

Eficacia de la ley 1010 de 2006 de “Acoso Laboral” a partir de los imaginarios de dos trabajadores de Manizales de instituciones públicas.¹

Resumen

El propósito del presente artículo de investigación, es traslucir la eficacia de la Ley 1010 de 2006 a través de los imaginarios que tienen dos trabajadores manizaleños en cuanto a esta normatividad, es así como conociendo dos historias de vida se permita auscultar un fenómeno que se da al interior de las instituciones, y que logran determinar cómo las herramientas establecidas en la ley se tornan inicuas al momento de cumplir con los objetivos para lo cual fue creada, tales como: prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Palabras claves

Acoso laboral, eficacia simbólica, imaginarios sociales, normatividad, historial legislativo.

Abstract

The purpose of this research article is to show the effectiveness of Law 1010 of 2006 through the imaginings that Manizaleños workers have regarding this regulation, that is how, knowing two life stories, it is possible to listen to a phenomenon that occurs within institutions, and that they manage to determine how the tools established in the law become iniquitous when they meet the objectives for which they were created, such as: preventing, correcting and punishing harassment at work.

Keywords

Labor harassment, symbolic efficiency, social imaginaries.

¹ *Diana Marcela Zuluaga Tangarife, Universidad de Manizales, estudiante de la Maestría en Gerencia en Talento Humano. Caldas, Manizales, Colombia, dianamarcelazuluagatangarife@hotmail.com

**Carlos Alberto Dávila Cruz, Docente Investigador, Universidad de Manizales, Departamento de Humanidades, Caldas, Manizales, Colombia, cadavilac@umanizales.edu.co

Descripción del método

El presente artículo de investigación, parte de un tipo de investigación descriptivo analítico de casos, en tanto se pretende dilucidar un fenómeno empírico y social como lo es el del acoso laboral en trabajadores manizaleños. Así mismo, obedece a un enfoque de investigación de carácter cualitativo, toda vez que se diseñó un análisis crítico del discurso; mismo que está fundamentado en los siguientes aspectos: 1. Revisión del discurso normativo y sus implicancias desde el punto de vista de los imaginarios sociales que se construyen y deconstruyen a partir de los casos analizados. 2. Indagación con entrevistas semiestructuradas para la comprensión del fenómeno en estudio desde una perspectiva afincada en la realidad, esto es, a partir de la afectación de dos víctimas de acoso las cuales se le realizó entrevistas y se recopiló lo más relevante en este artículo de esas experiencias traumáticas a manera de historias de vida. Por último, el método de investigación es histórico hermenéutico, ya que, busca a partir de la experiencia de dos trabajadores manizaleños acosados laboralmente, indagar los imaginarios sociales que se construyen en el entramado de dicho concepto.

Introducción

El acoso laboral, es sin duda, uno de los conflictos socio-jurídicos y emocionales más importantes a tratar en el mundo de las relaciones laborales, ya que a partir de allí, emergen problemáticas disímiles que se deben afrontar a diario en el trabajo, muchas de ellas que con dramatismo llevan a la depresión y la incertidumbre por parte de los trabajadores, es entonces un dificultad que trasciende lo exclusivamente normativo para constituirse en un problema esencialmente humano de afectaciones cardinales desde el punto de vista del sujeto y las subjetividades. En este sentido el estudio de la Ley 1010 de 2006, relativo a esta materia, parte no solo desde la comprensión exegética de la norma jurídica, sino más bien que se dota a la norma de sus significaciones al ser disentida con la realidad social al momento de su aplicación, bajo este supuesto, se puede hacer un análisis de dicha normatividad para vislumbrar la eficacia o ineficacia de esta, deliberando este concepto desde sus dos vertientes, esto es: la eficacia como la capacidad jurídica de producir efectos jurídicos y segundo desde la “eficacia” para conseguir la aplicación que buscaría la norma jurídica, de allí que para hacer catarsis de la normatividad en materia laboral y para comprender como se ha aplicado en el devenir de los tiempos, es preciso entonces, acudir a teorías y estudios

que den cuenta de cómo se han producido éstas, ya que no se puede entender esa dialéctica de las normas sin orientarse en un contexto y examinando los elementos que en algún momento determinado, constituyen la fuerza para la creación de esas normas jurídicas, para ellos será fundamental hacer comparaciones reflexivas de los elementos que la componen. Partiendo entonces desde la norma jurídica y a través de relatos de dos personas acosadas laboralmente se van construyendo imaginarios alrededor la normatividad, constituyéndose estos en verdaderos símbolos que permiten comprender la percepción que se tiene en torno a la normatividad.

El acoso laboral como agresión en el mundo del trabajo

Al indagar sobre el historial legislativo en Colombia sobre el acoso laboral, se halla que no hubo hasta el 2006, norma en concreto que abordara directamente esa materia tan coyuntural, no fue así en la Constitución de 1991, tampoco en el Código Sustantivo de trabajo, ni en el decreto 1832 de 1994 y menos aún en el decreto 1295 de 1994. A nivel jurisprudencial y en las sentencias de la Corte Constitucional, sólo se asientan las directrices sobre el respeto a los derechos fundamentales al trabajo y a la dignidad humana, así mismo se atañen conceptos conexos con el derecho al trabajo, pero propiamente el acoso laboral no ha tenido un tratamiento tan especial como hasta la promulgación de la Ley 1010 de 2006².

Es así como en La Constitución Política en su Artículo 1º consagra “...*Colombia es un Estado Social de Derecho fundado 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*”. El artículo 13 dice que: “*todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica*”.

² Se hace referencia taxativa al radicado de la Ley, toda vez que la misma está vigente, no obstante, entendiendo el dinamismo y la hiper-reforma constitucional mediante los procedimientos señalados por el Constituyente del 91, se entenderá, en caso que el legislador emita algún tipo de derogación expresa o tácita de la ley o reforma mediante los procedimientos señalados en el título XIII de la Carta del 91, que la presente investigación, entiende el acoso laboral no desde la óptica del simple purismo legalista sino como una problemática de orden socio-jurídico, que se comprende a partir de su evolución histórica.

Ahora bien, es solo hasta el año 2004 se emprende el estudio del Proyecto de Ley No. 88 de 2004 atinente al acoso laboral, en consecuencia se propone la ley sobre esta materia, siendo aprobada y promulgada 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.

En segundo debate del proyecto de Ley No. 88 de 2004, la Comisión Séptima Constitucional permanente dijo:

“Aunque son muchas las personas que en su actividad laboral tienen que soportar constantes agresiones verbales y físicas, hostigamientos, descalificaciones humillantes en presencia de los compañeros, públicas amenazas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias y actitudes de aislamiento social, ninguna ley colombiana brinda protección efectiva frente a tales vejámenes. Nuestro derecho laboral, privado y público, ignora tales prácticas, no obstante ser cotidianamente ejercidas ¿cómo aceptables? por jefes inmediatos, supervisores, superiores jerárquicos y por los propios compañeros de trabajo en empresas y entidades públicas, con la finalidad de infundir terror, inducir la renuncia o simplemente "amargarle la vida" a subalternos o colegas”. (Comisión Séptima Constitucional, 2004).

Una vez se discute el proyecto de ley y se aprueba, se decreta definitivamente la Ley 1010 de 2006 definiendo qué es el acoso laboral donde se itera:

Art. 2o. “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”. (Congreso de Colombia, 2006).

Así las cosas, no obstante se aprueba la normatividad que regularía las relaciones laborales cuando surgen acciones como: maltrato laboral, persecución, discriminación en el trabajo, entorpecimiento en las funciones, inequidad y desprotección, no se generó un avance en cuanto a la garantía para prevenir los efectos de lo que hasta ese momento se le denominaba *mobbing*, ya que como lo describe Seco y López (2015), la normatividad hizo parte de una estrategia de gobierno para mejorar la imagen política que en ese momento vivía el país y no como una

herramienta efectiva para la protección de los derechos, ya que no hubo un consenso de sectores que permitieran dar aportes sustanciales a esta normatividad y hacerla más efectiva en el plano de lo real. En este sentido desarrollan la hipótesis siguiente: “La débil problematización de la Ley de acoso laboral o *mobbing* en Colombia respondió al desequilibrio de poder en el campo de las relaciones laborales y a las estrategias elaboradas por diversos actores (Estado, empresario y trabajadores) para dar contenido en aquella ley”. (López y Seco, 2015, p, 123). En efecto, se refieren a la pericia por parte del gobierno para introducir el acoso laboral en el mundo jurídico sin tener en consideración sectores sociales que permitieran hacer parte de la discusión y análisis de la Ley sobre acoso laboral.

