EFICACIA DE LOS MECANISMOS IMPLEMENTADOS POR LA LEY 1010 DE 2006 PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

JAIME YESSID MÉNDEZ GUALTEROS

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA
2013

EFICACIA DE LOS MECANISMOS IMPLEMENTADOS POR LA LEY 1010 DE 2006 PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

JAIME YESSID MÉNDEZ GUALTEROS

Proyecto de Grado presentado como requisito para optar el título de:
Abogado

Director:
JAVIER ALEJANDRO ACEVEDO GUERRERO
ABOGADO

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA
2013

TABLA DE CONTENIDO

		Pág.
	INTRODUCCION	14
	JUSTIFICACION	17
	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
	FORMULACION DEL PROBLEMA	22
	OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS	23
	Objetivo General	23
	Objetivos Específicos	23
	HIPOTESIS CENTRAL DEL TRABAJO	24
	METODOLOGIA	24
	MARCOS DE REFERENCIA	26
	Antecedentes o Estado del Arte	26
	Marco Conceptual	31
	Marco Teórico	35
	CAPITULO I	
1.	**ACOSO LABORAL (MOBBING)**	42
1.1	HISTORIA Y ANTECEDENTES DEL ACOSO LABORAL	42
1.2	COMCEPTO DE ACOSO LABORAL	44
1.3	CARACTERISTICAS DEL ACOSO LABORAL	47
1.3.1	Características Básicas del Acoso Laboral	47
1.4	TIPOS DE ACOSO LABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	49
1.4.1	Acoso Horizontal	50
1.4.2	Acoso Vertical	51
1.4.2.1	Acoso Vertical Descendente	51
1.4.2.2	Acoso Vertical Ascendente	52
1.5	ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACOSO LABORAL	53
1.5.1	Los sujetos en Casos de Acoso Laboral	53
1.5.1.1	Sujeto Activo	54
1.5.1.2	Sujeto Pasivo	55
1.5.2	La Conducta Típica en el Acoso laboral	56
1.5.3	Voluntad de Causar Daño, Finalidad	57
1.5.4	La Reiteración del Acoso	57
1.5.5	La Existencia de un Daño Efectivo	59
1.6	¿POR QUÉ SE PRACTICA EL ACOSO LABORAL?	59

1.7	CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL	60
1.7.1	Para el Trabajador Acosado	60
1.7.2	Para la Empresa	62
1.8	DIFERENCIAS DEL ACOSO LABORAL CON OTRAS FIGURAS SIMILARES	63
1.8.1	Con el Acoso Sexual	63
1.8.2	Con el Estrés Laboral	64
1.8.3	Con la presión del Empleador por una Mayor Productividad	65
2.	**EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACION COLOMBIANA**	66
2.1	ANTECEDENTES EN COLOMBIA	66
2.1.1	Antecedentes en la Jurisprudencia de las altas cortes colombianas sobre Acoso Laboral.	69
2.1.1.1	Antecedentes Jurisprudenciales en la Corte Constitucional	69
2.1.1.2	Antecedentes Jurisprudenciales producidos por el Consejo de Estado	71
2.2	EL ACOSO LABORAL EN LA CONSTITUCION	72
2.2.1	Bloque de Constitucionalidad	73
2.3	RELACION ENTRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y EL ACOSO LABORAL	76
2.3.1	Principios del Derecho Laboral	77
2.3.1.1	Principio de la Dignidad del Trabajo	77
2.3.1.2	El Trabajo como un Derecho y una Obligación Social	79
2.3.1.3	Protección del Trabajo	81
2.3.1.4	Derecho al Empleo	82
2.4	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT-	83
2.4.1	Posición de la OIT en relación al Acoso Moral en el trabajo	85
2.5	ANALISIS DE LAS RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES DEL PARLAMENTO EUROPEO EN RELACION AL ACOSO LABORAL	89
2.6	DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	93
2.7	DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE	94
2.8	PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS	95
2.9	PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES	96
2.10	DECLARACION SOCIOLABORAL DE MERCOSUR	97

CAPITULO II

3. SOLUCION DE CONFLICTOS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER 99

3.1 ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCION 99
3.1.1 Historia de la Universidad Industrial de Santander 99
3.1.2 Estructura Organizacional Universidad Industrial de Santander 104
3.2 ESPACIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL 107
3.2.1 Comité de Relaciones Laborales 110
3.2.2 Mesas de Mediación de Conflictos Laborales 112
3.2.3 Comité de Convivencia Laboral 115
3.2.4 Comité Paritario de Salud Ocupacional - COPASO - 119
3.2.5 Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL - 121

CAPITULO III

4. MEDIDAS Y MECANISMOS PARA HACER EFECTIVOS LOS DERECHOS LABORALES DE UN SERVIDOR PUBLICO EN CASO DE ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER 125

4.1 MEDIDAS PREVENTIVAS 125
4.1.1 Reglamento Interno de Trabajo 128
4.1.2 Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 130
4.2 MEDIDAS CORRECTIVAS 130
4.2.1 Procedimiento Interno, Efectivo, Confidencial y Conciliatorio para superar conductas por Acoso Laboral 132
4.2.2 Vía Gubernativa 137
4.2.2.1 Arreglo Directo 138
4.2.2.2 Conciliación 141
4.2.3 Actividades Pedagógicas y Terapias Grupales 159
4.2.4 Traslado del Empleado a otra Dependencia de la misma Empresa 160
4.3 MEDIDAS SANCIONATORIAS 161
4.3.1 Proceso Disciplinario 162
4.3.1.1 Sujetos Procesales 163
4.3.1.2 Caducidad de la Acción y Competencia del Ministerio Público 163
4.3.1.3 La competencia es siempre del Ministerio Público cuando la conducta de acoso se presenta entre servidores públicos y jueces, por lo que conocerá el Consejo Superior de la 165

Judicatura
4.3.1.4 La sanción para el servidor público es la falta gravísima, lo cual no obsta que se discipline por otras faltas que se encuentren en violación al régimen de deberes y prohibiciones del servidor público. 166
4.4 ACCION DE TUTELA 167

CAPITULO IV
5. EFICACIA DEL MECANISMO CORRECTIVO DE LA CONCILIACION FRENTE A CASOS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER 170
5.1 INFORMACION SUMINISTRADA POR LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER SOBRE ACOSO LABORAL 172
5.1.1 Análisis de información de los casos de Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander 174

CONCLUSIONES 181
BIBLIOGRAFIA 186

LISTA DE TABLAS

		Pág.
TABLA 1.	MEDIDAS Y MECANISMOS IMPLEMENTADOS EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL	173
TABLA 2.	RESUMEN ESTADÍSTICO TRATAMIENTO A CASOS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	180

LISTA DE GRAFICOS

		Pág.
GRAFICO 1.	TOTAL QUEJAS RECIBIDAS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	174
GRAFICO 2.	TOTAL CONCILIACIONES REALIZADAS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	175
GRAFICO 3.	TOTAL CONCILIACIONES REALIZADAS EFECTIVAS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	176
GRAFICO 4.	TOTAL CONCILIACIONES REALIZADAS NO EFECTIVAS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	176
GRAFICO 5.	NÚMERO DE REPORTES DE INCUMPLIMIENTOS DE ACUERDOS CONCILIATORIOS POR ACOSO LABORAL	177
GRAFICO 6.	NÚMERO DE CONCILIACIONES NO EFECTIVAS REPORTADAS A LA PROCURADURÍA PARA EL INICIO DEL PROCESO DISCIPLINARIO	178
GRAFICO 7.	EFICACIA DEL MECANISMO DE LA CONCILIACIÓN PARA DIRIMIR CONFLICTOS POR ACOSO LABORAL.	179

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
ANEXO A	MODALIDADES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.	193
ANEXO B.	CRONOLOGÍA NORMATIVA DEL ACOSO LABORAL E INCORPORACION DE LA MISMA EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	194

RESUMEN

TITULO: EFICACIA DE LOS MECANISMOS IMPLEMENTADOS POR LA LEY 1010 DE 2006 PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

AUTOR: MENDEZ G., Jaime Yessid [i]

PALABRAS CLAVES: Acoso Laboral, Mecanismos Preventivos, Mecanismos Correctivos.[ii]

DESCRIPCION

La legislación laboral colombiana se enfoca en la protección del trabajador, procurando que sus relaciones laborales sean dignas y justas. Con la expedición de la Ley 1010 de 2006, conocida como "Ley de Acoso Laboral", el legislador procuró prevenir, corregir y sancionar todo tipo de conductas por Acoso Laboral, que se desarrollan en el ámbito de una relación de dependencia y subordinación de carácter laboral.

La norma equilibró las cargas de poder, brindando una protección a las víctimas, mediante medidas y mecanismos con los cuales pueden ponerle fin a este tipo de conductas. Entre estos mecanismos se destaca la Conciliación, la cual, mediante la elaboración de un Acta, se generara un acuerdo, el cual contiene los compromisos de la terminación de los hostigamientos por parte del Acosador hacia la víctima, los cuales tendrán los efectos de cosa juzgada y prestará mérito ejecutivo.

Adicionalmente este trabajo contiene un acercamiento estadístico, del análisis de los casos que sobre esta problemática se presentaron al interior de la Universidad Industrial de Santander, desde el año 2006 a 2011, en donde de forma comparativa se puede observar la labor que desarrolla la oficina de Recurso Humano de la institución, por medio de la Comisión de convivencia y Conciliación, para solucionar este tipo de conductas.

i Tesis de Grado

ii Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencia Política, Director Javier Alejandro Acevedo.

SUMMARY

TITLE: EFFECTIVE MECHANISMS IMPLEMENTED BY LAW 1010 2006 TO PREVENT AND PUNISH THE WORKPLACE HARASSMENT IN THE INDUSTRIAL DE SANTANDER UNIVERSITY

AUTHOR: MENDEZ G., Jaime Yessid [i]

KEY WORDS: Mobbing, Preventive Mechanisms, Corrective Mechanisms. [ii]

DESCRIPTION

Colombian labor legislation focuses on the protection of workers, ensuring that labor relations are decent and fair. With the enactment of Law 1010 of 2006, known as "mobbing Law ", the legislature sought to prevent, correct and punish all kinds of conduct on mobbing, developed in the context of a relationship of dependency and subordination of character labor.

The standard balanced power loads, providing protection to victims through measures and mechanisms which can put an end to this type of behavior. These mechanisms highlights the Settlement, which, through the development of an Act, an agreement, which contains commitments termination of harassment by the stalker to the victim, which will have the effect of res judicata was generated and provide enforceable.

In addition this paper contains a statistical approach, the analysis of the cases on this issue were presented within the Industrial University of Santander, from 2006 to 2011 comparatively where you can observe the ongoing work of the office Human Resources of the institution, through the living and Reconciliation Commission to address this type of behavior.

---

i Thesis of Grade

ii Ability of Human Scienses, School of Right and Political Scienses, Director Javier Alejandro Acevedo.

INTRODUCCION

Acoso Laboral, un fenómeno social que durante mucho tiempo ha afectado de forma silenciosa a miles de trabajadores colombianos. El sumergimiento sistemático en un ambiente laboral hostil y el marcado temor a perder el empleo en el trabajador, permiten que el acosador someta a sus víctimas en un diario vivir, en donde deben soportar gritos, insultos, desigualdad, injusticias, persecución, discriminación y hasta el entorpecimiento de sus actividades laborales.

La temática que se analiza por medio del presente trabajo de grado, hasta hace solo unos pocos años, cobro gran interés por los legisladores nacionales, con lo cual, paso de ser un simple aspecto social, a ser un marcado problema laboral a nivel nacional con el surgimiento de la Ley 1010 de 2006.

Conocida comúnmente como Ley de acoso laboral, fue expedida por el Congreso de la República, con el objeto de poner un alto a todas las formas de agresión contra los trabajadores, creando un marco conceptual y procedimental en la materia. Bien sabido es, que el trabajo es un valor fundante del Estado social de derecho y éste lo debe proteger en todas sus formas contra todo tipo de situación que menoscabe la integridad y la dignidad humana de las personas, dentro de las relaciones laborales ya sean públicas o privadas.

Con la aprobación de esta ley el legislador buscó llenar ese vacío legal en la materia, estableciendo una normativa amplia sobre los conceptos del acoso moral, protegiendo a rango de bienes jurídicos: el trabajo en condiciones dignas y justas (en concordancia con el Art. 25 de la C.N), la libertad (Art. 13 C.N.), la intimidad (Art. 15 C.N.), la honra (Art. 21 C.N.), la salud mental del trabajador, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el

buen ambiente en la empresa. Pero, de forma especial, le incorporó dentro de su contexto normativo, las medidas preventivas y correctivas (Art. 9, Ley 1010 de 2006) y su tratamiento sancionatorio (Art. 10, Ley 1010 de 2006); brindando una verdadera protección a los derechos de numerosas víctimas de este flagelo y sancionando a los agresores.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta la falta de claridad, respecto a la parte procesal de la norma para hacer exigibles estos derechos, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2646 de 2008 en la cual se indica que las empresas privadas y entidades públicas deberán tomar las medidas correctivas y preventivas para los casos de acoso laboral. *"La vigilancia del cumplimiento por parte de las empresas de esta medida, corresponderá a las Direcciones Territoriales quienes en caso de incumplimiento se les asignó la competencia para sancionar".*

Adicionalmente, en el año 2012 el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 652, por la cual se conforman y se reglamentan los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, definiendo sus funciones como una medida de prevención para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales a los que puedan ser expuestos.

Conforme a la normatividad vigente sobre la materia, y, el objetivo principal y secundarios de esta investigación, el desarrollo de este estudio se centra de forma exclusiva en la "Eficacia de los mecanismos implementados por la ley 1010 de 2006 para prevenir y sancionar el acoso laboral en la Universidad Industrial de Santander", para lo cual, se ha incorporado una descripción de los procedimientos de solución de conflictos, los mecanismos preventivos, correctivos y sancionatorios, y un análisis estadístico de los casos por Acoso Laboral presentados en la institución, desde el momento de la promulgación de la ley, hasta el año 2011.

Por todo lo anterior y teniendo en cuenta que la Universidad Industrial de Santander es una entidad pública de las más importantes del Departamento e incluso del País, resulta importante realizar este trabajo como un aporte social, con el cual se pueda crear una nueva cultura, la cual, contribuya con el mejoramiento de las condiciones laborales al interior del Claustro Educativo, en especial, del nivel de calidad de vida y de las relaciones laborales de los servidores públicos que allí trabajan.

JUSTIFICACION

En nuestro país, los trabajadores desconocen la existencia de una ley que los protege de todo tipo de acoso en sus sitios de trabajo por parte de compañeros y/o jefes inmediatos, y los pocos que saben de la norma no tienen ni idea de cómo pueden hacer uso de ella en su defensa, ya que existe una gran confusión respecto a su aplicación, que se evidencia en el temor a denunciar por parte de cientos o quizás miles de colombianos víctimas de este problema.
Para nuestro tema, encontramos que en el marco de la Constitución Colombiana, se halla la protección de la dignidad humana y del bien jurídico del trabajo [1], el cual le permite a nuestra legislación laboral la protección del mismo y así mismo dar un soporte para que sus normas puedan regular las instituciones, relaciones y el funcionamiento interno de la vida del Estado, con referencia a la protección de derechos laborales de los ciudadanos en caso de Acoso Laboral, ya que nuestra carta magna dilucida, fundamentalmente, la finalidad última del Estado, que modernamente no es otra que servir a la persona humana.

Fue así como de forma innovadora, el 23 de enero del año 2006, aparece ley 1010, que trató de forma integral el acoso laboral en Colombia, la cual por poseer una naturaleza mixta, generó una serie de consecuencias procesales tanto en el ámbito del derecho procesal laboral como en el disciplinario; dado que el sentido proteccionista del Derecho Laboral obliga a sostener que las conductas de acoso laboral del sector público y privado al estar amparadas bajo una relación de tipo laboral, contiene en sí mismas un desequilibrio entre el empleador y el trabajador, provocado por la existencia de un vínculo de

[1] CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Artículo 1.

subordinación. Lo que permite que esta investigación Socio-Jurídica propuesta, lleve indefectiblemente a pensar en los mecanismos jurídicos a favor de la parte débil de esta relación laboral, que se pueden observar dentro del proceso ante la jurisdicción laboral por acoso laboral en el sector privado y también en la investigación disciplinaria por el Ministerio Público para el sector público.

Esto, teniendo en cuenta que para el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude a la utilización de información contenida en los Bancos de Datos de instituciones públicas de Bucaramanga, que manejan de una u otra manera, alguna de las variables en las que se cimenta la investigación, tales como la Universidad Industrial de Santander y la Seccional de la Procuraduría en la ciudad de Bucaramanga; buscando realizar una descripción teórica de estos, de tal manera que sea posible examinar esta realidad en cuanto al comportamiento del fenómeno del Acoso Laboral frente a los mecanismos que un trabajador posee para su defensa, en lo referente a su ubicación espacio – temporal y a las características de las víctimas y los victimarios.

