resolución 2646 del 17 de Julio del 2008. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

ESCOBAR HENRÍQUEZ, Francisco. (MAGISTRADO SALA ADMINISTRATIVA). *La Violencia en El Trabajo y El Acoso Laboral en La Ley 1010*. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. IV concurso de formación judicial inicial para magistrados, magistradas, jueces y juezas (sic) de la República promoción 2009. CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA.

GIMENO, Miguel Ángel, CARBONELL, Enrique y MEJÍAS, Ana. *El acoso laboral antes llamado mobbing*. Tirant Lo Blanch Valencia, 2008.

Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Perspectivas en psicología*. Vol. 1, N° 2, pp. 205-216.

Hirigoyen, M. (2005). Conferencia: estrategias sociales y psicológicas frente el acoso laboral. Recuperado de: www.acosolaboral.net.

Leymann, H. (1996). The Mobbing Encyclopedia. Recuperado de: <http://www.leymann.se/English/frame.html>

LEYMANN, Heinz, Ph.D. *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*. En *Violence and Victims*. Universidad de Estocolmo Instituto Nacional de Salud Laboral Estocolmo, Suecia. Vol. 5, No. 2, 1990.

LEYMANN, Heinz. *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo*. En *European journal of work and organizational psychology*, 1996.

Mangarelli, C. (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. *Revista de derecho de la universidad de Montevideo*. Vol. 5, pp. 67-74.

Organización Internacional del Trabajo "control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo" trabajo No. 18, noviembre de 1996. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/18/stress.htm>

PERALTA, Maria Claudia, "El acoso laboral mobbing, perspectiva psicológica", en *Revista de estudios sociales*, CESO, Centro de Estudios Socioculturales e Internacionales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Los Andes No.18. Agosto de 2004.

PIÑUEL, Iñaqui, "Mobbing: acoso psicológico en el trabajo". Conferencia del profesor primera parte. Máster de violencias. Universidad de Salamanca. En: <http://www.youtube.com/watch?v=IVIEGGOmDK8> (13 de diciembre de 2008)

PIÑUEL, Iñaki. *Mobbing, el estado de la cuestión: todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo* Barcelona: Gestión 2000, 2008.

Procuraduría General de la Nación. “una perspectiva preventiva del acoso laboral. Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público. Abril de 2007. En: http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/descargas/publicaciones/acosolaboral_funcionpublica.pdf.

RODRÍGUEZ, Marcela. “Acoso moral en el ámbito laboral”. En: www.procuraduria.gov.co/descargas/acoso_1.ppt.

Real Academia Española (2001) Diccionario de la lengua española- (22.Ed.). Madrid. Desde: <http://www.rae.es/rae.html>.

REFERENCIAS WEB

<http://www.acosolaboral.org>

<http://www.elcastellano.org/palabra.php?id=2286>

http://www.unicef.org/lac/overview_4176.htm

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/DISCAPACIDAD%20E%20INTEGRACION%20SOCIOLABORAL%20EN%20COLOMBIA%202010.pdf>

<http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/conv.htm>

<http://www.sipse.com/noticias/35447--suicida-intimidada-facebook.html>

www.jmcpri.net/PRESENTACIONES/files/ESTRES.pdf

http://www.hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_estres.htm

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/18/stress.htm>

<http://www.documentales-online.com/hikikomori-jovenes-invisibles/>

REFERENCIAS NORMATIVAS

Asamblea General de Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Boletín de Prensa No 19-07. Ministerio de la Protección Social. 21/02/2007.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, Río de Janeiro, 1947.

Código Sustantivo del Trabajo, 1950 y demás normas concordantes.

Constitución Política de Colombia, 1991.

Convención de Roma para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, 1950.

Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica. San José, Costa Rica, 1969.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW", 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. "Convención Belem do Pará", 1994.

Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994. Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ministerio de la Protección Social. Concepto número 1946 DE 2004.

Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá. Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre. 1948.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio No. 88. Relativo a la organización del servicio del empleo, 1948.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación No. 162 sobre los trabajadores de edad, 1980.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, 1976.

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, 1976. Aprobado por la Ley 74 de 1968.

Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Resolución 1075 del 24 de marzo de 1992. Por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional.

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Ministerio de la Protección Social.

ANEXOS



ANEXO 01

EL ALCANCE DE LA LEY DE ACOSO LABORAL FRENTE AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR EN LA EJECUCION DEL CONTRATO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

I. IDENTIFICACIÓN

- 1.1 GÉNERO FEMENINO _____ MASCULINO _____
- 1.2 TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO EN LA EMPRESA:
- 1.3 SERVICIOS QUE PRESTA LA EMPRESA: SALUD
- 1.4 ESCOLARIDAD PRIMARIA SECUNDARIA
TÉCNICA PROFESIONAL
- 1.5 TIPO DE CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS
NOMBRAMIENTO TERCERIZACIÓN

II. DERECHOS FUNDAMENTALES

2.1 ¿CONOCE O SABE USTED QUE SON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL SER HUMANO?