Así mismo, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre la inexecutable o exequibilidad de algunos de los artículos contemplados en la Ley 1010 de 2006, al hacer el estudio del problema jurídico señala la Corte la importancia de esta normatividad, ante la falta en el país de regulación normativa que amparara a los trabajadores de acoso laboral ocurrida en su trabajo, es por ello que en la Sentencia C-780/07 dice:

La motivación del legislador para establecer una normativa amplia y completa sobre el tema de los maltratos y hostigamientos en el ámbito laboral, tuvo lugar, precisamente, ante la ausencia de preceptos jurídicos en nuestro ordenamiento, que permitieran brindar protección efectiva a las numerosas víctimas de tales conductas, por manera que se buscaba, con su aprobación, llenar el vacío legal en la materia y posibilitar el control y sanción de las mismas. (MP. Humberto Antonio Sierra Porto, Corte Constitucional, 2007).

Es así como haciendo alusión al concepto de “mobbing” o “bulling”, la Corte Constitucional en sentencia T-882/06 ha dicho:

En tal sentido, se tiene que los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o “*mobbing*” o “*bullying*” datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo “*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. (MP. Humberto Antonio Sierra Porto, Corte Constitucional, 2006).

Además, sobre el concepto de acoso laboral se han pronunciado en diferentes sentencias la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Juzgados Laborales del Circuito. Para su abordaje, traen a colación los estudios de H. Leyman, quien es uno de los pioneros en el estudio del acoso psicológico o mobbing, quien lo denomina “psicoterror”, es por ello que este autor describe este “psicoterror” en uno de sus escritos citado por Itatí como:

La situación laboral en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente durante un tiempo determinado (promedio de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acaben abandonando el lugar de trabajo. En general la conducta se práctica desde una posición jerárquica superior. (2016, p.9).

Ahora, debemos apegarnos a la historia –muchas veces allende a ella misma- para comprender los fenómenos que han permitido evolucionar o no hacia un concepto integrador sobre acoso laboral, es por ello que interpretando a Marx, escribe Ostau: “...es preciso decir que CARLOS MARX no puede aceptar una concepción de la historia aislada del contexto general que la puede explicar, es necesario que haya un concepto extra o supra histórico en que se apoye el análisis de la sociedad moderna. (Ostau, 2006, p. 17). Y más adelante Ostau parafraseando a Weber agrega sobre este aspecto:

“...el método interpretativo de o de la sociología comprensiva de MAX WEBER (1864-1924) quien afirma el carácter científico de la historia, de la sociología y de la economía a partir de la comprensión de la realidad social e histórica desde el obrar humano, por ello la historia es interpretada no solo desde los intereses económicos sino también desde el movimiento de las clases, los movimientos de carácter psicológico y religioso” (Ostau, 2006, p. 18).

Tal como se ha indicado, es indefectible para dilucidar cómo ha sido el proceso legislativo que se le ha otorgado al acoso laboral y el tratamiento que en general se le ha dado a ésta invención, ver

como esa noción con sus resquicios, ha evolucionado, hasta lo que es ahora la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta que el derecho no es estático, ya que éste va transformándose, conforme transcurre el tiempo y se van dando ciertos fenómenos de orden social. Sobre este punto habla Ferrari (2006) y plantea que:

En la sociedad todo fluye y el derecho mismo, para decirlo en lenguaje musical, es un *perpetuum mobile*, si bien es difícil decir si fluye en una sola dirección, hacia un fin, o hacia un final, o bien si sigue un movimiento cíclico, o a lo mejor según períodos incomparables más largos a aquellos que estamos acostumbrados en nuestra concepción de la historia. (Ferrari, 2006, pp.12-13).

Así las cosas, los juegos de poder que se establecen al momento de legislar³, dan la pauta para crear las normas que regulan las relaciones Estado- personas y entre personas; así mismo, la clase dominante que está presente en cada tiempo- entiéndase por ésta a la clase política- , es la que va regentando los modos de organización que se tejen alrededor del poder y las leyes, ante tal supuesto nos hallamos frente a dos posibilidades de variar las realidades sociales presentes en cada tiempo, independiente del concepto de fuente del Derecho que pueda ser concebida como dice Arthur Kaufman “concepto jurídico fundamental” o como lo describe Hans Kelsen a través de la validez formal y material de la norma jurídica, etc. Es así como mediante una acción de creación de leyes que se dictan por las autoridades públicas como autentico ejercicio en la aplicación de modelos públicos o también modelos de Estados, se van erigiendo las normas jurídicas; de igual modo, las personas concurrentes en cada época van conformando una cultura acorde a las realidades y contextos sociales, instaurando con ello leyes sociales. En este sentido dicen Bonilla & Rodríguez que:

³ Como ejemplo de los juegos de poder se puede entender que: La mundialización se opera también en el dominio de las ideas. Las religiones universalistas ya se abrían desde sus mismos inicios a todos los hombres de la tierra. Desde los inicios de la era planetaria, los temas del “buen salvaje” y del “hombre natural” fueron antídotos, es cierto muy débil, a la arrogancia y el desprecio de los bárbaros civilizados. En el siglo XVIII, el humanismo de las Luces otorga a todo ser humano un espíritu apto para la razón y le confiere una igualdad de derechos. Al generalizarse, las ideas de la Revolución Francesa internacionalizan los principios de los derechos del hombre y del derecho de los pueblos. En el siglo XIX la teoría evolucionista de Darwin hace a todos los humanos descendientes de un mismo primate, y las ciencias biológicas van a reconocer la unidad de la especie humana. Pero a esas corrientes universalistas se oponen contracorrientes. Si se reconoce la unidad de la especie humana a la vez a compartimentarla en razas jerarquizadas en superiores e inferiores. Si se reconoce el derecho de los pueblos, a la vez algunas naciones se creen superiores y se dan por misión guiar o dominar a toda la humanidad. (Morin, 2006, p. 21)

“La realidad social es un producto humano y como tal no está sujeta a las leyes inmodificables, sino a grandes tendencias institucionalizadas de comportamiento que varían con el tiempo y con las diferentes culturas. El mantenimiento de estos marcos institucionales depende de la posibilidad de imponer un orden al comportamiento, lo cual generalmente lleva implícito que deban aceptarse intereses sociales de grupos específicos que se presentan como depositarios del bien común y se validan y perpetúan como tales.(1997, p. 36)

De allí que se van construyendo y de-construyendo imaginarios sociales como efecto de la percepción de esas normatividades o para-normatividades que se promulgan o que socialmente se van adoptando y que van constituyendo verdaderas fuentes de creación jurídica, por ejemplo como la costumbre. Es así como en la creación de las normas, se hacen visibles los grupos políticos que dirigen los hilos de un país y que por lo tanto tienen el poder de crear y modificar normas, todo ello en un momento histórico específico, integrados estos por los encargados del poder público según el sistema de gobierno que influye en determinado país, que para el caso colombiano, es un régimen presidencial.

Las decisiones relevantes son asumidas por el ejecutivo y el legislativo, respectivamente, poderes que en el país suramericano en mención han estado siempre en cabeza de las clases dominantes. Sobre este concepto señalan Marx y Engels, citados por Erreguerra:

Las ideas de la clase dominante son en cada época las ideas dominantes”, esto es, la clase que constituye la fuerza material dominante de la sociedad, es al mismo tiempo su fuerza intelectual dominante (Engels, 1973:33). “Según esta concepción, la ideología es un sistema de ideas que expresa los intereses de la clase dominante, pero representa de manera ilusoria las relaciones de clase” (Thompson, 1993:59). Así las ideas de la clase dominante siempre serán las ideas dominantes de la época.

Ahora bien, para razonar sobre esa característica en el derecho, que parte de la sociedad que es cambiante, ya no solo es preciso acudir al marxismo para entender las relaciones de clase, como se hizo en los anteriores párrafos, sino que es indispensable indagar acerca del positivismo jurídico para entender la naturaleza de la norma con sus máximos exponentes, entre los cuales se pueden

resaltar por ejemplo: Hart⁴ y Bobbio⁵ que podrían catalogarse dentro de una mirada del positivismo incluyente.

Del mismo modo, se hace imperioso concebir el contexto de la norma que está dotada de significado y que habla a través de la sociedad, es por ello que hay que apelar a la sociología jurídica en cuanto a modo de acción, para comprender su significado, así lo referencia Ferrari “La sociología del derecho –o sociología jurídica- se puede definir como la ciencia que estudia el derecho en cuanto modalidad de acción social. Esta pertenece a la clase de ciencias sociales, y más específicamente a la sociología, que representa una rama especializada, pero dotada de un alto grado de autonomía”. (2006, p. 17).

Así mismo agrega en otro de sus apartes Ferrari:

Los hechos sociales, se dijo, no son como los fenómenos naturales. Para poder observar y reconducir a explicaciones generales, es preciso ante todo *comprenderlos*, es decir, entender su *sentido* o, si se prefiere, su *significado*, que los seres humanos expresan a través de actos de comunicación compuestos por *signos* más o menos elevados según el grado de sofisticación de cada cultura. (2006, p. 22).