Así, los resultados que se esperan obtener en la investigación, podrán servir de base para el desarrollo de investigaciones posteriores en el mismo campo del conocimiento puesto que en la ciudad no existe esta clase de trabajos, realidad lastimosa ya que el tema es de gran importancia para la comunidad académica y de gran ayuda para la formulación de programas de prevención en otros entes públicos de la ciudad.

Es por ello que la temática no va a centrarse en las características que componen el acoso laboral como instituto jurídico, sino en los mecanismos legales que posee el trabajador para hacer efectivos sus derechos frente a este tipo de fenómeno desde la óptica procedimental, ya que son las disposiciones probatorias empleadas en estos, las que hacen dificultosos los trámites en el derecho disciplinario, lo cual nos remite a indagar territorios de frontera de la

epistemología, la lógica filosófica y la sicología; por lo cual es de considerar la posibilidad verificadora, que el presente trabajo a la luz de la parte procesal, permitirá generar los siguientes aportes:

APORTE AL DERECHO: Se espera demostrar que dentro de la realidad jurídica nacional, esta problemática no se debe a la ausencia de normas que reglamenten la materia, si no a la poca publicidad y practicidad que se le ha hecho a la existente, dentro del sector público y privado.

APORTE REGIONAL: Este proyecto de grado pretende crear conciencia social de la realidad de las entidades públicas de Bumanguesa, frente al marcado desconocimiento de los procedimientos y el tipo de entidades encargadas de adelantar los procesos pertinentes de investigación, en caso de presentarse una situación de Acoso Laboral.

APORTE METODOLÓGICO: Para poder mostrar de una forma clara, cuales son aquellos mecanismos y su eficacia para ejercer los derechos del trabajador frente al fenómeno del acoso laboral, se presenta una posibilidad por medio del procedimiento teórico analítico, de la Ley 1010 de 2006, de la jurisprudencia realizada por las altas Cortes (Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado y Consejo Superior de la Judicatura) y la Doctrina al respecto, con lo cual no solo se espera clarificar cuales son y cómo operan cada una de ellas, sino además, que esta investigación sirva de precedente para otras en el futuro.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Bucaramanga el fenómeno del Acoso laboral que se ha presentado desde hace muchos años, pero que solo hasta el año en que se promulgó la ley 1010 de 2006, en que se pasó de ser un problema social aparente a ser un realidad confirmada.

Los motivos han sido el reflejo de múltiples causas, tales como: el desempleo, la pobreza, los desplazamientos masivos de los años 90´s y el exceso de oferta de mano de obra, frente a la poca demanda laboral existente en la ciudad, lo cual creó un ambiente de zozobra e incertidumbre entre la población, generando con ello una serie de abusos por parte de los empleadores frente al indefenso trabajador.

Además el desconocimiento de los mecanismos, métodos y políticas adecuadas para el tratamiento acertado del Acoso Laboral, ha contribuido a la falta de credibilidad en las instituciones estatales, a tal punto que parece no haberse superado entre los afectados, lo que popularmente conocemos como la ley del silencio, como respuesta inmediata y desproporcionada frente a una agresión recibida por parte de un empleador.

Lo anteriormente mencionado, conocido en el argot internacional como *mobbing*, se entiende como una serie de situaciones que tratan del abuso emocional, seguida de conductas agresivas y hostiles, que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o desde un superior hacia su subordinado, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas.
En la actualidad, este tema se ha vuelto una práctica muy común tanto en el sector público como en el sector privado, convirtiéndose en una problemática

social que no solo afecta al trabajador común, sino que incluso en algunas ocasiones, ha llegado a afectar a los propios "jefes inmediatos" [2].

Este fenómeno se ha vuelto algo tan común, que sin lugar a dudas nos atreveríamos a decir que de una u otra forma la gran mayoría de la población trabajadora de Bucaramanga en algún momento de sus vidas, han sido víctimas de situaciones de acoso laboral, pero como es bien sabido en el mundo del derecho laboral, muchos pecan por desconocimiento de las normas y otros por temor a las represalias que puedan generar un enfrentamiento directo con el acosador.

De manera expresa, la ley señala como bienes jurídicos protegidos al "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 un buen ambiente de la empresa"[3].

Bajo estos parámetros, se hace necesaria la implementación de una política estatal eficaz, en donde exista un adecuado control del Estado, que facilite el conocimiento de la norma, de sus deberes y derechos entre empleadores y empleados, lo cual permita el mejoramiento en la protección del equilibrio procesal, en caso de un proceso por acoso laboral.

Frente a este aspecto y teniendo en cuenta que la Ley 1010 de 2006 está dirigida al sector público y privado, los cuales desarrollan procedimientos diferentes para cada caso, permitirá focalizar el análisis de esta problemática, desde la variante de los servidores públicos, centrándonos en dos instituciones en particular, como lo son la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER y la PROCURADURIA.

[2] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 6.
[3] IBÍDEM, Articulo 1.

Para ello, se tendrá como prioridad en esta investigación, la efectividad de la parte procedimental para el sector público, que se debe adelantar dentro del comité de convivencia laboral, con el fin de prevenir los conflictos laborales dentro de la universidad, tal como se plantea en artículo 9 de la ley 1010 de 2006, la cual distingue las medidas preventivas, como charlas y capacitaciones que debe hacer la oficina de Recurso humano y las medidas sancionatorias en donde se incluye la conciliación, como mecanismo interno, confidencial y efectivo. Vale la pena resaltar, que el Acoso Laboral para los servidores públicos, se configura como la única falta disciplinaria grave, que requiere de un trámite conciliatorio previo a la investigación disciplinaria.

Por todo lo anterior, se hace de vital importancia su comprensión desde un punto de vista procedimental más que dogmático, para así verificar la EFICACIA DE LOS MECANISMOS IMPLEMENTADOS POR LA LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL en estas instituciones, como una forma de contribuir, a que tanto este fenómeno social como los mecanismos existentes, sean más conocidos entre las víctimas de estas conductas.

FORMULACION DEL PROBLEMA

Son efectivos los Mecanismos Legales, para prevenir y sancionar el Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander, en el caso de los servidores públicos?.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

GENERAL

Establecer la efectividad de los mecanismos creados por la ley 1010 de 2006, para prevenir y sancionar el acoso laboral entre servidores públicos, que laboran en la Universidad Industrial de Santander.

ESPECÍFICOS

a) Establecer cuáles son los mecanismos y como se utilizan de acuerdo a que la relación laboral sea en el ámbito público o privado.

b) Consultar y analizar en instituciones como la Universidad Industrial de Santander y las oficinas de la Procuraduría en Bucaramanga, datos estadísticos referentes a casos de Acoso Laboral desde el año 2006 hasta el 2011, con el cual comparar la cantidad de denuncias que se han presentado con relación a sus desistimientos o a los acuerdos conciliatorios realizados.

c) Determinar cuál de los diferentes mecanismos existentes a la luz de la ley 1010 de 2006, la Universidad Industrial de Santander emplea como el más eficaz en la protección de derechos de un trabajador frente a un caso de Acoso Laboral.

HIPOTESIS CENTRAL DEL TRABAJO

Teniendo en cuenta que la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, constituyó un referente jurídico innovador y loable desde el punto de vista de su objetivo al presentar un equilibrio procesal que favorecía a la parte más débil, es claro, que la efectividad de los mecanismos planteados en el artículo 9, sobre "Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral", solo pueden demostrarse si el número de conciliaciones realizadas en el comité de convivencia laboral de la Universidad Industrial de Santander logra su objetivo, al dirimir el conflicto a favor del afectado, evitando que las partes se remitan e instauren una nueva conciliación ante la procuraduría.

METODOLOGIA

La metodología empleada para el desarrollo de la presente investigación, se orientó con un enfoque socio-jurídico de tipo descriptivo, teniendo en cuenta la dignidad del hombre, como base fundamental del derecho al trabajo.

El presente tema se desarrolló teniendo en cuenta la legislación en materia de Acoso Laboral, de Salud y Riesgos Laborales, respaldándose en la jurisprudencia nacional, especialmente en el ámbito constitucional y de una serie de Resoluciones emitidas por el Ministerio de Protección Social y Conceptos de la Procuraduría General de la Nación relacionados al tema, con el fin de consolidar los conceptos más importantes para probar la hipótesis que se formuló, la cual se centra en probar si los mecanismos planteados en la ley 1010 de 2006 o Ley de Acoso Laboral, son efectivos o no.

De igual forma, esta investigación pretende ir mas allá de lo que entre líneas plantea el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, ya que no solo pretendió limitarse al mecanismo de la Conciliación, como única medida para poner fin a las conductas de acoso laboral, sino que además, haciendo uso de la normatividad en materia de Riesgos Laborales (Decreto Ley 1295 de 1994) y de resoluciones emitidas por el Ministerio de Protección Social (Res. 2646 de 2008, 652 de 2012 y 1356 de 2012), se enalteció la importancia de los Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (antiguo programa de Salud Ocupacional) y la responsabilidad del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y de las Aseguradoras de Riesgos Laborales –ARL-, en la participación directa e indirecta de las Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral al interior de las empresas públicas como privadas.

La aplicabilidad de todas las fuentes antes mencionadas, debieron apoyarse en un trabajo de campo tipo investigativo, basado en la recopilación de información estadística, del número de quejas que desde el año 2006 a 2011, han interpuesto los funcionarios públicos de la Universidad Industrial de Santander ante el Comité de Convivencia Laboral por motivo de Acoso Laboral, realizando una comparación de eficacia, respecto del número de Procesos Disciplinarios que durante este mismo tiempo se iniciaron en la Procuraduría Regional de Santander a funcionarios de este ente educativo, por el mismo tema.

MARCOS DE REFERENCIA

A. ANTECEDENTES O ESTADO DEL ARTE

Generalidades del Acoso Laboral (Mobbing)

El estudio del tema del acoso laboral inició en los años 80 en países como Noruega y Suecia, cuyas investigaciones fueron lideradas por el científico sueco Heinz Leymann, el cual adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo, presentando publicaciones desde 1984 hasta 1996, a partir de los enfoques clínicos de la psicología: Epidemiológico, organizacional y administrativa.

El acoso laboral también es llamado mobbing, palabra que traducida directamente al español significa "*atestar*", pudiéndose interpretar finalmente, como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a *"la dignidad humana".*

El profesor Heinz Leymann, fue el primer doctrinante europeo que publicó una definición de la palabra mobbing como *"el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo"* [4].

De igual forma, su colega Marie France Hirigoyen definió el mobbing en un marco laboral como: *"Todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de*

[4] MAC DONALD, Andrea Fabiana. El mobbing y los costos empresarios en Argentina. El Refugio Esjo. Consulta en línea [15/01/2012]. Disponible en línea: [http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/mac-donald-andrea.htm].

una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de acoso psicológico"[5].

Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. Para el año 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, "*que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing"*.

Posteriormente, Francia en enero de 2002 en la ley de modernización social, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, donde define concretamente el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento. Bélgica por su parte posee como instrumento regulador, la ley del 12 de Junio de 2002, que prevé la violencia psicológica en los sitios de trabajo. Argentina, en diciembre de 2003 mediante la ley No. 13168, crea un marco normativo, para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial.

España no cuenta con legislación específica sobre la materia, la constitución es reiterativa en el respeto a la dignidad humana de la persona. En su artículo 15 establece que, *"todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes..."* y en su artículo 18 garantiza el derecho al honor y a la intimidad personal de todos los españoles.

[5] MAC DONALD, Andrea Fabiana. Ibid., p. 1.

La declaración universal de los derechos humanos, establece en el artículo 1 que *"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".* En el artículo 23, numeral 1, afirma que *"toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".*

El Convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no hace referencia expresa al tema de acoso laboral o moral en el trabajo, da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio en el que se labore.

La declaración de la OIT (1998), destaca los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como "la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de respetar y defender los valores humanos fundamentales".

Para cumplir tales propósitos, la declaración abarca cuatro áreas:

a) La libertad de asociación y la libertad sindical así como el derecho de negociación colectiva;

b) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;

c) La abolición del trabajo infantil, y;

d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Unión Europea produce un instrumento importante sobre el acoso moral en el trabajo, es la resolución del Parlamento Europeo (Res. 2001/2339 (INI)), en donde adicionalmente cuenta con otras herramientas como la directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, concerniente a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. La directiva 2000/78 (referente al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), introduce la noción general de acoso, señalando en el artículo 2, numeral 3, que *"el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".*

Antecedentes del Acoso Laboral en Colombia

En nuestro país, el acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos. No existía norma que versara específicamente sobre el tema. La Constitución Política de 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo el Trabajo, el Código Penal, y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, han establecido directrices y conceptos relativos a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

La Constitución Política en su artículo 1° consagra lo siguiente *"...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".

Por su parte el artículo 15 establece que *"todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar*". El artículo 21 declara que *"se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección".* El artículo 258 de la Constitución proclama el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 539, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen hombre y a la libertad sexual.

El decreto 1832 de 1994 por medio del cual se regulan las enfermedades profesionales, el cual menciona en el artículo 1, numeral 42 las patologías causadas por estrés. El artículo 2 y 3 del decreto enunciado, establece que de no encontrarse la enfermedad profesional regulada en el artículo primero del decreto, pero reuniéndose unos requisitos y demostrándose la relación de causa y efecto y demostrándose el riesgo, se configurará una enfermedad profesional.

El Código Penal, en su artículo 1 establece que "*el derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana*" y en el artículo 178 se tipifica como delito la tortura, "*el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación…."*

El artículo 182 del Constreñimiento expone que "*el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses*" y el artículo 198 señala que: "*el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa".*

El artículo 220 de la Calumnia expresa *"el que impute falsamente a otro una conducta típica, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes*".

Y fue finalmente con el Proyecto de Ley No. 88 de 2004, con el cual se propuso la ley de acoso laboral siendo aprobada y promulgada el 23 de enero de 2006 (ley 1010 de 2006), por medio de la cual se adoptaron las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

B. MARCO CONCEPTUAL

- *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." [6]

[6] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 2.

- *Acoso Laboral Aparente:* Cantidad de denuncias que llegan al conocimiento de la autoridad competente de forma directa.

- *Acoso Laboral Real:* Totalidad de situaciones de acoso laboral realizadas en un tiempo espacio determinado, independientemente si han sido denunciadas o conocidas por la autoridad encargada.

- *Actividad Retaliatoria:* Acción de venganza para hacer daño a quien reclama sus derechos ante autoridad competente[7].

- *Contrato de Prestación de Servicios:* "*un contrato de prestación de servicios era la actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada*." [8]

- *Desprotección laboral.* Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. [9]"
- *Discriminación laboral:* "Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral" [10].

[7] IBÍDEM, Artículo 10. Parágrafo 2.

[8] CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-154/97,Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara.

[9] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 2. Numeral 6.

[10] IBÍDEM, Artículo 2. Numeral 3.

- *Enfermedad Laboral:* Es aquella que es "contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes." [11]. Su antigua definición encontrada en el artículo 11, del Decreto 1295 de 1995, se refería a este término como Enfermedad Profesional.

- *Estrés Laboral: "*Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico, como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales."[12]

- *Entorpecimiento laboral:* "Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos" [13].
- *Fáctico:* de los hechos o relativo a ellos. Lo que se basa en los hechos en oposición a lo teórico o imaginario. [14]

[11] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Artículo 4.

[12] MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 3, Literal g.

[13] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 2. Numeral 4.

[14] WORDREFERENCE.COM, Diccionario de español. http://www.wordreference.com/definicion/factico

- *Factores de riesgo psicosociales:* "Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo."[15]

- *Inequidad laboral:* "Asignación de funciones a menosprecio del trabajador" [16].

- *Maltrato laboral:* "Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral" [17].

- *Mobbing:* Termino usado común mente como sinónimo del ACOSO LABORAL a nivel psicológico, pero siendo más exactos lo definió el profesor Heinz Leymann en 1990 como: "Terror psicológico en el ámbito laboral y consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvanecimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos 6 meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la

---

[15] MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 3, Literal d.

[16] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 2. Numeral 5.

[17] IBÍDEM. Artículo 2. Numeral 1.

conducta hostil este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social"[18]

- *Persecución laboral:* "Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral" [19].

- *Seguridad y Salud en el Trabajo*: "definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones."[20]. Su antigua definición encontrada en el Decreto 1295 de 1995, se refería a este término como Salud Ocupacional.

C. MARCO TEORICO

"En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede destruir a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un Tribunal".

Heinz Leymann.

[18] OLIVARES, Francisco Javier. Mobbing. Acoso psicológico en el ambiente laboral. Ed. Lexis Nexis Depalma. Buenos Aires, Argentina. 2004, Pgs. 17-18.

[19] IBÍDEM, Artículo 2. Numeral 2.

[20] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Artículo 1.

Antes de plantear el tema conviene dejar aclarado el origen del término "mobbing" y proceder luego a su definición. Por ello, recurriremos a la explicación que brinda B. Barbados, en donde esclarece que esta palabra proviene del inglés "mob", que significa *"multitud excitada alrededor de algo o de alguien, ya sea en forma devota o en forma contraria"*. El sustantivo "mob" hace referencia al: "gentío", "vulgo", "plebe" o "populacho", mientras que el verbo "to mob" describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien, la de asediar o atacar en masa a alguien[21].