2.1.1 SI NO

2.2 SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA, SABE USTED CUAL ES LA IMPORTANCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES?

SI NO

2.3 SI SU REPUESTA ES AFIRMATIVA INDIQUE CUAL ES ESTA LO MAS BREVE POSIBLE

III. ACOSO LABORAL

3.1 SABE USTED QUE ES EL ACOSO LABORAL

SI _____ NO _____

3.2 CUAL DE ESTAS PERSONAS PUEDE EJERCER ACOSO LABORAL SOBRE USTED

	SI	NO
EMPLEADOR		
JEFE O SUPERIOR JERÁRQUICO INMEDIATO O MEDIATO		
COMPAÑERO DE TRABAJO		
SUBALTERNO		

3.2 CUAL DE LAS SIGUIENTES DEFINICIONES ES ACOSO LABORAL

VIOLENCIA CONTRA LA INTEGRIDAD FÍSICA O MORAL		
DESCALIFICACIÓN, LA CARGA EXCESIVA DE TRABAJO Y CAMBIOS PERMANENTES DE HORARIO		
TRATO DIFERENCIADO POR RAZONES DE RAZA, GÉNERO		
OBSTACULIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LABOR O HACERLA		

MÁS GRAVOSA O RETARDARLA.		
ASIGNACIÓN DE FUNCIONES A MENOSPRECIO DEL TRABAJADOR.		
PONER EN RIESGO LA INTEGRIDAD Y LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR SIN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DE PROTECCIÓN		

3.3 MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

CONOCE USTED EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE SU EMPRESA		
CONOCE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DE SU EMPRESA		
CONOCE EL PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO EN CASO DE ACOSO LABORAL		
INSPECTOR DE TRABAJO		

INSPECTORES MUNICIPALES DE POLICÍA		
PERSONEROS MUNICIPALES		
DEFENSORÍA DEL PUEBLO		

3.4 CONDUCTAS

HA SUFRIDO USTED ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CONDUCTAS EN SU LUGAR DE TRABAJO

AGRESIÓN FÍSICA,		
EXPRESIONES INJURIOSAS O ULTRAJANTES		
COMENTARIOS HOSTILES ,HUMILLANTES DE DESCALIFICACIÓN EN PRESENCIA DE COMPAÑEROS		
AMENAZAS DE DESPIDO EXPRESADAS EN PRESENCIA DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO		
DENUNCIAS DISCIPLINARIAS CUYA TEMERIDAD QUEDE		

DEMOSTRADA POR EL RESULTADO DE LOS RESPECTIVOS PROCESOS DISCIPLINARIOS		
DESCALIFICACIÓN HUMILLANTE EN PRESENCIA DE LOS COMPAÑEROS DE L PROPUESTAS U OPINIONES DE TRABAJO		
LAS BURLAS SOBRE LA APARIENCIA FÍSICA O LA FORMA DE VESTIR, FORMULADAS EN PÚBLICO		
LA ALUSIÓN PÚBLICA A HECHOS DE LA INTIMIDAD DE LA PERSONA		
IMPOSICIÓN DE DEBERES OSTENSIBLEMENTE EXTRAÑOS A LAS OBLIGACIONES LABORALES, EL BRUSCO CAMBIO DEL LUGAR DE TRABAJO		
EXIGENCIA DE LABORAR EN HORARIOS EXCESIVOS RESPECTO A LA JORNADA LABORAL CONTRATADA		
TRATO DISCRIMINATORIO RESPECTO A LOS DEMÁS EMPLEADOS AL OTORGAMIENTO DE DERECHOS Y PRERROGATIVAS LABORALES Y LA IMPOSICIÓN DE DEBERES LABORALES		

<p>LA NEGATIVA A SUMINISTRAR MATERIALES E INFORMACIÓN ABSOLUTAMENTE INDISPENSABLES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LABOR</p>		
<p>LA NEGATIVA CLARAMENTE INJUSTIFICADA A OTORGAR PERMISOS, LICENCIAS POR ENFERMEDAD, LICENCIAS ORDINARIAS Y VACACIONES, CUANDO SE DAN LAS CONDICIONES LEGALES, REGLAMENTARIAS O CONVENCIONALES PARA PEDIRLOS</p>		
<p>EL ENVÍO DE ANÓNIMOS, LLAMADAS TELEFÓNICAS Y MENSAJES VIRTUALES CON CONTENIDO INJURIOSO, OFENSIVO O INTIMIDATORIO O EL SOMETIMIENTO A UNA SITUACIÓN DE AISLAMIENTO SOCIAL</p>		

4. LEY 1010 DE 206

<p>CONOCE USTED LA LEY DE ACOSO LABORAL</p>		
<p>CONOCE USTED SI EN SU EMPRESA HAY COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</p>		

CONOCE EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL		
HA RECIBIDO CAPACITACION ALGUNA SOBRE EL ACOSO LABORAL		
HA PRESENTADO EN ALGÚN MOMENTO DENUNCIA POR ACOSO LABORAL		
CONOCE USTED LA EXISTENCIA DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN SU EMPRESA		