Es así cómo se van generando entramados jurídicos, que se dan ya por la necesidad imperiosa de imponer leyes en un momento determinado, o ya por las mismas dinámicas políticas, que obtienen como resultado las normas jurídicas, en consonancia con esto, las normas deben guardar un grado

⁴ Esquivel citando a Hart escribe: En efecto, Hart escribió en 1961 que la expresión “positivismo” se usaba para designar cinco tesis diferentes: (1) que las normas jurídicas son órdenes dadas por los seres humanos; (2) que no hay conexión necesaria entre derecho y moral, o entre el derecho que es y el que debe ser; (3) que el análisis del significado de los conceptos jurídicos debe distinguirse de las investigaciones históricas y sociológicas, así como de la valoración moral del derecho; (4) que un sistema jurídico es “lógicamente cerrado” (sin lagunas), en el cual decisiones se deducen de reglas jurídicas preestablecidas; (5) que los juicios orales, a diferencia de los fácticos, no pueden apoyarse en argumentos o pruebas relacionadas. (Esquivel, s.f, p. 129)

⁵ Esquivel citando a Bobbio Dice: Bobbio publicó su libro sobre positivismo jurídico en el cual distinguía tres sentidos de esta expresión: (1) como enfoque metódico el positivismo indica a las reglas jurídicas mediante escritos empíricos y sin utilizar criterios morales o de justicia; (2) como ideología consistiría en la actitud evaluativa de decir que existe el deber moral de obedecer el derecho positivo; (3) como teoría jurídica “positivismo” designa a varias tesis que sostienen que el derecho se origina en la voluntad del Estado o del soberano; que la única fuente genuina del derecho es la legislación, que el sistema jurídico no tiene lagunas y que los jueces deben resolver las controversias deduciendo las soluciones de las reglas del derecho positivo. (Esquivel, s.f, p. 130).

de aval social para que se dé su validez, en palabras de Weber, citado por Vernengo “sentido objetivo”, referente a ello apunta:

“La vida social es el campo donde se desarrollan las actividades políticas, cuyo producto es el derecho: las normas jurídicas expresan los valores (es decir, las preferencias colectivas) que han de imponerse, como normas válidas, en una sociedad que les da acatamiento suficiente en sus comportamientos efectivos. Para que esas preferencias o valores puedan hacerse efectivos se requiere que las normas que las formulan guarden aquel mínimo de racionalidad intrínseca. Vale decir: la racionalidad de las acciones sociales se manifiesta en su llamado «sentido objetivo», esto es, en el derecho, en el conjunto de normas positivas válidas que expresan las preferencias sociales predominantes que tienen un grado suficiente de eficacia posible”. (p.562))

Ahora bien, al tenor de lo dispuesto, hay que abordar desde la construcción del concepto de acoso laboral, la semiología de éste, reconstruyendo los elementos que le dieron origen a las más disimiles creaciones y aproximaciones a la noción. Bajo ese supuesto, corresponde precisar cómo el derecho con su fuerza movilizadora va imputando un cierto comportamiento que debe estar enmarcado bajo el entendido de un discurso social y legal a la vez, pero esa sociedad que es mutable va generando procesos simbólicos, que surgen de esos discernimientos individuales de cada persona, esta premisa la explica Scheingold citado por García:

La fuerza social del derecho no se limita a la imposición de un comportamiento a la creación instrumental de un cierto estado de cosas. La fuerza del derecho también se encuentra en su carácter de discurso legal y de discurso legítimo; en su capacidad para crear representaciones de las cuales se deriva su respaldo político; en su aptitud para movilizar a los individuos en beneficio de una idea o de una imagen. El derecho, dice Stuart Scheingold, tiene también una vida simbólica y ella reside en la mente de sus usuarios”. (Scheingold, 1974^a). (2014, p. 46).

Acoso laboral desde la visión de la sociología jurídica y la sociología del trabajo.

Siguiendo de cerca la ilación lógica de la investigación desarrollada, es imperioso para auscultar la temática propuesta, abordar temas como la eficacia del derecho con una mirada desde la sociología jurídica y la sociología del trabajo, ya que con estas herramientas conceptuales será más fácil discernir el papel preponderante de las transformaciones sociales, concebidas estas como -teorías

sociales- que posteriormente son las fuentes de creación de normas jurídicas, sobre este aspecto en clave histórica, se dice:

[...] podemos identificar varios periodos en el capitalismo moderno en los que ha sido diferente el papel del concepto de trabajo en las teorías sociales. a) De la Revolución industrial a la segunda mitad del siglo XIX, esto último con el cambio de la teoría económica clásica al marginalismo. b) De finales del siglo XIX a la gran crisis de 1929, época de dominio de la teoría neoclásica en economía y, a la vez, de la escisión de ésta con respecto a las otras ciencias sociales. Nacimiento de la sociología y la psicología industriales. e) De la crisis de 1929 a los años sesenta, dominio del keynesianismo en economía y nuevo acercamiento de la economía a las otras ciencias sociales a través del institucionalismo. Surgimiento de las relaciones industriales como disciplina, fortalecimiento de la sociología y la psicología industriales y del trabajo. d) Ascenso del neoliberalismo desde los años setenta hasta la fecha, y su disputa con el nuevo institucionalismo. Surgimiento de la posmodernidad. Comunicación entre el neoinstitucionalismo y la sociología del trabajo”. (De la Garza, p.16-17)

Partiendo entonces de esas teorías sociales se hace un análisis desde la perspectiva del concepto de derecho y las implicaciones que tiene en las relaciones del mundo del trabajo, así como lo referencia Ferrari:

“Por “derecho”, se ha entendido ya sea el conjunto de las normas positivas consideradas vigentes y obligatorias por el orden político, sin considerar su contenido y su eficacia práctica; ya sea aquellas normas que en virtud de su “buen” contenido merecen obediencia en el plano moral, sin importar si se encuentran o no reconocidas por el poder; ya sea sólo aquellas normas positivas que de hecho son observadas por los asociados y/o aplicadas por los tribunales; ya sea el conjunto institucional de las normas y de los organismos que las adoptan, administran y aplican; ya sea el conjunto de las relaciones intersubjetivas socialmente reconocidas de las cuales se derivan derechos subjetivos y los respectivos deberes”. (2012, p. 61).

Esta evolución histórica⁶ del concepto de acoso laboral y el peso de las normas jurídicas que se han erigido para tal fin, surgen a partir de la concepción de la “parte débil y “parte fuerte”

⁶ Un ejemplo de la evolución histórica en el mundo del trabajo a partir de momentos de crisis en la sociedad se entiende así: Secos citando a Dombois y Pries, manifiesta que estos: [...] caracterizan las relaciones industriales en Colombia como “poco institucionalizadas, heterogéneas y desdibujadas”, incluso, en la fase de mayor

en una relación laboral” así como lo reseña , Francisco Rafael Ostau, quien expone que: “En nuestro país, la regulación del mundo del trabajo ha sido más bien producto del discurso paternalista de los distintos actores sociales, que adquirió diversos matices a través del tiempo”(2006, p.15). En ese sentido, la sociología del trabajo suministra las bases para entender las fuerzas presentes en las relaciones laborales, esas que conllevan a conflictos entre empleados y trabajadores y viceversa por disímiles circunstancias, así las cosas, Superville & Stolovich expresan:

“El trabajo presupone una transacción entre dos sustancias diferentes, por un lado energía física y/o intelectual y, por otro, remuneración y prestigio y otras dimensiones materiales o simbólicas que se pueden agregar. Al no ser equivalentes estas sustancias, por ser de distinta naturaleza, la equivalencia que se logre es una construcción social, sometida a revisiones, a desajuste, por cambios de perspectiva de los que se acuerdan la equivalencia o cambios en el contexto que permitió acordarla. En suma, el trabajo presupone siempre una suerte de cooperación entre los que participan en la transacción, pero también una conflictividad potencial, que se da en ciertos contextos y circunstancias”. (De la Garza Toledo, p.343).

Ahora bien, el derecho no es aséptico, pues está cargado de intereses políticos y económicos antes de ser producido, su eficacia se tornaría en una bisagra de incertidumbre entre su cumplimiento y su simbolismo, de allí que lo que se busca con la eficacia de la norma es su utilidad social. Sobre este concepto, se ha referido Prieto así:

“En el derecho no basta con que la norma exista formalmente y pueda ser exigida, sino con el objetivo de que cumpla las funciones para las cuales fue creado el Derecho, para que encauce, limite, garantice y eduque, siendo necesario que las normas puedan ser real o materialmente aplicadas, que existan las situaciones para las cuales fueron creadas; que sus mandatos aun cuando no se cumplan voluntariamente, sí sean exigidos por los aparatos especiales con que cuenta el Estado, que se sancionen los incumplimientos de las prohibiciones, o se ofrezcan las garantías para

expansión económica y fortaleza relativa de las organizaciones sindicales (años 60 y 70); situación ésta que se acentúa en la fase de la crisis de los ochenta y con el proceso de apertura económica y reestructuración del Estado, adelantados por los diversos gobiernos a partir de la década del noventa. La precaria institucionalización está determinada por el marcado desequilibrio de fuerzas entre capital y trabajo, y por la configuración de un sistema de relaciones laborales producto de la política estatal de desarrollo y de modernización y no de fuertes confrontaciones sociales y políticas. (Seco, 2015, p.7)

la realización de las prescripciones y de los derechos reconocidos, en síntesis, que sean eficaces.”. (Prieto, Sf, Párrafo 8).