El mobbing, por lo tanto, es una acción colectiva de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo interpretada en relación con las condiciones de trabajo. Es en esta interpretación, en el que el concepto de "mobbing" o "bullying" o acoso moral ha sido desarrollado en las últimas tres décadas por diversos científicos y sicólogos.

En ese orden de ideas la definición de mobbing es: "el *continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador"* [22].

Por lo anterior, para esta investigación, trabajando sobre la idea de que el Acoso Laboral de una forma silenciosa llevaba mucho tiempo en nuestro país, pero, que desde el punto de vista legal es relativamente reciente, se trabajará

[21] B. BARBADO, Patricia. *El acoso psicológico en el ámbito laboral "*mobbing*". Su tratamiento en la jurisprudencia española.* En http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200606-19551315410611341.html. Fecha de consulta: 02 de febrero de 2012.

[22] DIAZ, Miguel Clemente. Manual de Psicología Jurídica Laboral. Delta Publicaciones Universitarias. Primera Edición. Grefol Pol. Ind. La Fuentesana. Móstoles-Madrid (España). 2008, pág. 52.

teniendo como pieza principal la ley 1010 de 2006, ya que esta sintetiza y regula esta problemática social, junto con los bienes jurídicos que este perturba, teniendo en cuenta el bloque de constitucionalidad que define las garantías existentes y que permiten a los trabajadores ser protegidos de todo tipo de violencia producida en un ambiente de trabajo.

Como ya se ha mencionado, su desarrollo se hará desde la perspectiva del análisis socio-jurídico en áreas de lo legal, constitucional y jurisprudencial. Es de vital relevancia el hecho que tengamos que partir desde la Constitución en especial sus artículos 12 (prohíbe los tratos inhumanos o degradantes (Art. 7, literales A, B, C, F, G, M y N) L.1010/06)), 13 (establecer la igualdad vetando la discriminación (ART. 7 (K) L.1010/06), 15 (reconoce el derecho a la intimidad, al buen nombre (ART. 7 (H) L.1010/06), 17 (prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas (ART. 7 (I) L.1010/06)), 25 (trabajo digno y justo (ART. 7 L.1010/06)) y el 53 (principios mínimos de todo trabajador en Colombia (ART. 7 L.1010/06)).

Destacándose a nivel legal la ley 1010 del 23 de Enero de 2006 (Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar EL ACOSO LABORAL y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo), sin olvidar que en este espectro se destacan los CONVENIOS de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ratificados por Colombia, de los cuales incluso algunos han sido acogidos por la Corte Constitucional como parte del Bloque de Constitucionalidad.

En este mismo sentido se tendrá en cuenta, ordenamientos de la misma O.I.T., puesto que esta establece el "Principio de Trabajo Decente"[23], que debería

[23] Definiendo la O.I.T el Trabajo Decente como: "… Cuando hablamos de Trabajo Decente nos referimos a empleos estables y bien remunerados, protegidos por estándares aceptables de protección social, donde la libertad sindical sea una realidad y la negociación colectiva una práctica consagrada. Cuando hablamos de trabajo decente hablamos de respeto a la igualdad de género. De crear las condiciones para que la

conocerse como postulado rector de toda la principialística laboral a partir de la 87° Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1999, ratificada en el informe del 2001 por parte de la Oficina Internacional del Trabajo, como una forma de hacer frente a los excesos del capital trasnacional, el cual se ha convertido en una real amenaza para los trabajadores de todas partes. De esta forma vemos como la O.I.T. contribuye de manera definitiva a la protección en contra del ACOSO LABORAL [24] en nuestro país, con sus múltiples Convenios ratificados por Colombia con su concepción sobre el Trabajo Decente.

En Colombia apenas comienza a conocerse esta doctrina y por lo tanto su desarrollo jurisprudencial aún es escaso, siendo la más cercana aproximación, el respeto a las condiciones dignas y justas a que tiene derecho toda persona que trabaja y la garantía al mínimo vital, con fundamento en el inciso 2° del art. 25 de la Constitución Política, según el cual, *"el trabajo debe realizarse en condiciones dignas y justas"*. [25]

---

mujer trabajadora se integre al mercado laboral sin tener que aceptar salario menores y condiciones de trabajo desfavorables. Cuando hablemos de Trabajo Decente hablamos de ofrecerles a los marginados de nuestra sociedad la posibilidad de pasar de una situación de mera subsistencia a una existencia con dignidad. El Trabajo Decente implica dar una batalla frontal contra las diversas formas de exclusión social. Supone devolverle a millones de niñas y niños su infancia y su derecho a una vida adulta productiva. El Trabajo Decente implica dotar a la globalización de un piso básico de protección social que le confiera legitimidad. Que permita que los trabajadores se reconozcan en los cambios al sentirse incluidos, protegidas sus familias, seguros de poder ejercer su oficio y de sentir el orgullo de quien con su trabajo genera riqueza …" Pagina Web de la O.I.T.

[24] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 2.: "… se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, 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. …"

[25] MORENO, Isabel, Goyes y Mónica Hidalgo Oviedo. DERRIBANDO LOS OBSTACULOS AL DERECHO LABORAL, Hacia un concepto del Trabajo Decente en Colombia: Mínimo Vital y Condiciones Dignas y Justas. Ed. Marcel Silva Romero. 2006. Págs. 553 al 555.

La Ley 1010/06 en su artículo 9, establece una serie de *MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS* y *UN REGIMEN SANCIONATORIO*, tanto para el sector privado como para el sector público como mecanismos para hacer efectivos los derechos ante una situación de acoso laboral. De igual forma la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social, detalla de una forma más precisa en su artículo 14, las medidas de prevención y corrección del acoso laboral

A nivel jurisprudencial Las altas Cortes ya se han pronunciado sobre los casos de ACOSO LABORAL, en diferentes aspectos, la C. Constitucional no solo se ha planteado la Constitucionalidad de la ley 1010/06 (C-960-07, C-898-06, C-780-07 y C-738-06), sino también de la procedencia de la acción de tutela (T-882-06) como mecanismo viable para enfrentar el acoso laboral en el sector publico debido a su celeridad, que supera por mucho los términos del proceso disciplinario.

Desde el punto de vista disciplinario, se destaca un pronunciamiento del Consejo Superior de la Judicatura, quien dio aplicación al numeral 1° del art. 10 de la Ley 1010 al sancionar disciplinariamente a una Jueza civil municipal de Cali.[26]

Lo que si se hace necesario mencionar como parte del tema planteado y analizado, es que tal como estableció la misma ley el Parágrafo de su art. 1° se deja sin protección contra el acoso laboral a los que no se encuentren vinculados mediante Contrato de Trabajo, Parágrafo que ya fue objeto de revisión por la misma Corte Constitucional mediante Sentencia C-960 de 2007.

[26] CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, Sentencia 76001110200020100014504 de enero 19 de 2011. Magistrado Ponente : Dr. Pedro Alonso Sanabria.

Por su parte es de destacar como el Consejo de Estado, admitió la acción de tutela [27] como mecanismo idóneo en los casos de acoso laboral a los servidores públicos (están vinculados mediante acto administrativo, no por contrato de trabajo), este fallo subsana lo pertinente a la segunda parte del parágrafo del art. 1° de la Ley 1010/06 que los excluía de dicha protección.

Los únicos que lastimosamente fueron excluidos de la ley 1010/06, fueron los que se encuentran vinculados mediante contrato de prestación de servicios tanto en el sector público (ley 80/93) como en el sector privado (relación civil y/o comercial), y si bien la misma Corte Constitucional en su sentencia C-960 de 2007, dejo claro que si esta forma contractual es utilizada como mecanismo para ocultar verdaderos contratos de trabajo se podrá aplicar y que los contratos de prestación de servicios de forma independiente *"se deben respetar los derechos fundamentales y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto"*, a nuestro parecer esta es una afirmación que merece ser analizada detenidamente.

En este marco se hace necesario mencionar como a nivel penal con la Ley 1257 de 2008, se penalizó EL ACOSO SEXUAL, siendo una de las modalidades del ACOSO LABORAL, por lo que el proceso penal vendría siendo otra forma de mecanismo viable en esta modalidad especifica de acoso.

Dada la importancia social que ofrece esta problemática, es preocupante que desde la óptica de la academia la investigación al respecto ha sido mínima, de lo cual en los últimos seis años solo se pueden destacar tan solo tres trabajos de investigación, como "Identificación del Mobbing o Acoso laboral en una

[27] CONSEJO DE ESTADO. Secc. Cuarta. Sentencia 25000231500020100130401(AC), agosto 19 de 2010, Consejero Ponente: Dr. Hugo Bastidas.

Empresa del Sector Industrial de Mamonal en Cartagena", [28] , "Una aproximación al estado del Arte del Mobbing" [29] y "Alcances de la presunción en el proceso de Acoso Laboral en Colombia" [30].

Finalmente se trabajará teniendo como base, las quejas y denuncias instauradas (acoso laboral aparente) en las oficinas de la Procuraduría y la Universidad Industrial de Santander, además de encuestas que se realizarán sobre un segmento del personal de estas instituciones, ya que es imposible en tiempo, dinero y disposición de personal, tener acceso a las cifras del acoso laboral real.

[28] ORDUZ DURAN, Jaime. Identificación del Mobbing o Acoso Laboral en una Empresa del Sector Industrial de Mamonal en Cartagena, Tesis Laureada de Grado de Maestría. Cartagena: Universidad de Cartagena: Facultad Psicología. A.T.

[29] BULA TRUJILLO, Edwin Roberto. Una aproximación al estado del arte del Mobbing. Bogotá. 2007. Acoso Laboral Colombia. Universidad Externado. Facultad de Administración.

[30] REYES GUERRA, Natalie. Alcances de la presunción en el proceso de Acoso Laboral en Colombia, Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho.

CAPITULO I

1. ACOSO LABORAL (MOBBING)

1.1 HISTORIA Y ANTECEDENTES DEL ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral tiene un antecedente tan antiguo como la misma relación laboral, esta se desarrolla paralelamente con la ejecución del trabajo y se manifiesta en conflictos sistemáticos entre miembros de la empresa, con la finalidad de separar a un trabajador de su cargo. Se caracteriza por ser una violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible forma de ejercer hostigamiento sobre la víctima.

El Acoso Laboral conocido a nivel internacional por el término Mobbing, se entiende como: "El ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo". [31]

El concepto surgió bajo los estudios que realizó el profesor Konrad Lorenz, en la década de los 60, quien estudió el comportamiento de varios grupos de animales y la gran similitud que existía con el comportamiento del ser humano, de lo cual encontró grandes semejanzas en aspectos relacionados con la aceptación o rechazo de miembros ajenos a un grupo o colectividad, de cuyas conductas resaltó una en particular, tendiente al rechazo de nuevos miembros en el grupo, lo cual obedece a las diferencias que este mantenía con el grupo, fuesen físicas, sociales, económicas de género, raciales o profesionales.

[31] MAC DONALD, Andrea Fabiana. El Mobbing y los costos empresarios en Argentina. El Refugio Esjo. Consulta en línea [15/01/2012]. Disponible en línea: [http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/mac-donald-andrea.htm].

A inicios de la década de los 90, el Doctor Heinz Leymann profesor de la Universidad de Estocolmo, condujo el estudio del Mobbing hacia la psicología laboral, siendo el primero en señalar las características y efectos psicológicos del maltrato sobre la víctima, donde definió al hostigamiento como:

"El terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalijamiento; tiene lugar de manera frecuente y durante largo tiempo. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social." [32]

Vale la pena resaltar que esta definición responde a un enfoque psicológico, y por ello, en sus inicios fue tratado como una enfermedad proveniente del estrés laboral, razón por la cual, la primera ciencia en abordar esta problemática social fue la psicología.

Leymann resaltó que el hostigamiento no se trataba de un simple conflicto entre personas, ya que estos son inevitables y son producto de las relaciones humanas, si no que nos encontrábamos frente a un proceso más grave, como lo es el de destrucción mediante actuaciones hostiles, pretendiendo un aniquilamiento sistemático de un individuo plenamente identificado.

De igual forma, profesores de la Universidad de Henares, como Iñaqui Piñuel y Zabala, luego de realizar múltiples estudios sobre el caso, afirmaron que en el Acoso Laboral estamos frente a personalidades psicopáticas de narcisistas perversos, con la actitud dolosa de causar un daño, este daño se lo ha

[32] H., LEYMANN. (1993). La persécution a u travail. P. 26. Citado por: ABAJO OLIVARES, F. (2004). Mobbing acoso psicológico en el ámbito laboral. P. 18.

denominado asesinato psíquico, por cuanto la víctima de este hostigamiento llega a tener trastornos que pueden llevarle en muchos casos al suicidio.

Para el año 2000, esta figura comienza a ser estudiada en el derecho laboral, desde la perspectiva de la psicología, haciéndose visible el gran vacío que existía en torno a este problema social y a la imposibilidad que tenía el trabajador para defenderse y hacer valer sus derechos. Se requirió que en muchos países del mundo, surgieran una gran cantidad de denuncias de este tipo, para captar la atención de las autoridades y así promulgar leyes que sancionaran este tipo de conductas.

Los países pioneros en este campo fueron: Estados Unidos de América, Canadá, España, Finlandia, Noruega y los Países Bajos. Tal fue el auge de esta figura, que el Parlamento Europeo, emitió la Resolución 2339 del 20 de septiembre de 2001, sobre acoso moral en el lugar de trabajo, en donde se tuvo en cuenta cuestiones psicológicas y sociales que afectaba de forma directa la relación laboral, como cuestiones relativas a la salud y la seguridad del trabajador.[33]

1.2 COMCEPTO DE ACOSO LABORAL

Este concepto fue estudiado e introducido por el Dr. Konrad Lorenz, desarrollado por el Dr. Leymann y estudiado de una forma profunda por la Dra. Hirigoyen, todos dieron definiciones similares al campo de la psicología y bajo este enfoque nació esta temática.

[33] B., AGRA VIFORCOS, R., FERNANDEZ FERNANDEZ, R., TASCON LOPEZ. (2004). La Respuesta Jurídica Laboral frente al Acoso Moral en el Trabajo. España: Ediciones Laborum. Pág. 21.

Se debe puntualizar que el término Mobbing es de origen anglosajón, tomado de una serie de estudios etológicos, el cual con el paso del tiempo ha adoptado una serie de nombres diferentes tales como: bossing, hostigamiento psicológico, acoso moral laboral, o acoso psicológico en el trabajo, en donde todas las anteriores al final comparten iguales características y definiciones.

"Marie-France Hirigoyen al hablar de "Acoso Moral", no en el sentido ético o cuasi religioso del término, ni haciendo referencia a normas o reglamentos, sino en el vinculado con lo emocional, entendiendo el acoso moral como un proceso, en sí mismo, de "desmoralización", deliberado y continuado. Es decir, se busca un efecto de soledad incomprensión, desilusión y desesperanza." [34]

En la actualidad, el acoso laboral tiene mayores dimensiones por el desarrollo acelerado de las empresas de servicios, en donde se ha incrementado la competitividad y la precariedad del trabajo, siendo estas las principales causas para los conflictos provenientes de formas directas o indirectas de relación laboral.

Cuando los conflictos dejan de ser cotidianos o normales en el desarrollo del trabajo, estos deben considerarse acoso laboral, siempre y cuando se manifiesten como: "*La existencia de conductas hostiles frente a uno o varios trabajadores, ejercida de forma reiterada y sistemática, que persigue producir un daño psicológico al trabajador, al que se coloca en posición de indefensión y desvalimiento y todo ello con el objeto de conseguir su autoeliminación."* [35]

[34] M., HIRIGOYEN. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Citado por: F., ABAJO OLIVARES. (2004). Mobbing acoso psicológico en el ámbito laboral. P 19.

[35] M., ROMERO RODAS. (2004). Protección Frente al Acoso en el Trabajo. España: Editorial Bomarzo p. 14.

En este tipo de situaciones, deben ser también consideradas como acoso laboral las agresiones motivadas en ciertas características especiales que puede poseer la víctima, como: el origen racial o étnico, religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, así también el género, pues las estadísticas y estudios demuestran que el Mobbing afecta con más frecuencia a las mujeres, a los adultos de edad avanzada y también a los jóvenes profesionales; su presencia se percibe tanto en el sector público como en privado.

Son muchas las definiciones que se pueden encontrar respecto al Mobbing o Acoso laboral, de la cual una de las más completas fue desarrollada por el Dr. Pedro Rodríguez López, que define al Mobbing como:

"Toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o grupo de personas deciden, formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaliéndose de cualquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo , una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir su estigmatización o aislamiento respecto del grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional, bien para ensayar las ventajas competitivas de un estilo autoritario de gestión afirmando su poder, bien para provocar su dimensión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión." [36]

Esta definición es la más amplia y completa porque agrupa los elementos esenciales del Mobbing, permitiéndonos con la sola lectura entender su alcance.