Colorario a lo anterior la disyuntiva entre derecho y justicia, que se entrelazan en una complejidad en torno al tema del acoso laboral, entendiendo no solo el concepto de justicia desde su contenido teórico, sino analizado ya desde la configuración del derecho en acción. En este sentido, son disímiles las opiniones sobre esta noción, ya que pueden asumirse diversos matices, consonante con el momento histórico en el que se produzca, más aún cuando pueden existir nutridas concepciones sobre la justicia, es así como Rawls refiriéndose al tema de la justicia expresa:

“Aquellos que sostienen diferentes concepciones de la justicia pueden entonces estar de acuerdo en que las instituciones son justas cuando no se hacen distinciones arbitrarias entre las personas al asignarles derechos y deberes básicos y cuando las reglas determinan un equilibrio debido entre pretensiones competitivas a las ventajas de la vida social. Los hombres pueden estar de acuerdo con esta descripción de las instituciones justas, ya que las nociones de distinción arbitraria y de equilibrio debido, incluidas en el concepto de justicia, están abiertas para que cada quien las interprete de acuerdo con los principios de justicia que acepte. Estos principios especifican qué semejanzas y qué diferencias entre las personas son pertinentes para determinar los deberes y derechos, y cuál es la división de ventajas correcta.”. (Rawls, 2013, p.19).

Desde la mirada de Rawls, la justicia sería entonces necesaria en una “*sociedad bien ordenada*”, pero apenas se entendería como un punto de partida, digámoslo como un referente de tolerancia, así pues, no sería en stricto sensu un requerimiento normativo sino social. La eficacia y el cumplimiento de la justicia en un sentido más procesal, normativo si se quiere, tendría que asimilarse desde la administración de justicia en cuanto al cumplimiento de los derechos en esa sociedad que se espera sea “*bien ordenada*”, pero que –como en el caso colombiano–, presenta serios problemas, siendo el acoso laboral y la eficacia de la Ley 1010 de 2006 una muestra de un panorama de desolación, porque se plantea una tesis de justicia abstracta que no es procedimental, lo cual envuelve inconvenientes desde el punto de vista del pragmatismo y cumplimiento que los derechos deben tener, en el caso puntual, de los derechos laborales que son insoslayables en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho como el que teóricamente rige en Colombia.

En efecto, al acudir al término “justicia”, es preciso abordar el tema del acceso a la misma, esto con el objetivo de materializar en el plano real lo concerniente a esta noción, entendido ésta no solo desde la óptica de acudir mediante un proceso señalado en la ley con este propósito, sino

además desde la efectiva protección de los derechos de quien puede estar siendo vulnerado, sobre ello ha escrito Camacho, Morales & Güiz que:

Primeramente, es preciso aclarar que para efectos del desarrollo de la discusión el concepto de “acceso a la justicia” se entenderá en un sentido amplio, es decir, no se restringirá solamente al acto de llevar ante un juez un asunto para que se pronuncie en derecho (acceso a la Administración de Justicia), sino que también se refiere a los mecanismos que permiten prevenir, cesar y reparar las consecuencias jurídicas ocasionadas por conductas constitutivas de acoso laboral, ante otras instancias como las de carácter administrativo o policivo (acceso a la justicia administrativa) o ante particulares como en el caso del comité de convivencia laboral (acceso a la justicia en el interior de la empresa). (2014, pp. 123-124).

Ahora bien, la justicia sólo será efectiva si es procedimental, de lo contrario se constituye en una utopía academicista.

Imaginarios sociales en perspectiva de la efectividad de la ley 1010 de 2006 de acoso laboral en los trabajadores Manizaleños

Si pensamos en el Estado como una abstracción o incluso como una entelequia, podríamos entender que las figuras de orden jurídico administrativo y porque no político, terminan siendo características de salvaguarda y de apoyo a las personas que se encuentran ubicadas en el escalafón más bajo de una sociedad, o incluso, simplemente en una situación de debilidad manifiesta ante una relación desigual, inequitativa y de desprotección frente a un empleador, que haciendo uso excesivo de sus derechos, termina abusando de los mismos, o también el caso de un empleado quien ostenta un cargo de menor poder dentro de su relación laboral y quien se puede ver apabullado ante ese poder invisible en las relaciones laborales. Sobre esto escribe Itatí:

No hay duda que las relaciones de trabajo se deben inscribir en un marco de convivencia y respeto recíproco que regidas por un principios de buena fe y teniendo como horizonte la *dignidad* de las personas. Pero no se puede desconocer que la dinámica que se da en el día a día de las relaciones de trabajo, teñidas por una relación asimétrica de fuerzas y poderes a favor de los empleadores, generan situaciones que ponen en riesgo garantías y libertades de las personas que deben ser protegidas”. (2015, p.11).

Es por esto, que no le queda más remedio al empleado o trabajador, que utilizar los recursos jurídico administrativos que en materia legal ofrece el propio Estado; recursos que a veces parecen una epifanía para la protección de sus derechos. Es así, como la ley 1010 de 2006 referente al acoso laboral termina siendo un documento más en el anaquel normativo, ya que no permite de manera efectiva la protección a aquellos trabajadores que han sido disminuidos, vejados y maltratados en sus labores cotidianas, así las cosas se concretiza más en una explotación perene. Allende a esa situación, como si de un retorno en la máquina del tiempo se tratara, involucionamos hacia los peores enclaves históricos de la explotación laboral, una especie de “esclavismo laboral”. De igual modo, ya no en una explotación tipo revolución industrial, pero sí, en una explotación vedada a partir de elementos superestructurales que hacen mella en la psique del trabajador, esto es, mediante herramientas de alienación psicológica en una persecución que si bien no se determina en una suerte de plusvalía desde un punto de vista de trabajo asalariado y capital, sí, en una mirada anacrónica a la usanza de la crítica al capitalismo utilizado por Marx, es decir, que se ve reflejada en una manipulación de la mente mediante las más sofisticadas herramientas de enajenación y maltrato que pueda concebir el ser humano moderno, una suerte de *bullying* reiterado y sistemático que en los peores ejercicios del poder Foucaultiano, podemos reducir a un término; acoso. Sobre esto escribe el autor Francés:

El poder, para Foucault, no es más que una relación entre parejas, sean individuales o colectivas. Si no hay al menos dos, el poder, en tanto es una relación, no existe. Y esta relación no es más que el modo o la forma de acción de unos sobre otros, especialmente la acción de unos sobre las acciones de los otros. El poder entonces es una acción sobre las acciones de los otros, sean éstas acciones presentes, eventuales o futuras. El poder es una relación en la cual unos guían y conducen las acciones de los otros, es decir que el poder no sólo reprime, sino también induce, seduce, facilita, dificulta, amplía, limita y hasta puede prohibir, aunque no es la prohibición la forma más importante, ni siquiera la privilegiada”. (Foucault, Párrafo. 33, p.37)

Conforme a lo anterior, es preciso señalar qué se entiende por imaginarios sociales, sobre esto Castoridis citado por Erreguerra explica: “Es Castoriadis (1993:29) quien acuña el término imaginario social, el cual representa la concepción de figuras/formas/imágenes de aquello que los sujetos llamamos “realidad”, sentido común o racionalidad en una sociedad. Esta “realidad” es EL CONCEPTO DE IMAGINARIO SOCIAL construida, interpretada, leída por cada sujeto en un momento histórico social determinado. Esta concepción de figuras/formas/imágenes es una obra

de creación constante por parte de cada sujeto inmerso en una sociedad, de este modo ejerce su libertad, se transforma y va transformando el mundo que lo rodea”. (Erreguerra, 2000, pp. 22-23).

Ahora bien, los trabajadores se van dando sus propios constructos desde el quehacer cotidiano y las dinámicas propias de sus funciones, a partir de allí se va erigiendo un lenguaje y unas costumbres, son desde sus imaginarios, ellos, los trabajadores, quienes acuden o no a los mecanismos establecidos en la ley, - es allí donde se puede visualizar la eficacia particular de la norma de acoso laboral y su efectividad material- teniendo en cuenta los ambientes más propicios hasta los más desfavorables, siendo estos últimos los más idóneos para que se genere el acoso. Incluso, tristemente, seguramente existen escenarios laborales tan paupérrimos donde el recurso al acoso laboral es absolutamente impensable, En este entendido, aspectos puntuales como la eficacia simbólica, la sociología del trabajo y la sociología jurídica (derecho en acción) serán tres vectores importantísimos, toda vez que estableciendo claramente estos componentes, se podrá visualizar cuál es la problemática para acudir a las instancias que protegen y previenen el acoso laboral, Así mismo la importancia de comprender el concepto de eficacia del derecho, entendida ésta por Kelsen citado por (Leiva, Aristizabal, Martínez & Muños, 2011). *“La eficacia del derecho quiere decir que los hombres se comporten en la forma en que, de acuerdo con las normas jurídicas deben comportarse, o sea, que las normas son realmente aplicadas y obedecidas. Decir que un orden jurídico es “eficaz” significa que la conducta de la gente se ajusta a dicho orden.* (p.31).

PODERES Y MICROPODERES QUE INFLUYEN EN EL ACOSO LABORAL

Max Weber entiende por el concepto de *empresa* un complejo y dialéctico mundo de redes entrelazadas y de mundos enmarañados que se conducen según el tipo de organización, pero que indefectiblemente están gobernadas o dirigidas por el concepto de poder, por ello dice que “el poder significa la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (p. 43). Así las cosas, un Estado, una empresa o una sociedad son mundos posibles en el marco de un todo, no islas o provincias independientes que poco tienen que ver unas con otras. Por ejemplo, el Estado colombiano emite las principales leyes mediante dos órganos autorizados que son el ejecutivo (decretos leyes y decretos legislativos) y el legislativo (leyes en stricto sensu), esas leyes deben ser obedecidas por las organizaciones y los sujetos que hacen parte de esos complejos órdenes y que a

su vez siguen las instituciones jerárquicamente “inferiores”. Luego, el concepto de micro poderes se entiende como alienante entre este complejo organizacional, los unos dependen de otros y en la última escala o *ratio* estaría el *ser* humano, sobre este tema habla Michell Foucault así:

La política no es lo que determina en última instancia (o lo que sobre determina) las relaciones elementales y por naturaleza «neutras». Toda relación de fuerza implica en todo momento una relación de poder (que es en cierto modo su forma momentánea) y cada relación de poder reenvía, como a su efecto, pero también como a su condición de posibilidad, a un campo político del que forma parte. (p. 158-159).

Al mismo tiempo, dependerá ello de una armonía entre las instituciones intervinientes que penden del poder en la teoría weberiana; es decir, una especie de equilibrio de lo público o entre las ramas del poder como lo fundamentaron por ejemplo, Montesquieu (*El espíritu de las leyes*) o como lo consideran los norteamericanos con el *Check and balances* (sistema de pesos y contrapesos).

En otras palabras, la hermenéutica de las relaciones gerenciales comienza en el Estado, pero se concretiza en las empresas.

Discusión Epistemológica

El concepto de acoso laboral no se debe mirar aislado de acontecimientos históricos, toda vez que su evolución se ha forjado en el devenir de los tiempos; por ejemplo, la esclavitud⁷ y la explotación laboral, son dos de ellos

Es natural que ya no se entienda el concepto de esclavitud como se concebía hace algunos años. Ahora se habla de un nuevo concepto de esclavitud, como lo denominaría Dusster: “Esclavos modernos”, pues aunque en la actualidad la esclavitud ya fue abolida, hay quienes sostienen que en el siglo XXI persiste, refiriéndose a esto dice: “La esclavitud ha sido revocada oficialmente en todos los continentes pero, pese a la persecución legal, perdura en nuestros días y, como

⁷ La más impactante medida de carácter social de López fue, quizás la abolición definitiva de la esclavitud, que debía regir a partir de 1 de enero de 1852 (así lo había dispuesto la Constitución de Cúcuta, 1821). Al entrar en vigencia en mayo, la ley igualaba a los esclavos con los demás ciudadanos de la República. Dos años antes, y ante la inminencia de su ejecución, los esclavistas caucanos iniciaron una protesta política que culminó en posición abierta al gobierno, y los llevó a declarar la guerra, capitaneada por Julio Arboleda, uno de los más reconocidos intelectuales del Cauca, un propietario de un buen número de esclavos. (Díaz, 2008, p.p. 116-117)

consecuencia de la globalización de la economía, de forma más extendida y menos residual de lo que se puede barruntar, agrava con nuevas formas de explotación que horadan los derechos humanos más básicos”. (2006, p.25).

Ahora bien, antes se hablaba del amo y el criado -Código Civil heredado del Código de Napoleón de 1804, hoy se dice empleador y empleado, así mismo de arrendamiento de contrato de trabajo - Código de Comercio Terrestre heredado del siglo XIX-, hoy ya se habla de contrato de trabajo, todo ello es evidencia de cómo van variando las significaciones que dieron origen a determinados hechos sociales y que permiten a su vez renovar el contenido de la ley, en este entendido afirma Anrup: “Los conceptos emergen para dar significado a determinados hechos sociales, pero al mismo tiempo funcionan como catalizadores de la acción política, abriendo o cerrando así posibilidades para que ésta tome forma y tenga efecto”. (Anrup, 2011, p.40).

Ahora es preciso entonces, dotar de significado la norma, toda vez que corresponde apelar a la historia económica y política del país. Como resultado de esto, se van dando normatividades que en antaño no podrían ser ni siquiera imaginables, más bien se tratarían de solo quimeras, sobre ello habla Ostau & Niño:

“Sin embargo, ya en el siglo XXI, la historia del derecho tiende hacia un mayor contenido de análisis sociológico, económico y de otras ciencias que se evidencian en su deseo de conocer los efectos sociales que este ha producido en el tiempo. Para ello, la historia del derecho no puede tratar normas y doctrinas aisladas de la historia económica y social de su tiempo; se requiere que nos muestre el derecho en el tiempo, como lo plantea la Escuela Histórica del Derecho, surgido de condiciones específicas, en donde el derecho se acomoda a ellas y que, en definitiva, es un resultado de las mismas, sin producir relación con las ciencias que sustentan verdades binarias o absolutas. Para esto es necesaria la lectura del discurso de la norma y su movilidad a partir del sujeto que produce este discurso”. (Ostau & Niño, 2006, p. 23).

La eficacia simbólica del derecho y su perspectiva de cara al “acoso laboral”

Para pensar cómo la norma (no solo desde la mirada exegética) es o no efectiva en una sociedad y sí su materialización es indubitablemente eficaz, es forzoso estudiar la eficacia simbólica del derecho, ya que con esto, se puede hacer grafía general del concepto de acoso laboral, toda vez

que la norma en sí tiene unas especiales connotaciones que le permiten generar símbolos e imaginarios por parte de aquellos destinatarios de ellas, pero entonces ¿Qué es la eficacia simbólica en el derecho? Este concepto lo explica García así:

“La eficacia simbólica es una estrategia que puede diferenciarse desde dos puntos de vista: el de los actores que la interpretan y el de la posición política que adoptan. En cuanto a lo primero, el uso simbólico del derecho puede ser una estrategia originada bien sea en las instancias estatales encargadas de crear o aplicar el derecho (jueces, legisladores, gobernantes, etc.) o bien sea en los grupos y movimientos sociales. En cuanto a lo segundo, la estrategia simbólica puede tener propósitos conservadores o progresistas”. (2014, p. 209).

Por el contrario, hay quienes sostienen que esa lucha no se da por la eficacia e ineficacia, justicia o injusticia de la norma jurídica, sino más bien, se da una lucha por diferentes fuerzas políticas, por lo que consideran el buen orden. Reflexionando sobre el acoso laboral, Bordieu parafraseado por Seco expone:

El proceso génesis de la Ley de acoso laboral ilustra cómo la lucha que se da en el campo jurídico no es la lucha por la eficacia o por la justicia, sino la lucha entre los diversos agentes por el monopolio de decir qué es el derecho, por establecer cuál es la distribución del buen orden. Según Bourdieu, es la lucha en la que se enfrentan agentes investidos de una competencia inseparablemente social y técnica, capacidad socialmente reconocida de interpretar un cuerpo de textos que consagra la visión legítima, recta, del mundo social (2001b:160)”. (Seco, 2015, p. 6).

Ya en los claustros Universitarios se da una enseñanza del derecho un poco particular, debido a que la retórica y discursos utilizados en las Facultades de Ciencias Jurídicas, siempre van encaminados a enseñar esa eficacia del derecho reducida a la eficacia prevista en sus textos, se tiene la idea de que a través de la ley y los códigos, se condensa a esa sociedad que está sumida en los textos normativos. En palabras de García, el denominado “mito de la codificación” que según este autor es:

[...] “mito de la codificación”, según el cual es posible regular un ámbito de la sociedad de manera que todo lo que allí suceda tenga su debida regulación. Todo ocurre como está previsto en el código. Nuca antes la palabra “ley”, con su imagen de predicción e infalibilidad, fue tan apropiada para bautizar una norma jurídica. Esta era la ilusión que estaba detrás de la promulgación del Código Civil de 1804, también conocido como Código de Napoleón. Por eso, por ser una normatividad completa, exhaustiva, los jueces no la podían interpretar, solo se limitaban a aplicar

sus normas por medio de un silogismo: premisa mayor, la norma; premisa menor, el caso; y, conclusión, la decisión judicial. (García, 2014, p. 45).