[36] P., RODRIGUEZ LOPEZ. (2004). El Acoso Moral en el Trabajo. España: Ediciones Jurídicas Dijusa. Pág. 22.

Pero en nuestra legislación nacional, se definió claramente en el artículo 2, de la Ley 1010 de 2006, el concepto de 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 del mismo".*

1.3 CARACTERISTICAS DEL ACOSO LABORAL

Son varias las formas en las que se materializa el acoso laboral, éste nace de las relaciones interpersonales, cuando un sujeto se ensaña de forma dolosa contra otro, sin existir una justificación, respondiendo a una planificación sistemática, habitual y reiterada. La víctima puede verse afectada de forma: física, psicológica, profesional, familiar, social, sexual, etc., siendo esto, causa suficiente para que el trabajador busque su autoexclusión, y la empresa se vea afectada por la baja o deficiente productividad que recibe del trabajador acosado.

1.3.1 Características Básicas del Acoso Laboral

a) Destrucción o minimización de "las redes de comunicación de la víctima" (B., AGRA VIFORCOS y otros, 2004: 69): el trabajador al estar incomunicado pierde cualquier forma de defensa, pues como es obvio, esta falta de comunicación se extiende a las personas del entorno laboral, expresándose en la imposibilidad de respuesta al momento de existir burlas, quejas o menosprecios, sean estos relacionados con el origen étnico, credo religioso, pensamientos políticos, inclinación sexual o defectos de la víctima; con el tiempo, esta actitud va consumiendo

internamente a la persona, generando una alta desconfianza en si misma.

b) Destrucción de las relaciones sociales de la víctima: Normalmente el acosador termina por aislar a la víctima de los demás miembros del sitio de trabajo, impidiendo que el trabajador tenga amigos y pueda encontrar aliados para enfrentar al hostigador. Esta característica es importante por cuanto el lugar de trabajo es donde una persona pasa gran parte de su tiempo, y si este lugar es un sitio hostil, es lógico que la persona termine por desertar.

c) Destrucción de la reputación, vida personal o profesional del acosado: propósito que se exterioriza a través de rumores infundados, críticas públicas o atribución de errores en la ejecución de una tarea. En ocasiones "el agresor, se apropia del trabajo bien realizado por el hostigado, para lucirse con el causando una baja autoestima y desgaste psicológico en la víctima." [37]

d) Destruir la labor profesional de la víctima: pues al existir una relación desigual, el agresor tiene la posibilidad de manejar el desenvolvimiento profesional de la víctima, asignándole tareas imposibles, las mismas que al no ser realizadas recibirán sanciones, o de la misma manera no encomendándole labor alguna y burlándose de su innecesaridad en la organización. Encontramos esta característica también cuando no "se le facilita los medios y recursos necesarios para la realización de su trabajo, arbitrios encaminados a destruir la imagen del profesional y la persona." [38]

[37] Cfr. M., ROMERO RODAS. (2004). Op. Cit. P. 29.

[38] Cfr. B., AGRA VIFORCOS, R., FERNANDEZ FERNANDEZ, R., TASCON LOPEZ. (2004). Op. Cit. Pág. 77-82.

Las características anotadas son generales, ya que la jurisprudencia y la práctica profesional han demostrado que son variadas e innumerables las formas con las que se caracteriza el acoso, por lo que todas las anteriores convergen en un punto común y es la finalidad encaminada a la terminación de la relación laboral de quien es acosado, siendo múltiples los caminos que se pueden tomar para cumplir con este fin.

1.4 TIPOS DE ACOSO LABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Diversos estudios han identificado tres formas en que los sujetos del acoso laboral interactúan y de cómo esta interacción da como resultado distintos tipos de Mobbing. La primera, es llamada acoso horizontal, y se presenta entre sujetos de igual jerarquía organizacional; la segunda que a su vez se divide en dos tipos, es denominada acoso vertical ascendente y se evidencia cuando el sujeto pasivo es un superior jerárquico y el llamado acoso vertical descendente que se presenta cuando un superior jerárquico hostiga a un inferior o grupo de inferiores jerárquicos dentro de una organización de trabajo.

De los estudios realizados, se demostró la realidad y vigencia del acoso moral y su incidencia en todos sus tipos, por lo que "el profesor leymann encontró que el Mobbing horizontal se producen en una 44% de los casos analizados y el Mobbing descendente en un 37%. Existe un 10% de Mobbing compuesto y, por último, un 9% de casos en que estamos ante Mobbing ascendente." [39]

[39] F., ABAJO OLIVARES. (2004). Op. Cit. Pág. 39.

1.4.1 Acoso Horizontal

Entendemos a este tipo de hostigamiento como:

"El acoso moral procedente de compañeros de trabajo que ocupan el mismo nivel en el organigrama empresarial… (Quienes) desencadenan una batería de actuaciones agresivas frente a otro u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empresario o de los superiores jerárquicos." [40]

Ocurre con frecuencia cuando se incorpora personal nuevo a una empresa, creándose un temor en los trabajadores antiguos de que los nuevos cambien el status establecido de forma tácita y que esto pueda perjudicarles en sus probabilidades de ascenso o en los beneficios adquiridos.

Este comportamiento puede venir motivado por "sentimientos de envidia y celos del agresor hacia la persona agredida… por ser más eficaz en el trabajo, por sus dotes de relación con el resto de compañeros" (P., RODRIGUEZ LOPEZ, 2004: 26). Existe completa relación con las actuales condiciones de extrema competitividad que se genera en los trabajos, pues el agresor ve en la víctima a su rival potencial.

Se considera acoso, cuando es ocasionado por diferencias relacionadas con el género, raza, capacitación, edad, apariencia física, etc. de la víctima en relación a la homogeneidad del grupo. Un claro ejemplo, es el rechazo a los trabajadores migrantes, en países que reciben una gran cantidad de mano de obra; otro ejemplo, relacionado con el género, es el ingreso cada vez más determinante de la mujer, a trabajos que antes eran exclusivos de los hombres, produciéndose a menudo el acoso de los hombres a las mujeres compañeras de trabajo, acoso que sobrepasa las finalidades del acoso sexual para entrar en

[40] M., ROMERO RODAS. (2004). Op. Cit. Pág. 22.

el campo del Mobbing, pues aquí lo que buscan los hombres acosadores, no son favores sexuales sino la intimidación psicológica para que la mujer trabajadora abandone su trabajo.

1.4.2 Acoso Vertical

Existen dos formas de acoso vertical, el ascendente y el descendente, que pueden analizarse en una sola categoría, por tratarse de hostigamientos en los que hay una relación desigual, es decir, puede darse entre inferiores y superiores jerárquicos.

1.4.2.1 Acoso Vertical Descendente

> En este caso nos encontramos frente a una forma muy habitual de acoso, se produce cuando “el autor se beneficia de su condición de directivo o empresario para prolongar la situación de acoso y llevarla a los extremos más virulentos ante el temor de la víctima a perder su puesto de trabajo” (B., AGRA VIFORCOS y otros, 2004: 50).
>
> En esta forma de hostigamiento pueden ser variados los móviles que la originan, así podríamos tener el caso en el que el superior acosa por un abuso de poder, pretendiendo con esto mantener el control de mando de su cargo; o, puede ser una herramienta institucional para obtener la renuncia del personal no deseado y con esto evitar el pago de posibles indemnizaciones derivadas de despidos intempestivos.

En esta forma de acoso, la desigualdad es aún mayor por cuanto el superior cuenta con todas las herramientas y respaldo para tener éxito en su acoso, y por lo mismo, es el tipo de acoso que requiere ser legislado para no dejar en la indefensión al trabajador víctima de estos abusos.

1.4.2.2 Acoso Vertical Ascendente

Este tipo de hostigamiento es el menos común, los acosadores tienen menores probabilidades de éxito al ser el superior jerárquico contra quien se dirigen todas las acciones dolosas. Entenderemos a este tipo de acoso como: *"la situación en la que una persona que ocupa una posición de determinada jerarquía dentro de la estructura de la organización es acosada o atacada por uno o varios subordinados"* (F., ABAJO OLIVARES, 2004: 37).

Es común en las entidades del sector público, donde los directores, subdirectores, jefes del área y demás cargos de libre remoción, deben enfrentarse a la dirección y manejo de personal permanente y por ello, es en el sector público es donde más éxito tienen este tipo de acosadores, pues con facilidad logran la remoción o renuncia de sus superiores quienes ante la imposibilidad de no poder cumplir con su rol abandonan cargos.

Otro ejemplo, lo encontramos en las empresas que mantienen organizaciones sindicales fuertes, en estos casos cuando el nuevo jefe no es del agrado de la dirigencia sindical o de las

bases suele existir el boicot por parte de los trabajadores, para conseguir su renuncia.

Es característico que la agresión se deba al ingreso de superiores de fuera de la empresa, al cambio de las políticas de dirección, la promoción de trabajadores a cargos más altos con poder de dirección sobre los que antes eran sus compañeros de trabajo o a la existencia de intereses de parte de los trabajadores inferiores sobre el cargo de dirección que es recientemente cubierto por otro trabajador.

1.5 ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACOSO LABORAL

Existen elementos necesarios para que prevalezca el hostigamiento laboral, por lo que deben encontrarse presentes todos, pues la falta de uno solo, nos colocaría frente a otra situación jurídica distinta, tal es el caso del acoso sexual, o del estrés laboral. Entre los más esenciales se encuentran básicamente los siguientes:

1.5.1 Los sujetos en Casos de Acoso Laboral

El acoso debe realizarse dentro del centro de trabajo y normalmente se presenta en empresas con bajo nivel organizacional o en donde la estructura interna permite la rigidez y el abuso de sus miembros, el cual puede realizarse de forma individual o colectiva sobre la víctima. Cabe señalar que en determinadas ocasiones el sujeto puede estar influenciado por una política institucional destinada a hostigar a trabajadores considerados innecesarios, a los cuales se trata de separar de la organización, evitando el pago de indemnizaciones.

1.5.1.1 Sujeto Activo

Puede definirse al sujeto activo como *"aquellas personas que llevan a cabo, individual o colectivamente, contra una o varias personas de la empresa, de manera consciente o inconsciente, una actividad de acoso psicológico para conseguir marginarlas o descalificarlas frente a otros"* (P., RODRIGUEZ LOPEZ, 2004: 24), con el fin de conseguir su exclusión de la empresa.

Nuestra legislación define en el artículo 6, de la ley 1010 de 2006, al sujeto activo, como *"la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo; la persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga calidad de jefe de una dependencia estatal…"* .

El agresor siempre tendrá una situación de superioridad sobre la víctima, impidiendo así la respuesta y defensa del agredido, quien se ve imposibilitado, por temor de perder su empleo o de que la situación empeore. Son diferentes los tipos de acoso, y por tanto el sujeto activo, ya que puede ser el compañero, el jefe o el empleado.

La personalidad típica del agresor está determinada por ser personas: egocéntricas, intolerantes, egoístas, inseguras, resentidas, frustradas, envidiosas, celosas, ávidas de aprobación y necesitadas de admiración.

1.5.1.2 Sujeto Pasivo

El sujeto pasivo de acoso laboral es la persona o grupo de personas sobre las cuales recaen los actos voluntarios, sistemáticos y reiterados del acosador, afectando su desenvolvimiento profesional. La víctima normalmente pertenece a grupos vulnerables o que presentan determinados riesgos. En todos los casos el agredido debe estar imposibilitado de defenderse o de evitar por sí mismo la agresión, teniendo que recurrir a los mandos organizaciones o a la acción de tutela para hacer valer sus derechos.

Debe también el sujeto pasivo haber sufrido acoso de forma permanente y por un tiempo extendido, con esto se trata de evitar la confusión de la figura de acoso con otras figuras como el acoso sexual y el estrés laboral.

Las características que presenta la víctima del acoso son variadas, pero se ha detectado mayor incidencia en mujeres, trabajadores extranjeros, trabajadores bajo la modalidad de tercerización de servicios e intermediación laboral, discapacitados, profesionales recién graduados y trabajadores cuyas características óptimas resulta una amenaza para los trabajadores antiguos que se ven en desventaja.

Al respecto, el artículo 6 de la ley 1010 de 2006, se refiere al sujeto pasivo como, *“La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; los*

servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública…"

Dentro de los sujetos pasivos se debe prestar especial atención a los grupos vulnerables como las mujeres, quienes dada la estructura social actual, han pasado a formar parte de la vida económicamente activa de nuestro país, ingresando al mercado laboral, ocupando puestos que antes eran eminentemente masculinos, siendo en este proceso de inserción donde gran parte del acoso moral y sexual se manifiesta.

1.5.2 La Conducta Típica en el Acoso laboral

El análisis de los comportamientos constitutivos del acoso psicológico es valioso, ya que permitirá definir las posibles acciones a seguir contra el sujeto activo, sea cuando este es un compañero, superior jerárquico o el mismo empresario. Tenemos que las conductas que unos u otros agresores pueden seguir para consumar su agresión están dirigidas a evitar la comunicación de la víctima con el agresor y sus compañeros; que el agredido no mantenga contacto social con miembros de la organización, clientes o proveedores; afectando la salud física y psicológica de la víctima y por lo mismo deteriorando el desempeño profesional o laboral.

La consecuencia natural de todas estas agresiones devienen en enfermedades y trastornos tanto físicos como psicológicos de la víctima, los mismos que deben enmarcarse dentro de las enfermedades profesionales ocasionadas por la prestación de la fuerza laboral, siendo la empresa responsable de estas afectaciones del trabajador, haya o no actuado como ejecutor del acoso, debido

a que la empresa está obligada, por las regulaciones legales existentes, a velar por la salud del trabajador y el correcto funcionamiento de la empresa.

1.5.3 Voluntad de Causar Daño, Finalidad.

Las consecuencias jurídicas, es decir, la posibilidad de establecer sanciones contra el acosador, deben ser el resultado de la acción dolosa en intencional de causar un daño al trabajador. El daño debe ser evidente, y por tanto posible de probar, la sola presunción no constituye razón suficiente para la existencia del acoso.

Si no existe la voluntad de acosar, mal hablaríamos de hostigamiento psicológico, podríamos estar frente a figuras diferentes como el estrés laboral o un síndrome de persecución infundamentado de parte de quien se considera víctima. No se puede olvidar que la finalidad del acoso es la exclusión del sitio de trabajo, la misma que puede ser voluntaria mediante una renuncia o provocada por medio de una sanción consecuencia de un trabajo realizado defectuosamente por parte del trabajador acosado.

En el caso del acoso descendente, cuando es auspiciado por la organización, su finalidad es la de evitar el pago de indemnizaciones de un trabajador que se considera indeseable.

1.5.4 La Reiteración del Acoso

Este es el elemento infaltable al momento de valorar el acoso laboral, ya que son múltiples las herramientas de las que se puede valer el acosador para alcanzar su fin y es la reiteración de ellos, la única que permite que esas se constituyan en acoso.

Aunque la doctrina no ha precisado claramente el tiempo, la duración o la frecuencia en que el trabajador debe ser víctima de este tipo de circunstancias para que se consolide el acoso. Se entiende por *duración* u *ocurrencia de situaciones repetidas*, a la *"situación en la que un trabajador es sometido a comportamientos negativos por parte de otra persona o grupo de personas, de modo consiente, durante cierto periodo de tiempo"* (P. RODRIGUEZ LOPES. 2004:28); la doctrina y la jurisprudencia internacional no se han puesto de acuerdo aún en el tiempo que debe evidenciarse el acoso, una medida promedio es que el acoso debe durar al menos seis meses.

De acuerdo a lo anterior, la ley 1010 de 2006, contempla en el artículo 2 *"… toda conducta persistente y demostrable…"*, y en el artículo 7 como *"…la ocurrencia repetida y pública…"*, de lo cual es claro que no se precisa un periodo de tiempo, o un número determinado de ocasiones, en las cuales debe ocurrir este tipo de conducta por parte de del empleador, para que se configure la figura de acoso laboral. Solo se precisa en el artículo 7, que la conducta debe darse de forma repetida y además debe cumplir con cualquiera de los literales que se presentan el mismo, para que se pueda configurar como una conducta que constituye acoso laboral.

Además, en contraposición a la postura legal internacional, que promedia un término de seis (6) meses, en los cuales el pobre trabajador debe esperar para poder ejercer sus derechos, la ley 1010 de 2006, permite que la víctima de acoso laboral, en un término inferior a este mismo tiempo, después de la fecha en que ocurrieron las conductas, siempre y cuando como ya se mencionó, pruebe que los hechos ocurrieron de forma repetida y acorde a las conductas planteadas en el artículo 7, interponga la denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral en contra del acosador.

1.5.5 La Existencia de un Daño Efectivo

Otro elemento que permite visualizar la existencia del acoso laboral, es la presencia de daños, entendido como los trastornos físicos y psicológicos que presenta la víctima. Este elemento es importante ya que dentro de una acción legal podría ser utilizado como prueba para demostrar la existencia del hostigamiento, pues estos trastornos ayudarán al juzgador a la fijación del *"tratamiento sancionatorio"* [41] al cual se someterá al hostigador.