Ahora bien, la historia de la humanidad ha estado marcada por disputas violentas, sobre todo militares, en la misma, el ser humano ha tratado de salir adelante desde su capacidad creadora y la potencialidad de su intelecto, de su yo, de su ser.

Desde el salvajismo hasta la civilización el ser humano ha procurado entenderse, y en ese intento, ha deslindado sus aspiraciones e intereses; el papel moneda y el poder han estado al orden del día y han llevado a cruentas disputas. La primera guerra mundial y la segunda guerra mundial son ejemplo de ello. Es precisamente en esa reconfiguración que se da en las sociedades a partir de estas disputas, que se van generando violencias simbólicas, toda vez que se crean elementos de dominación y de poder de algunos grupos, quienes justamente, son los que fijan los contenidos de la ley “Los sistemas simbólicos no son solamente herramientas del conocimiento sino que, primero y sobre todo, son instrumentos de dominación” (García, 2014, p. 79). La historia en este sentido juega un papel de orden científico, así mismo la sociología, ya que con estas se busca entender la realidad social desde el quehacer humano.

Así mismo la eficacia simbólica, es un tema que se ha venido tratando desde que fracasara el proyecto positivista del derecho durante la segunda guerra mundial y empezó a ser necesario ver el derecho como un sistema más armónico con la sociedad y la política, y su trascendencia radica en que se ha contemplado valorar la aplicación de la norma jurídica en todo su contexto, es decir, no solo como una hoja de papel que espera ser traducida y descifrada por aquellos que quieran recurrir a su tenor exacto, sino que ahora va más allá, se trata de analizar los símbolos y la eficacia que entraña la norma en sí, es en este sentido que la indagación que se pretende emprender, describirá la divergencia que lleva consigo el tenor literal; y lo que definitivamente logra una norma jurídica, en este sentido expresa García Villegas:

“A veces la norma jurídica no consigue lo que se propone a través de la implementación de lo que en ella se contempla, sino a través del impacto que rodea su promulgación. Otras veces la norma jurídica consigue otros objetivos distintos, que no estaban previstos en sus textos y que terminan siendo los que mejor explican su razón de ser. En estos dos casos la eficacia del derecho proviene más de lo que este evoca, de lo que inspira, que de lo que ordena o establece”. (2014, p.42).

RESULTADOS

A partir del análisis de la eficacia de la ley 1010 referente a la materialización de los derechos, en una perspectiva más social, se dilucidó la percepción de los legos, es decir, de los usuarios de la justicia y sus caleidoscópicas miradas sobre la misma. En el caso en estudio, diríamos, de dos trabajadoras manizaleñas de instituciones públicas y sus percepciones sobre la normatividad en examen, para lo cual se realizó entrevistas abiertas semiestructuradas, para dar libertad a las víctimas de acoso laboral de expresar los intrínquilos de las dinámicas de humillación y acoso laboral a las que fueron sometidas. Con el ánimo de guardar recta vigilancia y respeto por el derecho a la intimidad, no se utilizaron los nombres de estas dos mujeres; no obstante, se resalta que la información, está absolutamente soportada en el estricto análisis de discurso que se hizo de dichas entrevistas, siguiendo la literalidad de lo afirmado por estas personas y haciendo hermenéutica exegética de lo dicho, donde la interpretación y el análisis se basaron en un contraste entre teoría y realidad, sin alterar lo que estas mujeres manifestaron para los investigadores.

Es así como partiendo de los datos suministrados, se analizaron los imaginarios sociales que se han fundado alrededor del tema de acoso laboral, entendidos estos según Castañeda & Quintero como: “Los *imaginarios sociales* son producto de la creación humana y, a su vez, son referentes y los medidores a través de los cuales se siguen produciendo otros *imaginarios sociales* a lo largo de la historia; de allí que la historia de los seres humanos sea la historia de sus *imaginarios sociales*. (Castañeda & Quintero, 2015, p. 58-59).

De allí entonces, que los símbolos se ven reflejados al momento de cumplir o no alguna normatividad, la fuerza de su aplicación depende de esos imaginarios que se dan al tenor de alguna disposición legal, en este sentido aparecen dos panoramas, tal como lo describe Liborio Hierro citado por García “si las normas no se cumplen y no se aplican ello solo se puede deber a dos cosas, que el destinatario y el aplicador no quiera cumplirla y aplicarla o que el destinatario y el aplicador no sepan qué tiene que cumplir y aplicar esa norma” . (García, 2014, p. 43).

Es así, como teniendo en cuenta la percepción de imaginarios como aquellos que se edifican mentalmente en un colectivo social, diríamos entonces que son bruñidos desde el punto de vista de la doxa y no como constructos necesariamente que devienen de un raciocinio lógico.

En este contexto se identificaron cuatro categorías para hacer más comprensible el desarrollo de los resultados de la investigación así: imaginario desde la institucionalidad, imaginario desde los sujetos, imaginario desde los resultados y el impacto de la Ley 1010 de 2006 e imaginario a través del vínculo social del acosado.

Imaginario desde la institucionalidad

Al momento de insertarse en el mundo jurídico la ley 1010 de 2006, se crean una serie de procedimientos para poner en marcha lo establecido en dicha disposición, no obstante, como no existe suficiente difusión y disquisición de ella, se deja a sus usuarios -entiéndase por estos personas acosadas- a que hagan sus propias interpretaciones y que acudan a lo que para su concebir es el debido proceso laboral, por ejemplo, el hecho que para el caso particular “las acosadas” no hubiesen presentado sus quejas en primera instancia, desde el momento que se presentó la primera agresión laboral, de cara a un comité de acoso laboral como lo establece la Ley 1010 de 2006 si no que hubiesen acudido a la modalidad de las cartas ante las diferentes instancias de las Instituciones en las cuales trabajaban, situación que muestra un imaginario muy fuerte de dependencia y subordinación, pero sobre todo, de desconfianza a la ley, muy tradicional en el modelo socio-jurídico colombiano, donde expresiones como: “hecha la ley hecha la trampa”, “el derecho es para los de ruana”, obedecen a un devenir histórico colonial y neocolonial donde nuestros ancestros y antecesores, los indígenas, frente al cumplimiento del código de indias manifestaban que: “El derecho se obedece, pero no se cumple”. Ahora bien, la percepción ciudadana frente al derecho en Latinoamérica y sobre todo en Colombia es de desconfianza, lo que lleva a que nuestras entrevistadas pese a tener conocimiento plausible e ilustrado de la Ley, no hayan recurrido a los cánones institucionales y como se mencionó, al debido proceso laboral, más bien, utilizaron, según un imaginario extendido, el intercambio de misivas que a la postre terminaron siendo inútiles. Muy probablemente, dicho recurso abrigaba la leve esperanza que los jefes se conmovieran, cambiaran su actitud, cesaran las hostilidades. No obstante, dichas esperanzas, como se desprende de esta investigación fueron sustancial y materialmente opuestas, toda vez que lo que se logró fue el efecto contrario, es decir, un recrudecimiento y una exacerbación del acoso.

Entrevistada 2. Después de 2 largos años, recibí una carta de control interno, dónde control interno me decía que ellos si habían encontrado una especie de acoso laboral, sí, que porque es inaudito y es inhumano que un profesor sea capaz con 10 materias, que inclusive que ni con 5 en una Universidad se puede , que entonces ellos al ver eso, iban a mandar el caso para que lo estudiara procesos disciplinarios , mandaron el caso a procesos disciplinarios, eso fue más o menos iniciando enero de 2016 o finales de 2015 y estamos en el 2018 y hasta hace ocho días fui a averiguar y que no, que no se ha solucionado nada.

Imaginario desde los sujetos

Aunque las personas entrevistadas manifestaron conocer la Ley 1010 de 2006; es evidente en las entrevistas realizadas, que se conformaron simplemente con el hecho de exteriorizar de alguna manera que estaban siendo acosadas laboralmente, no existió una determinación clara al acudir a otras instancias que no fueran Institucionales para terminar con el acoso laboral del cual estaban siendo objeto, ellas en los dos casos esperaron que otras personar remitieran sus casos a la Procuraduría; ese imaginario que crearon en torno a la ley –no va a pasar nada- es muy fuerte y no permitió hacer más visibilizado su caso. Es allí entonces cuando hablamos de imaginarios sociales, que según lo que manifiesta Castoriadis son los mitos construidos, los rituales y los emblemas. De allí que las entrevistadas manifestaron:

Entrevistada N.1 Sin embargo no lo remitió a la procuraduría, vinieron aquí a hacer otra segunda audiencia cuando la ley no habla sino de una sola audiencia, entonces es eso cierto también, hubo una falla como del comité de convivencia laboral, cierto entonces, yo sí siento que la gente puede que no confíe mucho en los resultados cuando se activa esa denuncia.