Los estudios han demostrado que este tipo de acoso puede ocasionar el suicidio del agredido, por ello, la necesidad de crear una normativa lo suficientemente amplia para que existan las sanciones laborales, civiles y penales contra quienes han producido daños de distinta valoración contra un trabajador.

1.6 ¿POR QUÉ SE PRACTICA EL ACOSO LABORAL?

La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de acoso laboral, es una amenaza para el sujeto que lo hostiga o para el grupo de trabajo, como también se convierte en un mecanismo para manipular a los trabajadores o a los líderes de los trabajadores, quizá para obtener un mayor rendimiento laboral, o para inducirlos a renunciar, sin tener que pagar indemnización.

La víctima suele generar celos en un sujeto, grupo de trabajo o en varios, ya sea del departamento o unidad de la empresa. Estos celos se presentan por la adaptación del trabajador al grupo, a sus jefes, a los subordinados; o por los resultados generados al departamento. En ocasiones el trabajador que es

[41] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 10.

víctima de acoso laboral, tiene la suerte de disfrutar de situaciones ya sean personales o familiares, deseables por otros.

También puede desencadenar un proceso de acoso laboral, la negativa de una mujer ante insinuaciones de tipo sexual, por parte de sus compañeros de trabajo sean superiores. Otra ilustración frecuente es la de dar escarmiento público a sus trabajadores dejando impresionados a los demás, por el poder de subordinación, al llamar la atención ridiculizando los actos del trabajador víctima del acoso.

Se han observado algunas características diferenciales en los trabajadores objeto de acoso laboral, circunstancias que los distinguen de los demás tales como: su edad, educación, idioma, experiencia laboral, sexo, costumbres, creencias religiosas, convicciones políticas, entre otras, que pueden significar potencialmente convertirse en víctimas a perseguir por desviarse del grupo mayoritario. Estas diferencias son utilizadas para atribuir cualquier resultado negativo al trabajador y demeritar su labor.

1.7 CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

Son múltiples las consecuencias del Mobbing y no sólo son apreciables en el trabajador victima sino que también se extienden a la empresa, la sociedad y a la familia. Debe tenerse en cuenta que el acoso laboral o Mobbing se produce en las relaciones interpersonales normales que se presentan en la empresa.

1.7.1 Para el Trabajador Acosado

En el caso de la víctima, existen consecuencias que abarcan los aspectos psicológicos, físicos, familiares, profesionales y sociales. En el ámbito profesional pueden plasmarse en *“el traslado, un cambio de funciones, el*

despido, o el abandono, la incapacidad temporal o permanente" (B., AGRA VIFORCOS y otros, 2004; 87); estas consecuencias profesionales pueden ocasionar la imposibilidad de encontrar en el futuro, un trabajo en el cual pueda desarrollarse libre y saludablemente.

Las consecuencias psicológicas son las que más afectan al trabajador, pues combatir este tipo de afecciones muchas veces es imposible pues a veces los resultados son irreversibles. Son característicos de este comportamiento la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño, trastornos cognoscitivos, todos los cuales imposibilitan al trabajador realizar su actividad de forma satisfactoria.

Otras consecuencias son los trastornos físicos que padece el trabajador, pues aunque estos se hacen evidentes después de un largo período de años, son también la causa de enfermedades profesionales e incapacidades temporales o permanentes, como son los problemas gastrointestinales, daños en el sistema nervioso, tensión muscular, problemas cardiacos, etc.

El trabajador acosado desarrolla problemas de relación social, es decir, mantiene un estado permanente de desconfianza que le impide desarrollar redes de comunicación que le permitan mantener amistades. Así mismo afecta a su relación familiar, siendo muy común la existencia de violencia intrafamiliar, alcoholismo y drogadicción.

La consecuencia más grave se evidencia cuando fruto de esta destrucción social la víctima no puede acceder a futuros puestos de trabajo, produciéndose de esta manera también un efecto económico pues no podrá mantenerse él y su familia, pudiendo acarrear la destrucción de la familia, divorcios y, en no pocas ocasiones, el suicidio.

1.7.2 Para la Empresa

Aunque las consecuencias más adversas recaen sobre el trabajador víctima del acoso, no son menos importantes las que debe soportar la empresa en la cual se ha desarrollado este tipo de conductas. Así podemos descubrir una baja en el rendimiento, tanto de la víctima como del agresor y de los demás trabajadores que dependen del trabajo de éstas.

En el caso de la víctima, el permanente estado de tensión y de ansiedad, le impide desarrollar su trabajo y crear ideas; quienes dependen de su trabajo verán disminuida su capacidad de producción al no existir un trabajo en equipo fluido, creándose de esta manera un ambiente laboral desfavorable para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La empresa se ve perjudicada con el aumento de los riesgos del trabajo dentro de su organización, las que al presentarse en el lugar de trabajo, desembocan en indemnizaciones y gastos médicos de parte del empleador, las posibilidades de crecimiento de la empresa empeoran debido a la falta de estabilidad y el desprestigio que la rotación del personal genera. El ausentismo y la renuncia demandan procesos de selección y capacitación cada vez más costosos; de otra parte, la empresa se ve privada de personal valioso que abandona la organización.

Queda claro que el acoso laboral o Mobbing, es una figura a la cual se debe prestar atención especial, no solo por su incidencia frente a los trabajadores víctimas, sino por cómo afecta a toda la relación laboral, la sociedad y la familia.

1.8 DIFERENCIAS DEL ACOSO LABORAL CON OTRAS FIGURAS SIMILARES

Cabe aclarar la autonomía y peculiaridad que posee esta institución, debiendo valorarse la conducta, el bien jurídico protegido, los medios o mecanismos utilizados por parte del acosador y la forma de respuesta del trabajador hostigado. Dentro de las características y elementos que posee, podemos inferir que existe gran similitud del acoso laboral con otras figuras como son: el acoso sexual, el estrés laboral y la presión por una mayor productividad.

1.8.1 Con el Acoso Sexual

Está definido como: *"Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debería saber que es ofensiva e indeseada para la víctima y, cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta, o tiene como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante."* [42]

Esta definición, aunque un poco parecida a la figura de acoso laboral, realmente es diferente, en cuanto a los medios y la finalidad deseada. Cabe aclarar que las dos figuras vulneran los derechos de las personas, relacionados con la dignidad e integridad moral y física, así como las víctimas de estos dos tipos de acoso van disminuyendo su rendimiento laboral. Aunque la parte final de la definición de acoso sexual expone la creación de un entorno ofensivo, hostil y humillante, elementos presentes también en el Mobbing, no significa que esta figura sea asimilable a la otra.

[42] J., ALTES TARREGA. (2002). El Acoso Sexual en el Trabajo. Valencia España: Editorial Tirant lo Blanch. Pág. 58.

Existen diferencias que las singularizan, en relación a su finalidad, ya que en el acoso sexual *"el objeto es violentar la libertad sexual de la persona acosada"*, (ROMERO RODAS, 2004:20), mientras que la finalidad en el hostigamiento psicológico es lograr que el trabajador abandone el lugar de trabajo, por cualquier causa y por cualquier medio.

Otra diferencia es la reiteración y la temporalidad. El acoso sexual, existe desde el mismo momento en que se da una conducta ofensiva o es claramente intimidatoria, de carácter sexual contra un trabajador; al contrario en el acoso laboral, existe la reiteración de las actitudes acosadoras, con una duración en el tiempo para que sean considerados como Mobbing. En pocas palabras, se puede resumir que *"el contenido de la conducta, su finalidad y la reiteración son elementos que permiten la diferenciación entre ambos comportamientos"* (ROMERO RODAS, 2004:20).

1.8.2 Con el Estrés Laboral

El Estrés Laboral se define como: *"La respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización"* (F., ABAJO OLIVARES, 2004:59).

La diferencia del estrés laboral con el Mobbing, es que el primero se ocasiona por una relación directa con la ejecución de un trabajo, a diferencia del segundo que se ocasiona dentro de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, pero no necesariamente al ejecutarse el trabajo.

El estrés laboral es el producto de todas aquellas cosas que inciden de forma negativa y terminan por afectar la salud del trabajador, sin que esto sea

producto de las relaciones humanas que éste tenga dentro del trabajo, pues son las presiones tanto internas como externas de la ejecución del mismo, las que ocasionan el estrés, a diferencia del Mobbing que es causado por terceras personas que tienen la finalidad de ocasionar un daño contra otra, siendo ellos los causantes de los trastornos físicos y psicológicos que se produjeren.

1.8.3 Con la presión del Empleador por una Mayor Productividad

Esta figura suele confundirse con el acoso vertical descendente, por cuanto es el empleador o su delegado quien realiza, en la búsqueda de que los trabajadores logren el máximo de producción para la empresa, sin que por eso se paguen bonificaciones, horas suplementarias y horas extraordinarias, aquí encontramos la diferencia, el empleador no busca la separación o autoexclusión del trabajador, sino que busca aumentar la producción de su empresa.

2. EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

2.1 ANTECEDENTES EN COLOMBIA

Colombia a diferencia de países como Francia, Argentina y España que han desarrollado una amplia doctrina y alguna jurisprudencia sobre este tema; en nuestro país los antecedentes del acoso laboral resultan ser escasos además de recientes, como lo puede evidenciar la exposición de motivos presentada el 29 de julio del año 2004 [43] por los Representantes a la cámara Manuel Caroprese, María Teresa Uribe, William Vélez y el Senador Mario Uribe, donde se expresa:

"Aunque el acoso laboral es una realidad social cotidiana muy extendida en todos los ámbitos del mundo laboral contemporáneo, ha pasado inadvertida por los controles estatales, por las políticas de protección laboral y muy poco se registra en los estudios de las agencias estatales" y reitera para Colombia *"es hora de que nuestra legislación aboque el estudio de este fenómeno como verdadero problema social que está pidiendo a gritos un adecuado tratamiento".*

Pero aun cuando los antecedentes sean mínimos y solo nos podamos referir a algunas normas por analogía, como se expondrá más adelante, esto denota un mérito mayor un reconocimiento necesario a nuestros legisladores al presentar y hacer realidad una ley que no solo define y sanciona el acoso laboral, sino que busca a través de mecanismos internos de resolución de conflictos, tanto el sector público, como en el privado, el lograr que el acoso sea disminuido y que sean reconocidas las conductas perjudiciales en el espacio del trabajo, dignificando la labor del trabajador colombiano.

[43] CONGRESO DE LA REPUBLICA, Diario Oficial 400 de 2004.

Para el año 2005, el informe de ponencia del proyecto legislativo 088 de 2004 [44], nos expone el espíritu del legislador para promulgar lo que posteriormente se conocería como Ley 1010 de 2006 *"por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, en este informe se habló de los bienes protegidos, con relación a la protección de derechos, en donde se expresó así: *"En este informe de ponencia se comparte la convicción de que en un ambiente armonioso de trabajo no solo contribuye al respeto a la dignidad humana sino que se traduce en mejora de la productividad"*

Su integralidad y su naturaleza mixta para enfrentar este fenómeno social, hacen parte de los argumentos que integraron el proceso de aprobación de la ley y de donde se puede inferir la protección a los derechos humanos y al mandato constitucional dispuesto en el preámbulo de la carta política como lo es la dignidad humana, el trabajo y la paz.

Los bienes jurídicos que la ley 1010 de 2006 expresamente entró a sancionar son: "*El trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa."*[45]

Por este motivo, el legislador tomando como fundamento doctrinal de este flagelo ocurrido en Inglaterra, Estados Unidos y Europa, terminó por asumir la "Teoría del Mobbing o Acoso Laboral" y aludió a los estudios que la investigadora Marie-France Hirigoyen expuestos en su obra El Acoso Moral, donde refirió: *"Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier*

[44] CONGRESO DE LA REPUBLICA, Diario Oficial, Gaceta 198 de 2005. Primer debate proyecto de ley 88 de 2004 que posteriormente se convertirá en la Ley 1010 de 2006.
[45] CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1010 de 2006. Artículo 1, inciso 2.

manifestación de una conducta abusiva, y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradad el clima del trabajo" [46].

De igual forma, para la misma época que se encontraba en trámite la ley de acoso laboral, es decir para el año 2004, se adelantaban investigaciones que indicaban que a pesar la no existencia de una tipificación del acoso laboral, no significa que el acoso fuese una conducta ajena a las relaciones laborales, por el contrario una de la investigaciones realizadas por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad de Antioquia [47] sobre violencia en el trabajo en Colombia; informa que el 20% de los trabajadores colombianos están expuestos a acoso laboral, y está afectando la calidad del ambiente de trabajo, la salud y la vida de los trabajadores.

Este estudio permitió visualizar el problema de esta conducta y diferenciarla poco a poco de otras que se conocían a través de otras normas sustanciales o vía protección judicial por las Altas Cortes en aplicación al principio de la no discriminación y protección de la dignidad humana.

[46] France Hirigoyen, Marie. El Acoso Moral: Editorial Paidos, Barcelona, 1999, p. 48 En: Congreso de la República, Diario Oficial, Gaceta 400 de 2004, proyecto de ley 88 de 2004, exposición de motivos.

[47] MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Y UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA. Formas y Consecuencias de la violencia en el trabajo – Colombia 2004, Colombia, Universidad de Antioquia, 2004. En: BULA TRUJILLO, Edwing Roberto. Una aproximación al estado del arte del Mobbing. Bogotá. 2007. Acoso Laboral Colombia. Universidad Externado. Facultad de Administración. Pág. 45-50.

2.1.1 Antecedentes en la Jurisprudencia de las altas cortes colombianas sobre Acoso Laboral.

De acuerdo al desarrollo jurisprudencial colombiano desarrollado por el constante análisis hermenéutico que han realizado los jueces de la república, no se encuentra referencia explícita acerca del Acoso Laboral como materia, pues se encontraba que las conductas hostiles hacia el trabajador derivaban en uno, una enfermedad profesional y dos, una persecución que como fin tenía provocar la renuncia del trabajador, lo anterior teniendo siempre en cuenta la protección del derecho a un trabajo digno.

2.1.1.1 Antecedentes Jurisprudenciales en la Corte Constitucional.

La Corte Constitucional en Sentencia T-461 de 1998 (Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra), trató el hostigamiento en las relaciones laborales y su relación con el derecho a la dignidad humana, conceptuando que *"al ser el respeto a la dignidad humana un principio vital de nuestro Estado Social de Derecho, es un mandato que obliga no solo a las autoridades públicas sino además a los particulares, cualquiera sea la relación que existe entre estos y que es además, un principio de convivencia y expresión de tolerancia"* y se remite al artículo 25 de la Constitución que establece que *"toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"* .

Reitera en sentencia T-013 de 1999 con ponencia nuevamente del magistrado Sierra: "no puede el empleador ejercer actividades o conductas que desconozcan los derechos del empleado" y manifiesta más adelante *"En materia laboral no*

debe imperar indiscriminadamente la autonomía de la voluntad de las partes, que haga nugatorio los derechos de la parte débil de la relación: el trabajador". Esto último de vital importancia para entender el espíritu posterior de la ley 1010 de 2006 frente a la disposición de presunciones a favor de la víctima de acoso laboral.

En Sentencia T-790 de 1999, frente a los mecanismos internos dispuestos para sancionar, el magistrado ponente José Gregorio Hernández, resalta que en los procedimientos internos no es permitido al patrono *"utilizar tales procedimientos con el objeto deliberado de perseguir o desalentar al trabajador que ejerce actividades sindicales, pues éstas se encuentran garantizadas por la Constitución Política y no es legítimo que se las obstruya so pretexto de exigir a aquél que cumpla con las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo"*.

En la Anterior Sentencia de la Corte Constitucional se procedió a tratar un caso típico de persecución laboral, en el que un trabajador vinculado a una empresa privada era hostigado a participar de reuniones políticas a favor de un Senador de la República. Contiene esta sentencia valor agregado, ya que garantiza los derechos de un particular.

2.1.1.2 Antecedentes Jurisprudenciales producidos por el Consejo de Estado.

Según el expediente 9271 de 1998 [48], desvirtúa la presunción de legalidad del acto de renuncia, debido a que el material probatorio aportado logró desvirtuar este imperativo para resolverse que el empleado se vio obligado a renunciar víctima de la constante persecución.

El Consejo de Estado manifestó: *"No hace falta, entonces abundar en razonamientos adicionales, para llegar a establecer que presunción de legalidad que cobijaba al acto acusado logró ser desvirtuada, toda vez que se acreditó que personal directivo de la entidad demandada (SENA) se valió de maniobras, artimañas y manipulaciones para constreñir al actor en orden a apremiarlo en presentar la renuncia del cargo que desempeñó",* en ese sentido debió verse que el acto de renuncia estuvo viciado ya que la voluntad del demandante, obedecía a actos de acoso laboral, en cuanto vicia la voluntad: Primero, la violencia entendida como constreñimiento físico o psíquico ejercido sobre una persona para que declare una voluntad, la intimidación como amenaza de n mala para lograr de una persona una manifestación de voluntad y el dolo como artífico o engaño por el cual se induce a una persona a declarar una voluntad que de otro modo no hubiera declarado habría sido diferente.