Entrevistada No. 1 Entonces... yo a veces siento que la gente, por ejemplo la entidad donde yo trabajo, asesora sobre este tema de acoso, entonces cuando uno se lo explica a las personas, pues la gente siente que es más como un riesgo poner en movimiento todo este tema de la prevención o de denunciar el acoso, cuando realmente la ley no permite que se garanticen como unos resultados como uno esperaría, cuando está siendo afectado por una situación de acoso - es que mira-, yo creo que en última esto fue lo que me pasó a mí...

Imaginario desde los resultados y el impacto de la Ley 1010 de 2006

Otro imaginario muy concluyente que se desprende de la investigación realizada tiene que ver con la eficacia de la norma jurídica, para el caso particular del simbolismo de la norma 1010 de 2006. ¿Qué significa esto? En primera medida, que la norma puede entenderse como eficaz instrumentalmente, o en el peor de los casos, ineficaz, lo cual traducido al lenguaje, significa que el diseño de una figura legislativa se puede cumplir o no, en el primer caso, se entiende que la norma es acatada y cumplida (Eficacia instrumental). Contrario sensu, cuando la norma es incumplida, se dice que es ineficaz (Ineficacia). De cara al análisis de la ley 1010 de 2006, se asume que esta figura legislativa –Ley- se ha tornado como eficaz simbólicamente, lo cual se entiende como un camino ecléctico entre las dos eficacias propuestas, ¿Qué se puede entender en tal sentido? Que si bien no se puede decir que la Ley 1010 de 2006, tenga una eficacia instrumental, tampoco se puede aseverar con total certeza que sea totalmente ineficaz, ya que, desde el punto de vista político, sociológico y académico – como en este caso- abre un panorama de posibilidades muy interesantes allende a la eficacia y la ineficacia en sentido estricto. Por ejemplo, aunque de forma muy lenta en los casos estudiados, se ha percibido cómo las víctimas no solo denunciaron sino que encontraron solidaridad institucional, misma que a la postre se entiende excesivamente leve pero que por lo menos abre un panorama de discusión que permite desde el análisis del discurso dar apertura una ventana hermenéutica de posibilidades en cuanto a la discusión del acoso laboral en Colombia. Es decir, que si bien la ley sigue jurídicamente “sin dientes” por su fuerte retórica y su escasa instrumentalidad desde el punto de vista de su eficacia, sí por lo menos genera espacios de discusión política, social y psicológica, a partir del discurso de quienes se podrían denominar como víctimas de acoso.

Ahora bien, en cuanto a la eficacia, podemos decir que por los términos que se toman las instituciones para darle trámite al acoso laboral, no permiten que se realicen las acciones que a la postre sancionaría a las personas que cometieron el acoso laboral, ya que conforme a lo establecido en la Ley en el artículo 18, el término de caducidad de la acción es de seis (6) meses después de que hayan ocurrido las conductas. No establece la Ley un término para emprender las acciones laborales, una vez se culmine con todo el proceso interno en los lugares de trabajo, en este sentido se manifiestan las entrevistas en los siguientes términos:

Entrevistada No. 1. Yo envié la carta en marzo de 2014 y el comité se hizo presente en diciembre de 2014, o sea que se demoró mucho, nueve (9) meses, después de la comunicación nueve (9) meses y en ese lapso no pasó absolutamente nada. Simplemente la envié pero no hubo ninguna comunicación, de que venga, de qué va a pasar, de que vamos a ir, de que va a ir el comité.

Entrevistada No. 2 La primera carta fue en Junio de 2015, ya vamos para Junio de 2018 y no ha habido respuestas en Procesos Disciplinarios.

Así pues, refiriéndonos al procedimiento interno que debe ser: confidencial, conciliatorio y **efectivo**, conforme a lo establecido en el Art. 9 Inciso 1, tampoco podemos aseverar que se da eficacia de la ley, toda vez que no obstante crearse comités en las empresas o instituciones públicas, las medidas que se adoptan no son lo suficientemente “efectivas”, para corregir, prevenir el acoso laboral, así como lo dice la ley. Es así como sobre este aspecto puntual las entrevistadas manifiestan:

Entrevistada No. 1 [...] Fue muy chistoso porque en esa primera audiencia, el acuerdo al que se llegó era que me respetara. A mí me llamaba mucho la atención y siempre me llamó mucho la atención eso, porque -yo no entendía-; y sobre todo con la profesión que yo tengo, -yo no entendía, como algo que era elemental en una relación laboral debía quedar consignado en un acta. Pero así quedó en el acta, que se comprometía ella a no [maltratarla],- inclusive le preguntaron a ella en esa audiencia, que si yo alguna vez le había faltado al respeto, y ella dijo que no, porque yo nunca hice eso, nunca le falté al respeto y nunca lo he hecho después de eso tampoco-; entonces, ahí quedó consignado que no me llamara la atención delante de la gente, que lo que me tuviera que decir me lo dijera a mí en buenos términos, que no hiciera eso delante de mis compañeros tampoco y que me respetara. Eso fue lo que quedó consignado en esa primera acta. [...] Ese fue el acuerdo al que se llegó y lo suscribimos, pero la situación siguió.

Entrevistada No. 2. En el comité de convivencia me llamaron y me dijeron pues que era para que yo, hiciera como las paces con la señora y yo les dije, no, yo no tengo porque hacer las paces con una señora que me está atropellando, que está pasando por encima de mí y que está acabando con mi vida.

Imaginario a través del vínculo social del acosado.

Las secuelas que trae consigo el acoso laboral van desde la desmotivación laboral, hasta problemas médicos y psiquiátricos, desestructuración de sus círculos familiares, etc.; en los presentes casos podemos decir que se pueden evidenciar, en los siguientes términos:

Entrevistada No. 1. Yo empecé a enfermarme. Empecé a ir donde una psicóloga y muy mal. Porque yo no sentía qué me pasaba y yo empecé a ir a las terapias porque estaba deprimida, estaba irritable, estaba muy mal. Empecé a cambiar con la gente. Yo sentía, yo me sentaba en el escritorio y yo quería como invisibilizarme. Yo dejé de comunicarme con la gente, a no contarle nada a nadie. Todavía lo recuerdo y todavía me afecto con eso. Entonces yo me quería como encapsular, yo me quería como hacer invisible. Que nadie me hablara, que nadie me dijera nada, que nadie se metiera conmigo, yo como que quería hacer mi trabajo y no más.

Entrevistada No. 1. [...] Empecé a sentir cosas que yo nunca había sentido, como qué pereza ir a trabajar. Como que llegaba el lunes y el domingo por la noche yo no quería sino llorar y yo no quería ir a trabajar. Yo nunca había sentido que yo no quisiera después de vacaciones ir a trabajar y eso me empezó a pasar.

Entrevistada No. 2 “Yo tuve que estar donde un psiquiatra, -yo me dije “me estoy enloqueciendo, no duermo, no como”

Entrevistada No. 2. El día que yo ya sepa que gané o perdí eso así me falta solo 6 meses yo me voy, porque yo ya no disfruto de esto y pienso que eso ya no es calidad de vida, cuando uno ya no es contento con eso uno debe irse, yo ya no soy esa [...] alegre que disfrutaba dar sus clases, ellos lograron aburrirme de una manera tenaz.

Concluyendo con este análisis, se puede decir que la Ley 1010 de 2006 tiene una eficacia instrumental muy endeble, pero un potencial político, sociológico y psicológico muy fuerte para – aunque sea a manera de denuncia- visibilizar la situación y sus imaginarios-, teniendo presente que se requiere dar a la figura legislativa mucho más músculo y dientes para una aplicación, que no sea solo a manera de escaramuza o coerción, sino que verdaderamente sea coactiva y que castigue a aquellos que incurren en dicha práctica, es decir en las lógicas del maltrato, abuso y persecución, que bien podría entenderse como una remasterización y un rencauche de las peores épocas de explotación laboral, de esclavitud y de servilismo que si bien ya no se configuran físicamente, sí

mentalmente, lo cual se puede identificar si se quiere como algo más dramático, porque termina por desestructurar, menguar la dignidad humana del acosado y la desestructuración de su núcleo familiar más cercano, llevando esto a que el sujeto víctima –porque no se le puede denominar de otra manera- sienta en lo más profundo de su psique, debido a la alteración de sus sentimientos, que “no sirve para nada”, que es un inútil, que su vida no vale la pena, teniendo que recurrir a ayuda psicológica y psiquiátrica por culpa de serias y ostensibles dinámicas de maltrato.