[48] CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda. (Consejero Ponente: Silvio Escudero Castro) Expediente Número 9271. Marzo 19 de 1998.

En el caso pese a las excelentes calificaciones de la funcionaria, se le trasladó sin razón alguna y se le desmejoró continuamente, hasta el punto de ver afectada su vida familiar y salud. Razón por la cual se resuelve que en dicho caso se presentó una típica conducta de persecución laboral.

De las sentencias, se observa que el antecedente del Acoso Laboral en Colombia se enmarcaba en las enfermedades profesionales[49] y en la denominación de persecución laboral, que tiene por fin buscar la renuncia del trabajador. Esto último fue acogido por la ley 1010 de 2006, para enmarcarlo dentro de una de las seis modalidades de Acoso Laboral, que vista de manera integral no tiende solo a buscar la renuncia del trabajador sino a causar daño, sea este moral, físico o psicológico dentro del ambiente laboral.

2.2 EL ACOSO LABORAL EN LA CONSTITUCION

La Constitución Política Colombiana, regula los derechos económicos, sociales y culturales y establece en su artículo 25 que *"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."* [50].

[49] MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Define el Estrés Laboral como un Factor de Riesgo Psicosocial producto del Acoso Laboral.

[50] CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, Editorial Legis. Artículo 25.

Los principios por los cuales se rige la normativa laboral, son derechos específicos para el trabajador, pues se adquieren cuando una persona desempeña una actividad laboral, pero esta calidad no limita a las personas para que dentro del lugar de trabajo goce de otros derechos que posee por su calidad de persona y que además están garantizados por la Constitución, los tratados y convenios de Derechos Humanos suscritos y ratificados por nuestro país, siendo estas garantías legales por ser derechos del trabajador.

2.2.1 Bloque de Constitucionalidad

Desde antes que se expidiera la ley 1010 de 2006 por la cual se establece, en términos de generar una variedad de medidas tendientes a *"prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje sobre la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública"* [51]; fueron protegidos estos mismos derechos holística de la protección a los derechos humanos por la Corte Constitucional en aplicación a la carta fundamental, dando despliegue a la protección de los derechos humanos tomando como eje fundamental que Colombia es un país que reconoce las relaciones exteriores con respeto a su soberanía, que los tratados y convenios internacionales ratificados por nuestros legisladores y que busquen la protección a los derechos fundamentales serán criterio principal de interpretación de los derechos y deberes consagrados en nuestra Constitución, llegando a incluso a advertir que de no existir de forma expresa garantía o derechos que se encuentren en articulados diferentes de los tratados suscritos por nuestro congreso o enunciados en nuestra carta política, no significará que los mismos no puedan tenerse como criterios

[51] CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1010 de 2006. Artículo 1, inciso 1.

auxiliares para la interpretación, teniéndose que los mismo servirán para guiar las decisiones del juez, así mismo estos derechos y garantías no podrán limitarse en estados de excepción. [52]

Para el caso de los derechos humanos relacionados con el trabajo, radica una mayor importancia el bloque de constitucionalidad como se extrae del artículo 53 cuando haciendo referencia a la facultad que tiene el Congreso para expedir el estatuto del trabajo, el cual tendrá los siguientes principios mínimos fundamentales: *"Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".*

Manifiesta en uno de los apartes más interesantes de esta nueva visión del derecho al trabajo dispuesta por parte de los constituyentes dentro de este artículo que la *"ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".*

Colombia a partir de 1991 avanza claramente en la protección a los derechos humanos, es así como parte de la protección que por analogía teníamos hacia el acoso laboral antes de 2006, se daba en protección a los fundamentos que desde el preámbulo de nuestra constitución establece: *"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 humanan, en el trabajo y la*

[52] Ibídem. Artículos 9, 53, 93, 94 y 214.

solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia de interés general."

Así mismo este camino en torno al bien fundamental de la dignidad humana lleva al artículo 13 dice que *"todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato ante las autoridades y gozarán de los mismos derechos , libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".* El artículo 15 expresa que *"Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su bien nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar".*

Claramente el derecho al trabajo es fundamento de nuestro sistema económico y por lo tanto su protección es de vital importancia, al respecto señala nuestra carta política en el artículo 25: *"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".*

Estas normas permitieron a los jueces sancionar conductas de acoso laboral, como se ha visto en Corte Constitucional Colombiana en Sentencia T-461 de 1998 trató la persecución laboral en las relaciones laborales y su relación con el derecho a la dignidad humana, conceptuando que "al ser el respeto de la dignidad humana un principio vital de nuestro Estado Social de Derecho, es un mandato que obliga no solo a las autoridades públicas sino a los particulares, cualesquiera sea la relación que existe entre estos y que es además, un principio de convivencia y expresión de tolerancia" y se remite al artículo de 25 de la Constitución que establece que *"toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"* [53]

[53] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia 461 de 1998.

En las líneas precedentes se esbozó como nuestro articulado de nuestra constitución manda a la protección de los derechos al trabajador y a su dignidad, ahora dentro del escenario internacional se encuentra que la protección del trabajador respecto del acoso laboral se toma a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. [54]

2.3 RELACION ENTRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y EL ACOSO LABORAL.

Los principios rectores del derecho laboral forman parte del derecho social, siendo peculiares y protectivos del trabajador, dichos principios se encuentran contenidos en la doctrina, la ley y los instrumentos internacionales de derechos humanos, como: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) y más específicamente, para el caso del acoso laboral, en el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual contiene en el artículo 1, una definición de discriminación que abarca algunos de los elementos que configuran el hostigamiento laboral como: la distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; en especial el literal (b) que establece que es discriminación,

[54] OLIVARES ABAJO, Francisco Javier. Acoso Psicológico en el Ambito Laboral. Segunda Edición ampliada. Argentina. Editorial Lexis Nexis Argentina, 2006. Pág. 287.

además, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Para el análisis comparativo de los derechos y principios del trabajo y la figura del acoso laboral, recordemos su definición 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 del mismo."* [55].

2.3.1 Principios del Derecho Laboral

2.3.1.1 Principio de la Dignidad del Trabajo (Art. 25, inc. 2º, y art. 53, inc. 5º., de la C.N.)

El Trabajo es toda actividad humana, libre, consciente y noble, necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumentos de labores. Es bien del hombre y de la humanidad. De ahí su valor humano. Está superado el concepto de que "el trabajo es una mercancía sometida a las leyes del mercado sin consideración a la persona que lo presta" [56].

El nuevo concepto de la actividad laboral se aparta de la simple valoración material de ella, elevándola al rango de un derecho

[55] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 2.
[56] GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Leyer, Tercera Edición, Bogotá, Colombia. 2006, Pág. 142.

consustanciado con la vida y la esencia del ser humano. Por eso se llega a la incorporación del trabajo en los nuevos textos constitucionales con alta significación de los valores inmanentes que deben reconocerse y respetarse.

Nuestra constitución establece que "*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.*" [57]. Claramente se evidencia la exigencia de respeto para la dignidad de quien lo presta, o sea, el hombre, ya que este es un ser con fines propios que cumplir por si mismo; no es ni debe ser un simple medio para fines ajenos a los suyos.

La dignidad humana se identifica con los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, siendo primero de todos el de que es un ser idéntico a los demás. Por tal motivo el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empleador se le guarde.

Los dos sujetos de la relación laboral, aunque tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, su naturaleza como seres humanos es idéntica y, en consecuencia, sus atributos son también los mismos.

[57] Constitución Política de Colombia, Artículo 25.

2.3.1.2 El Trabajo como un Derecho y una Obligación Social (Art. 25 de la C.N)

El derecho al trabajo consiste en la facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación lícita por medio de la cual pueda adquirir los medios necesarios para vivir ella y su familia decorosamente. El derecho al trabajo a *conseguir* empleo u oficio; toda persona tiene derecho a que no se le *impida trabajar*.

La manifestación del derecho al trabajo consiste en la conservación del empleo, puede ser absoluta o relativa. Nos encontramos en el primer caso cuando el trabajador no puede ser despedido sino por justa causa expresamente establecida en la ley. En el Segundo, cuando al empleador se le concede la posibilidad de pagar una indemnización al trabajador a cambio de ser reintegrado.

El derecho al trabajo no solo se desprende de una obligación social del trabajador, sino que se origina de otros derechos, como el de la propia *subsistencia* y el *sostenimiento familiar*. El derecho a la vida requiere de la necesidad de trabajar y, por consiguiente, nace el derecho al trabajo. Al existir radicalmente el derecho a la vida existe en principio el derecho natural a todos aquellos medios que sean indispensables para el cumplimiento de ese derecho a vivir.

La fórmula “el trabajo es un derecho y una obligación social” equivale al enterramiento del individualismo radical. Según este enunciado contenido en el artículo 25 de nuestra Constitución

Nacional, se conduce al derecho de los hombres a que la sociedad; y concretamente a que la economía, establezca las condiciones que garantice a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

Además, constituye el anuncio de que el cumplimiento del deber de trabajar, los hombres no estarán solos, pues el estado tendrá que desarrollar su legislación social a fin de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida en el presente y el futuro, en donde se garantice la protección de derechos de la víctima de acoso laboral, en el desarrollo de la relación laboral con el acosador.

Como resultado, continuaremos teniendo lo que puede llamarse una concepción solidarista de la vida orientada la justicia social, ya que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar.

La concepción moderna de sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana

2.3.1.3 Protección del Trabajo (Art. 25 de la C.N)

Nuestra constitución contempla la protección de toda clase de trabajo; tanto el autónomo que se realiza por cuenta propia, como el dependiente que se ejecuta por cuenta ajena; el trabajo intelectual por predominar la inteligencia sobre el esfuerzo material, como el trabajo material propio de las actividades manuales; el trabajo permanente y el transitorio; el trabajo individual y el colectivo, etc.

En cuanto a las *"condiciones dignas y justas",* quiere decir que ningún trabajo puede desarrollarse en ambientes vejatorios para la dignidad humana, o nocivos para la vida; todo vínculo laboral debe ser respetuoso de la dignidad del trabajador, sin admitir situaciones de hecho o prescripciones legales o contractuales que por su carácter o por provocar algún desmedro físico o moral, atente contra la calidad humana del trabajador.

Existen diversos medios para proteger el trabajo, por ello para alcanzar los objetivos de protección, el Estado con la aprobación de la ley 1010 de 2006, facultó a los llamados institucionales como son los organismos de la administración pública (Procuraduría y Ministerio de Trabajo, e incluso requiere de su colaboración en su gestión de representantes paritarios como comisiones, consejos, etc.). Para la solución de judicial de los conflictos de trabajo atreves de una serie de mecanismos, los cuales se instituyen por medio de Comités de Convivencia Laboral, la Procuraduría Juzgados y Tribunales del

Trabajo, de competencia específicamente laboral, y con organización y procedimientos especiales.

2.3.1.4 Derecho al Empleo (Art. 54 de la C.N)

Estrechamente unido con los temas de la protección general del trabajo y del derecho a trabajar, figura la obligación estatal de realizar una política orientada al empleo. Solo así se garantiza realmente el trabajo como un derecho y como deber.

Uno de los problemas fundamentales que tiene que afrontar la política laboral es el del desempleo. El fenómeno social admite diversos enfoques, por lo cual la elección de los medios para solucionarlos debe ser el resultado de un tratamiento pluridisciplinario. Desde el punto de vista económico, el desempleo implica mano de obra ociosa y privación de ingresos para los desocupados con incidencia negativa sobre el nivel de vida personal y familiar.

Esta situación produce frustración, manifestación de egoísmo, actuaciones incontroladas que perturban el orden social, etc. Sin duda el desempleo constituye un fenómeno patológico de la sociedad que no puede ser aceptado como medio normal para manejar el estado de derecho.

El artículo 54 de la Constitución Nacional propone, dentro de un espíritu de equidad que el Estado en concurrencia con los particulares (empleadores), se compromete a ofrecer formación y habilitación laboral para la juventud, los trabajadores, desplazados por las innovaciones tecnológicas, las personas

minusválidas con miras a obtener una readaptación y ubicación en el mundo del trabajo, acorde con su dignidad y posibilidades humanas.

2.4 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT-

Después de observar por el panorama de tratados y declaraciones que enmarcan una protección al trabajo en condiciones dignas, debe verse lo que en Colombia vincula respecto de los convenios internacionales, en este punto al Organización Internacional de Trabajo –OIT- es de vital importancia puesto que se asumen por Colombia de forma inmediata sus acuerdos.

Este organismo internacional en I Convenio 155, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión donde hablaría sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no hace referencia expresa al tema de acoso moral en el trabajo, da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

En la Declaración de la OIT, adoptada en 1988 [58], relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, situación que ratifica a través de sus considerandos como la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer normas internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento

[58] Página Oficial de la OIT, en: http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm

universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de los principios constitucionales, manifiesta como propósito de los gobiernos el respeto a los derechos humanos y para cumplir tales propósitos, la Declaración abarca 4 áreas:

A. La libertad de Asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

B. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;

C. La abolición del trabajo infantil, y;

D. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Sin duda alguna todos estos documentos son de soporte de estudio al momento de tomar los instrumentos internacionales y por lo mismo los estudios realizados por ellos son de vital importancia, la Organización Internacional del Trabajo, también se ha esforzado por hacer un seguimiento de las conductas de acoso laboral, para lo cual si encontramos material específico, como lo son las revistas emitidas por este organismo.

Revista de la OIT, número 43 de junio de 2002. [59]
En la misma se pregunta: ¿Son las amenazas, los insultos, los actos de sabotaje parte del menú diario de una jornada laboral?. Para resolver que estas

[59] Revista de la OIT, número 43 de junio de 2002. Acoso Moral: ¿Nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas?. En OLIVARES ABAJO, Francisco Javier. Mobbing: Acoso Psicológico en el ámbito laboral. Segunda Edición Ampliada. Argentina: Lexis nexis Argentina, 2006. Pág. 311.

conductas ostensiblemente degradantes, hacen camino en algunas organizaciones.

Revista de la OIT, número 45 de diciembre de 2002
En esta se presenta una estadística, según la cual la violencia en el trabajo aflige a uno de cada dos de los 40 millones de trabajadores de la salud de todo el mundo. Lo que además resultó escandalizante, las investigaciones realizadas ponen de manifiesto que cerca del 25% de los incidentes violentos en el trabajo se producen en el sector salud, y que más del 50% de los profesionales de la atención sanitaria ha experimentado incidentes de este tipo. El estudio indica que la violencia en este sector va mucho más allá de la agresión, ya que pone en peligro la calidad en la atención de este servicio.
Muy valioso resulta este estudio para alertar a los países del mundo sobre la existencia y consecuencias del acoso laboral.

2.4.1 Posición de la OIT en relación al Acoso Moral en el trabajo.

El Acoso Laboral es un fenómeno mundial de grandes proporciones, según la OIT ha crecido de manera acelerada en los últimos años, debido básicamente a:

La inestabilidad de muchos tipos de empleos que es característica en estos tiempos, genera enormes presiones en el lugar de trabajo[60], la OIT a emitido varios comunicados donde ha sacado a luz la realidad, consecuencias y alcances de este tema, en donde se afirma que: la violencia en el trabajo se

[60] Tomado de la página web: http:/www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/index.htm. Aumentan nueve formas de violencia en el trabajo. Miércoles 14 de junio de 2006 (OIT/06/33).

globalizado [61] … algunos lugares de trabajo y profesiones se han hecho de alto riesgo y que las mujeres son especialmente vulnerables. [62]

En el Informe sobre la Violencia en el Trabajo, realizado por la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, llevado a cabo por Duncan Chappell y Vittorio di Marttino en el año 98, establece una larga lista de comportamientos violentos que pueden estar presentes en instituciones donde existe violencia en el trabajo: *"… homicidio, violación, atraco, lesiones, palizas, agresiones físicas, patadas, mordiscos, puñetazos, esputos, arañazos, pinchazos, pellizcos y actos análogos, acoso, en su modalidad sexual racial, coacciones, acosos psicológico, victimización, intimidación, amenazas, ostracismo, mensajes ofensivos, actitudes agresivas, gestos de rudeza en el uso de equipo y las herramientas del trabajo, comportamiento hostil, lenguaje soez, gritos, apodos, indirectas, silencio despreciativo."* [63]

Vale la pena aclarar que la violencia en el trabajo no es precisamente física, sino ésta puede manifestarse en ataques de tipo psicológico, caracterizando a este comportamiento como: *"Un comportamiento agresivo, que se concreta en actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, tendientes a debilitar a las personas o grupos de empleados por el procedimiento de hacer difícil la vida de quienes pueden hacer mejor el trabajo que el déspota."* [64]

La OIT está consciente que no es un problema que afecta únicamente al trabajador sino que en gran medida perjudica a una saludable crecimiento de la empresa, debido a que los costos que se generan con ocasión del acoso son

[61] Artículo tomado de la revista de OIT No. 26, septiembre/octubre de 1998.
[62] F. ABAJO OLIVARES. (2004). Op. Cit. P. 199.

[63] Ibídem. Pág. 201.