CONCLUSIONES

1. La eficacia de la Ley 1010 de 2006 al ser evidentemente simbólica necesita un proceso de fortalecimiento e interiorización a nivel de las empresas y el sector público, para que produzca resultados de eficacia instrumental y no termine siendo como hasta el momento, simplemente ornamental y retórica. De allí entonces que en los casos estudiados se puede evidenciar que aunque para los trabajadores existe un conocimiento evidente de la normatividad referente al acoso laboral, así mismo coexiste un imaginario en cuanto a su verdadera aplicabilidad, los trabajadores se sienten derrotados y apabullados ante esas manos invisibles de poder que están presente en las relaciones laborales.
2. El imaginario social respecto al acoso laboral parte de un eje principal el cual consiste en ver la denuncia como un asunto inútil o que en el peor de los casos va a generar resultados negativos o represalias en detrimento del trabajador. En cualquier caso, las denuncias y quejas están demasiado ralentizadas, lo cual lleva a una desazón al trabajador querellante. En tal sentido, la denuncia no es una herramienta efectiva para resolver dinámicas de maltrato y persecución.
3. La ley 1010 de 2006 es un insumo importante para contrarrestar el acoso laboral en Colombia, no obstante se tornó insuficiente, por lo cual se espera que pueda tener más fuerza o un mejor desarrollo legislativo en el plano normativo.
4. Se debe definir claramente mediante una adición a la normatividad referente a la Ley de Acoso Laboral, tendiente a las competencias y alcances de los comités de convivencia Laboral; así mismo, establecer términos perentorios dentro de las organizaciones para

realizar los trámites respecto a la reunión de las partes afectadas cuando se dé un presunto acoso laboral.

5. Debe existir mejor acompañamiento en las organizaciones cuando hay presuntamente acciones de acoso laboral dentro de la organización, toda vez que de no presentarse correctivos, puede ocasionar perjuicios para las organizaciones en cuanto a: mal clima laboral, enfermedades profesionales de sus trabajadores, ausentismo, desmotivación laboral, bajo rendimiento laboral, entre otros.
6. En la presente investigación, se evidenció como fruto del acoso laboral analizado hubo afectaciones no solo laborales, sino también psicológicas, de la vida en relación y del núcleo familiar, tales como: visitas psiquiátricas, divorcios, somatizaciones y autoestima negativa, tal cual como el lector lo puede percibir a partir de los extractos relatados en las entrevistas en el acápite de resultados.
7. La excesiva tramitología y el formalismo ritualista planteado por las mismas instituciones y sus disposiciones internas hacen que las denuncias se anquilosen y terminen siendo poco efectivas ante la burocracia y lo engorroso de los requisitos.

Recomendaciones

Desde el punto de vista social es necesario generar conciencia entre empleadores y empleados de la importancia de este tipo de instrumentos, toda vez que los empleadores deben entender que en un Estado Constitucional no se deben dar dinámicas de maltrato, que atenten contra la dignidad humana y el derecho a la honra y los empleados no pueden sentirse amedrentados, ni temerosos para denunciar persecuciones y acoso cuando estos estén acaeciendo.

Así mismo, el Estado debe a través de una reforma a la normatividad de Ley 1010 de 2006, crear potestades especiales a organismos especializados, verbigracia, al Ministerio de Trabajo, para dar celeridad a los procesos y no tener que recurrir a la jurisdicción laboral o en el caso de los servidores públicos a la Procuraduría General de la Nación, para salvaguardar los derechos de los trabajadores que les han sido vulnerados sus derechos cuando se presentan dinámicas de acoso laboral. En este sentido, además de que se erijan organismos especializados dentro del Ministerio de Trabajo, igualmente, sería necesario sancionar con más rigor a los sujetos quienes realizaron el

acoso laboral y también a las organizaciones que no hacen nada para que efectivamente cesen estas prácticas dañinas para las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA:

Anrup, R. (2011). *Antígona y Creonte. Rebeldía y Estado en Colombia*. Bogotá D.C: Ediciones B.

Bonilla, E. & Rodríguez, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá, Colombia.

Cárdenas, F. (2008 Enero- Junio). El acoso laboral de Colombia. *Revista VIA IURIS*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273921002006>

Camacho, A., Morales, E, M., Vargas & Güiza, L Suárez. (Enero-Junio de 2014). Opinión Jurídica, Vol. 13, N° 25, pp. 121-138 / 212 p. Medellín, Colombia

Castañeda, J.D & Quintero, J.A. (2015). *Imaginario sociales en la reelección de Álvaro Uribe Vélez*. Neiva, Colombia: UNIMINUTO.

CONGRESO DE COLOMBIA, Ley 1010 de 2006. Acoso laboral. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=18843>

CONGRESO DE COLOMBIA, COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL (2004). Recuperado de: http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=626&p_numero=88&p_consec=9752

CORTE CONSTITUCIONAL. MP. Antonio Barrera. Sentencia C-443/97. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-443-97.htm>

CORTE CONSTITUCIONAL. MP. Humberto Antonio Sierra Porto. Sentencia C-780/07. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>

CORTE CONSTITUCIONAL. MP. Humberto Antonio Sierra Porto. T- Sentencia T-882/06. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

CORTE CONSTITUCIONAL. MP. Jaime Araujo Rentería. Sentencia C-397/06. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2006/C-397-06.htm>

De la Garza Toledo, E. (Coord.) (2000). *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de cultura Económica.

Díaz, Z. (2008). La política dirige la economía: libertad, progreso y educación (1850-1880). En Ocampo, J. F. (Ed.). *Historia de las ideas políticas en Colombia*. (107-144). Bogotá D.C: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, S.A.

Dusster, D. (2006). *Esclavos modernos. Las víctimas de la globalización*. Barcelona: Ediciones Urano.

Esquivel, J. (S.F). Positivismo jurídico e iusnaturalismo. Recuperado de: <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/422/14.pdf>

Erreguerra, (2001). El concepto de imaginario social. *Revista Anuario*. México • 2001 • pp. 15-27. Recuperado de http://148.206.107.15/biblioteca_digital/capitulos/21-524ith.pdf

Ferrari, V. (2012). *Derecho y sociedad*. Elementos de sociología del derecho. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Foucault, M. (s.f). El sujeto y el poder. Recuperado de: http://148.206.107.15/biblioteca_digital/capitulos/108-2706ftg.pdf

Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder*. Recuperado de: <http://www.inau.gub.uy/biblioteca/seminario/microfisica%20poder.pdf>

García, M. (2012). *La eficacia simbólica del derecho*. Bogotá, Colombia: Penguin Random House Grupo Editorial.

Hernández Sampieri (1997). Recuperado de: <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>

Hierro, L. (2003). *La eficacia de las normas jurídicas*. Barcelona: Ariel.

Ihering, R. V. (2007). *La lucha por el derecho*. Bogotá: Temis.

Itatí, V. (2015). *La violencia de género en el ámbito laboral*. Panorama Americano. Bogotá D.C: Leyer.

Kunz, Ana. & Cardinaux, Nancy. (2014). Investigar en Derecho. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Lemaitre, R. (2009). *El derecho como conjuro. Fetichismo legal, violencia y movimientos sociales*. Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores.

Morin, E.A. (2006). *Tierra Patria*. (Trad. Ricardo Figueira). Buenos Aires, Argentina: Nueva visión.

Motta C. F. (enero-junio, 2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista VIA IURIS*, núm. 4, pp. 93-105 Fundación Universitaria Los Libertadores. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273921002006>

Osorio, J. (2001). FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS SOCIAL La realidad social y su conocimiento Recuperado de: <https://elpaginaslibres.files.wordpress.com/2014/12/jaime-osorio-fundamentos-del-analisis-social.pdf>

Ostau de Lafont de León, F.R & Niño, L.A. (Julio-Diciembre, 2011). Metodología de la investigación de la ciencia jurídica laboral: propuesta para la investigación en el mundo del trabajo en el siglo XXI. *Dialogo de Saberes*. No. 35, pp. 17-43. Bogotá, Colombia.

Prieto, M. (s.f). Validez, vigencia, eficacia y legitimidad. Relación y distinción. Recuperado de: https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/politica/prieto5_310702.htm

Rodriguez, J.L. (2012). Normas y razones: un dilema entre la irracionalidad y la irrelevancia. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*. NO. 1 Noviembre.

Rawls, J. Teoría de la justicia. Recuperado de: <https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/john-rawls-teoria-de-la-justicia.pdf>

Rojas Chávez, Armando Mario, El acoso o «mobbing» laboral *Revista de Derecho* 2005, (diciembre): [Fecha de consulta: 11 de mayo de 2016] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102409> ISSN 0121-8697

Salazar, O.I. (2005) Métodos, técnicas de investigación y la apertura de las ciencias sociales. *Revista Colombiana de sociología*. No.25. p. 199-212.

Seco Martín, E. y López-Pino, C.M. (2015). “Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 33, núm. 1, p. 119-147.

Sen, A. (2009). *La idea de la justicia*. Madrid, España: Editorial Taurus.

Vernengo, R. (1994) Doxa. 15-16. Recuperado de:
file:///C:/Users/VPCEG20EL/Documents/MAESTR%C3%8DA%20EN%20GERENCIA%20TAL
ENTO%20HUMANO/Documentos%20acoso%20laboral/tica-reflexiva-y-tica-de-responsabilidad-
en-max-weber-0.pdf

Weber, M. (1997). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva I*. Bogotá D.C: Fondo de Cultura Económica.

Zabala, L.A (2002). Respuestas al acoso laboral. Programas y estrategias. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 20 Núm. 2 (2002) 337-350