[64] Ibídem. Pág. 201.

altos, en indemnizaciones, por accidentes o enfermedades de trabajo, o por búsqueda permanente de nuevo personal el cual debe ser capacitado y adaptado, proceso que siempre baja el nivel de productividad de la empresa.

Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, en el informe antes citado: *"Observa un conciencia creciente de que la violencia en el lugar de trabajo no es un fenómeno episódico e individual, son un problema enraizado en factores más amplios, de orden social, económico organizativo y cultural. La violencia en el trabajo quiebra la funcionalidad del lugar del trabajo, y cualquier acción que se adopte contra ella se insertará en el desarrollo organizativo de una buena empresa."* [65]

La lucha por erradicar la violencia en el trabajo debe orientarse desde las mismas organizaciones empresariales o industriales, por medio de una política interna que regule vía reglamentos el comportamiento mínimo que debe existir en las relaciones interpersonales.

Es importante que tengamos una idea numérica de la incidencia del acoso laboral, existen estudios realizados sobre el tema en la Unión Europea y en los Estados Unidos, como por ejemplo: *"En el 2000 entre los entonces 15 miembros de la Unión Europea mostró que la intimidación y el acoso eran prácticas extendidas en la región. Una encuesta realizada en 2002 en Alemania permitió estimas que más d 800.000 trabajadores eran víctimas de Mobbing, que involucraba a un grupo de trabajadores practicando acoso psicológico contra un colega. EN España se calculó que cerca de 22 por ciento de los funcionarios públicos eran víctimas de Mobbing. En Francia, el número de acciones de agresión contra los trabajadores del transporte, incluyendo*

[65] D., CHAPPEL, V., DI MARTINO. (1998). Violencia en el Trabajo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

taxistas, subió de 3.051 en 2001 a 3.185 den 2002. En Japón el número de casos presentados ante consejeros judiciales fue de 625.572 entre abril de 2002 y marzo de 2003. De estos, 5,1 por ciento, o cerca de 32.000, estuvieron relacionados con acoso e intimidación, mientras que de abril a septiembre de 2003, de las 51.444 consultas 9,6 por ciento estaban relacionadas con acoso e intimidación." [66]

El proyecto de Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su reunión número 95, del 31 de mayo de 2006, trata de regular la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, todos, temas importantes al momento de la prevención del hostigamiento.

El objetivo de esta Convención, se especificó en:

"Artículo 2.1 Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

Artículo 2.2. Todo miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los

[66] Tomado de la página web: http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/index.htm. Comunicación de prensa. OIT, 2006.

instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes par el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo." [67]

2.5 ANALISIS DE LAS RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES DEL PARLAMENTO EUROPEO EN RELACION AL ACOSO LABORAL.

El Parlamento Europeo (PE) es la asamblea parlamentaria de la Unión Europea (UE) y único parlamento plurinacional elegido por sufragio universal directo en el mundo, está conformado por 626 parlamentarios representantes de los Estados miembros[68]. Mediante los tratados de Maastricht y Ámsterdam, dejó de ser una asamblea consultiva para convertirse en un órgano legislativo.

El tratado de Ámsterdam es considerado la base normativa legal actual de la Unión Europea, el Tratado giraba en torno a varios aspectos fundamentales como el empleo, la libre circulación de ciudadanos, justicia, política exterior y de seguridad común y reforma institucional para afrontar el ingreso de nuevos miembros.

La organización de naciones europea ha demostrado un respeto eficaz a la persona, protegiendo de esta manera los derechos humanos, derechos fundamentales, la libertad y la democracia. El Concejo Europeo obliga a todos sus estados miembros y a aquellos que quieren llegar a formar parte, la erradicación de toda forma discriminatoria y maltrato, por cuanto las condiciones mínimas de desarrollo de un país se miden por el respeto y la eficacia de estos derechos.

---

[67] Tomado de la página web: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm. 95ª. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo Ginebra. 31 de mayo – 16 de junio de 2006.

[68] Tomado de la página web: http://www.bde.es/eurosist/glorario/glosap.htm.

Las bases normativas las establece el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, principalmente en los siguientes artículos:

"Art. II-61. Dignidad Humana. La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida.

Art. II-63. Derecho a la Integridad de la persona. 1. Toda persona tiene derecho a su integridad física y psíquica.

Art. II-75. Libertad profesional y derecho a trabajar.

1. *Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada.*
2. *Todo ciudadano de la Unión tiene libertad para buscar un empleo, trabajar, establecerse o prestar servicios en cualquier Estado miembro.*
3. *Los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas que disfrutan los ciudadanos de la Unión.*

Art. II-81. No discriminación

1. *Se prohíbe toda discriminación y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*

Art. II-90. Protección en caso de despido injustificado. Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.

Art. II-91. Condiciones de trabajo justas y equitativas.

1. *Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.*

   Todas las garantías y derechos de esta Constitución, son el fundamento para la existencia de posteriores Directivas en las cuales se obliga a los estados a proteger a los trabajadores en contra de toda forma de violencia en el trabajo, en especial el Acoso Laboral." [69]

De acuerdo al análisis realizado sobre la Resolución del Parlamento Europeo sobre lo que han llamado *acoso moral en el lugar de trabajo,* 2001/2339(INI), acta del 20 de septiembre de 2001, edición provisional [70]

En el considerando (C) se habla sobre un estudio realizado por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual señala, que el acoso moral puede constituir un riesgo para la salud que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés; pero existen otras enfermedades que pueden manifestarse, como es el caso de: depresión, ansiedad, gastritis y otras que son producto de estados de alta tensión emocional, razón por la cual es necesaria la regulación y protección al trabajador. [71]

El Considerando (F) menciona las causas del acoso moral, estableciendo entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, los problemas de organización prolongados e irresueltos, las nuevas

[69] Tomado de la página web: http://www.realinstitutoelcano.org/especiales/constitucioneuropea/nuevo/.

[70] Cfr. Tomado de la página web: http://www.acosomoral.org/documentos/Resoluci%F3n%20del%20Parlamento%20Europeo%sobre%20el%20acoso%20moral%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo.doc.

[71] Cfr. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI), acta del 20 de septiembre de 2001, edición provisional… Literal C.

modalidades de contratos, la precariedad en el empleo, los contratos por horas y el ingreso de la mujer al mundo laboral, entre otras causas; dan como resultado consecuencias tanto para el individuo como para el grupo de trabajo, al igual que los costes para los individuos, la empresa y sociedad en general. [72]

En el numeral (06) se señala que: las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social [73]; el empleador, tiene un papel determinante en la prevención, por cuanto debe ser el primero en tener conocimiento de estas conductas dentro de su organización, debiendo implementar mecanismos de quejas y sanciones, que permitan la temprana detección y combate de este problema social.

El numeral (21), recuerda que el acoso moral tiene también consecuencias nefastas para los empleadores, pues afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos[74]. Con esta afirmación, entendemos la importancia del a regulación del Acoso, por cuanto permitirá resolver y evitar las consecuencias del mismo dentro de la empresa, el trabajador y la sociedad.

Por su parte el numeral (22), subraya que es fundamental ampliar y clarificar la responsabilidad del patrono de hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del

[72] Cfr. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI), acta del 20 de septiembre de 2001, edición provisional… Literal F.

[73] Cfr. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI), acta del 20 de septiembre de 2001, edición provisional… Numeral 06.

[74] Cfr. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI), acta del 20 de septiembre de 2001, edición provisional… Numeral 21.

entorno laboral que tengan como resultado un entorno laboral satisfactorio [75], además, el empleador debe ser responsable cuando el hostigamiento laboral, se produce con su consentimiento o participación, y tendrá responsabilidad solidaria cuando no haya tomado las medidas necesarias para brindar a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro, permitiendo que actitudes acosadoras se den en su empresa.

En relación al párrafo anterior, el numeral (05) subraya que las falsas acusaciones de acoso laboral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso laboral[76], por lo que, las leyes deben regular de forma precisa los elementos, pruebas y situaciones en las que puede existir Mobbing, para que la figura no sea mal utilizada con otros fines distintos a los de protección de toda forma de discriminación, atentando a la dignidad y libertad del trabajador.

La resolución hace un llamado a que los estados propicien el dialogo tripartito, en búsqueda de medidas preventivas, y un trabajo planificado dentro de las empresas, para incluir en los riesgos de trabajo el acoso laboral, pues indispensable promover un enfoque global del bienestar en el trabajo.

2.6 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Para el 10 de diciembre de 1948, fue adoptada y proclamada por la resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, recoge una serie de pautas que componen la protección de derechos del trabajador, en el artículo 1 que: *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y*

[75] Cfr. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI), acta del 20 de septiembre de 2001, edición provisional… Numeral 23.

[76] Cfr. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI), acta del 20 de septiembre de 2001, edición provisional… Numeral 05.

derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".

En el artículo 23 numeral 1, refiere: *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo ya la protección contra el desempleo"*.

El Mobbing o acoso laboral es igual que otras formas de violencia en el lugar de trabajo, es un atentado contra la dignidad del trabajador y por tanto un trato no fraternal en contravía de lo dispuesto por esta carta en su artículo 1.

En el artículo 7 de la Declaración se menciona que *"Todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"*. Esto se centra en que no solo la conducta debe ser discriminatoria, sino a que los mecanismos dispuestos para perseguir y condenar la conducta permitan no seguir discriminando a la víctima de acoso laboral, es por esto que el traslado de la carga es una protección en el proceso basado en el *In dubio pro operario.*

2.7 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE.

Aprobada en el transcurso de la IX Conferencia Internacional Americana, llevada a cabo en el capital de nuestro país (Bogotá) en 1988 [77] resulta importante, ya no en materia de los derechos que protege, en vista que de por si ratifica la carta universal de derechos humanos, pero en el preámbulo

[77] Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Disponible en Línea. http://www.cidh.org/Basicos/Basicos1.htm.

dispone lo que son los considerandos para asumir como continente estos derechos: *"Que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad".*

No es menos importante la consideración de la felicidad como una búsqueda personal y social, es que acaso habría que preguntarse si en torno al trabajo, ¿es más importante la remuneración, el tiempo que se dedica al mismo a un buen trato y una dignificación de la persona a través del mismo?. Inevitablemente el trabajo busca dignificación de la persona, es por esto que su protección merece toda la protección del sistema normativo a nivel nacional e internacional.

2.8 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS.

Aprobado por resolución 2200 A (XXI) de la asamblea general de la ONU el 16 de diciembre de 1996 y que reitera los derechos de la carta universal de derechos humanos y en su artículo 26 enfatiza*. "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".*[78]

[78] Página oficial de Naciones Unidas en: http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidcp.htm.

Por ello, resulta importante entonces la ratificación de la no discriminación, no solo desde el derecho sustancial, sino más aún el derecho vivo, el derecho procesal.

2.9 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

Aprobado por resolución 2200 A (XXI) de la asamblea general de la ONU, el 16 de diciembre de 1996 [79], al igual que el pacto por los derechos civiles y políticos, en esta se da prioridad a una gama de derechos que entran incluso a rebatir si existe jerarquía en torno a los mismos.

En el artículo 7, los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial los elementos básicos de un trabajo en condiciones dignas y con una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, el principio de que debe haber un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

Las Condiciones de existencia dignas no es solo para él o la trabajadora sino para sus familias. Contempla también la seguridad y la higiene en el trabajo; la oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que le corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; una condición especial que conlleva a lo que en el anterior pacto se vio como la búsqueda de la felicidad que llamaría también bienestar. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las

[79] En http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm.

horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

2.10 DECLARACION SOCIOLABORAL DE MERCOSUR.

Esta declaración hecha en la ciudad brasileña de Rio de Janeiro, el 10 de diciembre de 1998 y que hace parte de los procesos de integración latinoamericana, de gran importancia y por lo cual traigo en especial esta declaración, ya que el contexto de Latinoamérica, merece especial tratamiento en cuanto a los derechos que en el se proclaman, pues su cultura e idiosincrasia hace de especial connotación un tratamiento a la no discriminación laboral.

El preámbulo de dicha declaración manifiesta *"Considerando que los Ministros de Trabajo de MERCOSUR han manifestado, en sus reuniones, que la integración regional no puede restringirse a la esfera comercial y económica, sino debe alcanzar la temática social, tanto en lo que se refiere a la adecuación de los marcos regulatorios laborales a las nuevas realidades configuradas por esa misma integración y por el proceso de globalización de la economía, como al reconocimiento de un nivel mínimo de derechos de los trabajadores en el ámbito del MERCOSUR, correspondiente a los convenios fundamentales de la OIT."* [80].

En el artículo 1, numeral 2, manifiesta: *"Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo"*. Y

[80] Página Oficial de MERCOSUR. En: http//www.mercosur.int/t_generic.jsp?contenid=2639&site=1&chanenel=secretaria.

sigue en los demás artículos reiterando la necesidad de promover condiciones dignas en el trabajo, para lo cual deben darse acciones tendientes a la Seguridad, Higiene y Programas de Salud en el Ambiente de Trabajo.

CAPITULO II

3. SOLUCION DE CONFLICTOS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

3.1 ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCION

3.1.1 Historia de la Universidad Industrial de Santander

Fue para el primero de marzo de 1948, cuando en una pequeña área de la Escuela Industrial Dámaso Zapata, cuando oficialmente se inauguraron las labores de las Universidad Industrial de Santander. El país atravesaba un momento político de industrialización, reflejo de los grandes cambios que el mundo sufría en el momento, el cual ya se venía expresando desde los años veinte y que torno urgente en la década siguiente, cuando el Ministerio de Industrias anunció al país la prioridad que la industrialización nacional tenía para la agenda estatal.

Como respuesta a ese impulso nacional, que correspondía al movimiento latinoamericano de sustitución de importaciones de bienes de consumo directo, se formó para 1938 un comité de Acción Santandereana con la intención de promocionar el comercio y la incipiente industria regional, velando además por la buena inversión de la participación que cabía al Departamento de Santander en las regalías de la explotación del petróleo. El proponente de ese comité fue el abogado Mario Galán Gómez, quien desde agosto de ese año ocupo el puesto de Director Departamental de Educación. En desarrollo de sus innovaciones educativas, dos años después presentó ante la Asamblea de Santander el proyecto de ordenanza que inicio el proceso legal de creación de la Universidad.

Dicho proyecto presentado en 1940, solo se limitaba a la creación de la "Facultad de Ingeniería Industrial", la cual se orientaba hacia las especializaciones de química, mecánica y electricidad, pero incluyo el establecimiento de un bachillerato técnico en la renovada Escuela Industrial de Bucaramanga, donde seria preparado un grupo de jóvenes para el ingreso, en óptimas condiciones, a la mencionada facultad. En su exposición de motivos, el doctor Galán Gómez sostuvo que el Estado estaba obligado a crear: Institutos con nuevas orientaciones profesionales, en donde puedan cursarse los estudios superiores de la cultura técnica". Por ello, el bachillerato técnico de la Escuela Industrial de Bucaramanga se encargaría de sentar, las bases más operantes para la creación de la Facultad de Ingeniería Industrial.

Una vez que la comisión designada por la Asamblea dio su visto bueno, este poder legislativo aprobó, el 21 de junio de 1940, la ordenanza 41 que declaraba creada la "Facultad de Ingeniería Industrial" y establecía un bachillerato técnico en la Escuela Industrial, destinándole una partida dentro del presupuesto del Departamento para su funcionamiento.

Esta ordenanza, que apenas creó legalmente una "facultad", fue el primero de los aportes que a la década de los años cuarenta hizo el doctor Mario Galán al proceso de creación de la Universidad. Pero en el camino hacia la apertura de la UIS aún tendrían que darse tres pasos más para la creación: el primero, elevar la "Facultad de Ingeniería Industrial" a la condición de "Universidad"; el segundo, establecer el texto del decreto orgánico que presentaría la misión, el proyecto educativo y el organigrama del personal administrativo; y el tercero, lograr la inclusión de sus gastos de funcionamiento anual en el presupuesto departamental.

Conforme a lo dispuesto por esta ordenanza, durante el año 1941 empezó a funcionar un bachillerato técnico en la Escuela Industrial "Dámaso Zapata", en

donde para dirigir ese novedoso programa, fue escogido el ingeniero español Julio Álvarez Cerón, quien se convirtió en el rector del bachillerato técnico, cuyos primeros egresados se titularon en 1947, forzando la apertura de la UIS durante el año siguiente.

El aporte decisivo del ingeniero Álvarez Cerón a la creación de UIS fue la redacción del primer estatuto orgánico, sancionado por el gobernador Samuel Arango Reyes el 25 de marzo de 1947 (decreto 583), por el cual se crea la Universidad Industrial de Santander. Este documento, preparado para la Dirección Departamental de Educación, el ingeniero Álvarez Cerón impulso el criterio de integrar a este ente educativo por tres facultades mayores de Ingeniería Industrial, las cuales estaban especializadas en Mecánica, Electricidad y Química, y dos facultades menores anexas: el Colegio de Santander y el Instituto Industrial Dámaso Zapata.

La formulación de este proyecto educativo incluyó la forma institucional que tendría, conforme a las leyes vigentes. La UIS sería una persona jurídica institucional, dotada de la autonomía legal correspondiente, gobernada por un Consejo Directivo, un rector, un fiscal y un secretario general.

Estas determinaciones fundamentales del mes de marzo de 1947 fueron posibles adicionalmente por el apoyo que políticos locales venían realizando en la Asamblea del Departamento desde 1944, convirtiendo legalmente la “facultad” de 1940 en la “Universidad de Santander”. En efecto, los diputados Jorge Sánchez Camacho y Alejandro Ariza Acevedo presentaron ante la Asamblea Departamental, en junio de 1944, un proyecto de ordenanza dirigido a crear la Universidad de Santander, proyecto por medio del cual la institución ofrecería estudios profesionales en Ingeniería Industrial, sino además en veterinaria, química y farmacia, agronomía, mineralogía, comercio y bellas artes.

Por otra parte, introdujeron la idea de la “bifurcación” que deberían tener los estudios universitarios para que la Universidad pudiera ser “la verdadera reserva espiritual y técnica de la juventud”, de tal suerte que allí los jóvenes pudieran estudiar no sólo “actividades de energía y desarrollo” (ingenierías), sino también ciencias y bellas artes.

El esfuerzo de estos dos diputados cristalizó con la aprobación de la ordenanza 83 de el 22 de junio de 1944, que creó definitivamente “la Universidad de Santander”, con la autonomía relativa que las leyes señalan para estos institutos, obligando a la Dirección de Educación a convocar un cuerpo consultivo de tres miembros, nombrados por la Asamblea Departamental, para proceder a organizar la Universidad en todos sus aspectos. Este gran paso fue decisivo, ya que la pequeña “Facultad de Ingeniería Industrial” se elevó a la condición de Universidad de Santander.

La puesta en marcha de este gran proyecto educativo, dependió en delante de la iniciativa del primer rector, el ingeniero Nicanor Pinzón Neira y del apoyo que diese el gobernador Ortiz González, el cual, para el 24 de enero de 1948, expidió el Decreto 114 para precisar y adecuar a la ordenanza anterior el estatuto orgánico de la UIS (Decreto 583 de 1947), estableciendo la nómina de los empleados de la Universidad y la disposición por la cual el rector sería nombrado por el gobernador, para un período de cuatro años.

Con tres facultades de Ingeniería (Eléctrica, Mecánica y Química), respectivamente dirigidas por los Ingenieros Hernando Pardo Ordoñez, Alfonso Penagos Mantilla y Lelio Martínez Villalba, la UIS aceptó sus primeros veinte estudiantes en 1948, los cuales iniciaron labores en las instalaciones del colegio Dámaso Zapata. Ya para el año 1953, bajo la rectoría de Julio Álvarez Cerón, los profesores y estudiantes ocuparon la sede la ciudad universitaria. Un año después, se abrieron dos programas de ingeniería (Metalúrgica y

Petróleos), para atender las demandas de los empresarios del país y la inminente reversión de la concesión de Mares a la nación.

En 1957, llegó a la rectoría el ingeniero Rodolfo Low Maus, una figura que atrajo hacia la Universidad el apoyo financiero de prestigiosas fundaciones norteamericanas, de ECOPETROL y de la UNESCO, con lo cual se abrió el Instituto de Investigaciones Científicas, bajo la dirección de Juan Ramírez Muños, y la Facultad de Ingeniería Industrial (1961). Un año después, el número de estudiantes había ascendido a 675 y estaba en ejecución el plan maestro de construcción de los edificios del campus universitario. Así, al comenzar la década de los años sesenta ya existían doce edificios ocupados por las diversas facultades de ingeniería, por el Instituto de Investigaciones y por la biblioteca.

En 1963, con 1.147 estudiantes matriculados, se vio por primera vez el ingreso de 16 mujeres, acontecimiento que dio paso a la auténtica Universidad de todas las ciencias y profesiones; el ingreso de personal femenino, generó con el tiempo la creación de la facultad de Salud, con carreras como Bacteriología, Fisioterapia, Nutrición, Medicina y Enfermería. Así, en 1967 ya la Facultad de Ciencias de la Salud atendía estudiantes en sus cinco programas profesionales desde tres departamentos especializados. El campus central fue acompañado por el de esta Facultad, ubicado junto al Hospital Universitario Ramón González Valencia.

La creación del programa de Trabajo Social (1967) y la adopción del régimen administrativo de seis divisiones agrupadas en departamentos, según los lineamientos del Plan Básico, cambió el modelo administrativo europeo por el modelo norteamericano que asesoraron expertos de las Universidades de California, Kansas Estate Teacher College y otras. Este fue también el tiempo de las protestas estudiantiles, organizadas por AUDESA y animadas por el

espíritu de la Revolución Cubana de 1959 y la crítica al pacto bipartidista del Frente Nacional. Pero este fenómeno de perturbación social, que recorrió todas las universidades públicas del país, no detuvo la expansión de la oferta de programas. En 1970, se creó el programa de Ingeniería de Sistemas y la Licenciatura de Idiomas, tres años después las Licenciaturas en Matemáticas y Biología. Casi tres décadas después, se incorporarían los programas de Economía, Derecho y Filosofía.

3.1.2 Estructura Organizacional Universidad Industrial de Santander

Hoy en día la Universidad Industrial de Santander, como Institución académica de educación superior del orden departamental, enmarca su estructura organizacional en torno a los saberes en cinco facultades: Ingenierías Físico-Mecánicas, Ingenierías Físico-Químicas, Ciencias, Salud y Humanidades. Conjugando los campos del conocimiento en donde se adelantan las actividades de docencia, investigación y extensión, encaminados fundamentalmente a la formación del hombre, mediante la generación y difusión del saber en sus diversas ramas.

Las Facultades son unidades académicas y administrativas que agrupan campos y disciplinas afines del conocimiento, profesores, personal administrativo, bienes y recursos, con el objeto de orientar, planificar, fomentar, coordinar, integrar y evaluar actividades de las Escuelas y Departamentos a su cargo, de conformidad con las políticas y criterios emanados del Consejo Superior (máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad) y del Consejo Académico (máxima autoridad académica). Cada Facultad está dirigida por el Decano y el Consejo de Facultad y tiene para la orientación, fomento y coordinación de las actividades de investigación y de extensión, un Director de Investigaciones dependiente del Decano.

Las Escuelas son unidades académicas y administrativas que agrupan uno o varios campos afines del conocimiento y desarrollan programas académicos de pregrado o postgrado, de investigación y de extensión. Cada Escuela tiene un Director quien está asesorado por el Consejo de Escuela y a su cargo se encuentra el personal docente y administrativo adscrito a ésta. Solamente la Escuela de Medicina tiene subdirector, por la cantidad de programas académicos de especialización que maneja.

De la Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas dependen las Escuelas de Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Telecomunicaciones; Ingeniería Mecánica; Estudios Industriales y Empresariales; Ingeniería Civil; Ingeniería de Sistemas y Diseño Industrial.

La Facultad de Ingenierías Fisicoquímicas está conformada por las Escuelas de Ingeniería Química, Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería de Petróleos y Geología.

Hacen parte de la Facultad de Ciencias, las Escuelas de: Física, Química, Matemáticas y Biología.

De la Facultad de Salud, las Escuelas de: Medicina, Enfermería, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia y Nutrición.

Conforman la Facultad de Ciencias Humanas, las Escuelas de: Trabajo Social, Idiomas, Educación, Artes, Derecho y Ciencia Política, Historia, Filosofía y Economía y Administración.

Los Departamentos son unidades académicas y administrativas dependientes de una Facultad o Escuela, que prestan servicios a una o varias Escuelas y desarrollan programas de investigación y extensión, de conformidad con las políticas y directrices de la Universidad.

Así, el Departamento de Deportes pertenece a la Facultad de Ciencias Humanas, y de la Escuela de Medicina dependen los Departamentos de Ciencias Básicas, Cirugía, Ginecobstetricia, Medicina Interna, Patología, Pediatría, Salud Mental y Salud Pública.

Por su parte, el Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia - IPRED, unidad académico administrativa adscrita a la Rectoría de la Universidad, es la responsable de fortalecer la acción institucional en las regiones, a partir del desarrollo de las funciones misionales de formación, investigación y extensión. En ejercicio de sus competencias, toma decisiones directamente relacionadas con las sedes regionales, y es la instancia encargada de administrar los programas que ofrece la UIS en las modalidades de educación a distancia y virtual.

Desde el IPRED se promueve el desarrollo regional mediante la integración de los diversos sectores y actores sociales en la formulación e implementación de programas académicos de pregrado y postgrado, y de proyectos con pertinencia e identidad regional y perspectiva internacional. El Instituto sustenta su trabajo en la innovación pedagógica y la incorporación significativa de tecnologías de la información y la comunicación.

3.2 ESPACIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL

Con la expedición de la ley 1010 de 2006, "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO", el Estado Colombiano reconoció la necesidad de afrontar la grave problemática que ocasionan situaciones de violencia a que pueden verse sometidos los trabajadores en las circunstancias propias de su labor.

Conforme a su epígrafe y al tenor del artículo primero de la ley, dentro de los movimientos internacionales al respecto, quiso el legislador nacional después de definir el acoso laboral, establecer mecanismos o instrumentos tendientes a prevenirlo, corregirlo y sancionarlo.

La definición reviste particular importancia, entre otras razones, porque resulta indispensable distinguir el acoso, de comportamientos que implican el desarrollo legítimo de diversas potestades al empleador o de sus delegados, como la subordinación del empleado y la dirección del trabajo, esto es, la posibilidad de impartir órdenes e instrucciones relativas al modo, tiempo y cantidad de labor y el ejercicio del poder disciplinario[81]. Así mismo, en las organizaciones no es extraño que se presenten roces o discusiones laborales entre compañeros o entre superiores e inferiores, que por su carácter aislado o justificado, pueden carecer de la connotación de acoso.

[81] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006. Artículo 8. *Conductas que no constituyen Acoso Laboral*.

De acuerdo a lo anterior y conforme lo establece el numeral 1, del artículo 9, de la ley 1010 de 2006, el empleador está en la obligación de incluir dentro del Reglamento Interno de trabajo, mecanismos y procedimientos idóneos encaminados en la prevención, solución y sanción de conductas de acoso laboral, para lo cual deberá crear uno o varios espacios en donde los empleados sean escuchados y les sean garantizados la protección de sus derechos.[82]

La prevención se refiere a la determinación de las medidas que las entidades y empresas deben adoptar para evitar hasta donde ello sea posible que en el desarrollo de las correspondientes relaciones laborales, surjan problemas de acoso. Las modalidades de la prevención suponen el compromiso de todos los miembros de la institución, e implica un trabajo sostenido de concientización y educación en todos los niveles, al igual que el cumplimiento periódico de actividades de control interno.[83]

La labor educativa estará dirigida al manejo de una mínima urbanidad, al análisis teórico y casuístico de los comportamientos correctos e incorrectos, así como al estudio de los derechos humanos y generales relacionados con el trabajo y el amparo frente a la discriminación laboral, a través de la publicación de cartillas, plegables y otros materiales de divulgación o mediante la realización de cursos, talleres, seminarios y prácticas. También es importante como fórmula de disuasión que se divulgue la normatividad que proscribe y sanciona los comportamientos erróneos.

La Corrección tiene que ver con el establecimiento de dispositivos que permitan identificar prontamente los hechos constitutivos de acoso, de manera que

[82] Ibídem. Parágrafo 1.

[83] MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 14. Numeral 1.

puedan ser corregidos amigablemente, a través de instrumentos conciliatorios, sin que se tenga que acudir a los procedimientos disciplinarios, de castigo o sanción.[84]

La sanción ya implica la definición de trámites eficaces, tendientes a castigar a los agresores, bien sea porque fueron remisos a desistir de su comportamiento nocivo, no obstante haberse agotado las pertinentes fórmulas de corrección, o bien porque su conducta genera un inexcusable agravio o reviste tal gravedad que merece una queja directa ante la autoridad disciplinaria.[85]

Con la promulgación de la ley 1010 de 2006, este ente educativo procedió a crear un procedimiento con el cual construir un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas y donde sus empleados pudiesen desarrollar una actividad con dignidad, siendo posible su participación en la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Para ello, ha establecido una serie de espacios encaminados a identificar, prevenir y solucionar este tipo de situaciones, como:

- Comité de Relaciones Laborales
- Mesa de Mediación de Conflictos Laborales
- Comité de Convivencia Laboral

[84] Ibídem. Numeral 2.

[85] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 10. *Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral*.

Como un espacio de apoyo, en donde se desarrolla el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST -[86] de carácter informativo y preventivo con respecto al acoso laboral, encontramos al:

- Comité Paritario de Salud Ocupacional -COPASO-

Adicionalmente como un espacio externo, pero cuyos criterios en Factores de Riesgo Psicosociales, le permiten intervenir y llevar a cabo trabajos de asesoría y asistencia técnica a empresas clientes en el desarrollo de mecanismos preventivos y correctivos de acoso laboral[87], encontramos a la:

- Aseguradora de Riesgos Laborales -ARL-.[88]

3.2.1 Comité de Relaciones Laborales

Organismo creado con la finalidad de promover la paz laboral, de identificar y solucionar los distintos conflictos individuales o colectivos, que afectan las relaciones laborales en cada centro de trabajo, dentro de la Universidad Industrial de Santander.

Cumple una función de filtro, al encargarse de atender las quejas, reclamos o simples solicitudes que presentan los trabajadores oficiales y servidores

[86] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012, Artículo 1. Cambió el término de "Programa de Salud Ocupacional" por "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST -".

[87] MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 13. *Intervención de los Factores Psicosociales en el Trabajo y sus Efectos*, y su Artículo 15. *Actividades de las Aseguradoras de riesgos Profesionales en relación con los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales*.

[88] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Implementa dentro de su articulado, el término de "Aseguradora de Riesgos Profesionales -ARP-" por "Aseguradora de Riesgos Laborales -ARL-".

públicos de la institución, señalando de forma preventiva situaciones de posible hostigamiento. Se encarga de examinar cada situación en particular, determinando si el caso constituye o no una conducta de Acoso laboral. De identificarse que lo es, el caso se remite al “Comité de Convivencia Laboral” para que se encargue de citar a los implicados para iniciar el procedimiento conciliatorio, pero, si no es causal de acoso laboral, la situación se direcciona a la “Mesa de Mediación de conflictos laborales”, para que el problema sea dirimido amistosamente.

El comité se reúne ordinariamente el día quince (15) de cada mes; o en caso de ser festivo, el siguiente día hábil, y extraordinariamente cuando sea convocado por la mitad de sus integrantes o porque la importancia del asunto a tratar lo amerita. Sus deliberaciones son consignadas en actas y firmadas por tres personas expertas en relaciones de trabajo nombradas por la Oficina de Recurso Humano, las cuales desarrollan las siguientes funciones:

- Recibir las solicitudes, quejas o reclamos de tipo laboral, analizando y formulando observaciones sobre posibles situaciones que interfieran con el equilibrio laboral en cualquiera de las dependencias de la Universidad.

- Hacer recomendaciones y sugerencias a la Oficina de Recursos Humanos, sobre cualquier punto de interés para la buena marcha de Institución.

- Programar las actividades culturales, pedagógicas y de recreación, encaminadas mejorar el bienestar social y laboral de los trabajadores.

- Análisis de conflictividad laboral.

- Direccionar situaciones de Acoso Laboral a la Mesa de Mediación o al Comité de Convivencia Laboral, según sea el caso.

- Velar por la calidad de las relaciones laborales.

- Verificar que se ha realizado una asignación equitativa de los trabajos y de las cargas.

- Estructurar y concretar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando ambigüedades.

- Evitar el exceso de competitividad entre los trabajadores que puede acabar generando este tipo de problemas, proporcionando trabajos con bajo nivel de stress y alta autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo.

3.2.2 Mesas de Mediación de Conflictos Laborales

Cuando la queja por Acoso Laboral es rechazada por el Comité de Convivencia Laboral, por no encontrarse dentro de las modalidades del Artículo 2 y las conductas estipuladas en el Artículo 7 de la ley 1010 de 2006, esta, es redireccionada a la Mesa de Mediación de Conflictos Laborales de la Universidad Industrial de Santander, con el fin de iniciar una mediación entre las partes y que estas de forma directa den solución a las controversias laborales que han surgido.

La institución ha designado para su conformación un número de 12 miembros, los cuales se reúnen de forma ordinaria una vez al mes, o de manera extraordinaria, cuando alguno de sus miembros lo requiere, para el análisis de los casos que ingresan y el respectivo reparto de los mismos, designando tres miembros por caso. De igual forma, se lleva la trazabilidad y control de los ya existentes.

Dentro de las funciones de la Mesa de Mediación de Conflictos Laborales, podemos encontrar:

- Prevenir y solucionar controversias laborales.

- Realizar acompañamiento a los conflictos laborales reportados y a los casos que ya se han solucionado, verificando el cumplimiento de los acuerdos y evitando la reincidencia de los mismos.

- Garantizar el mejoramiento de la calidad de vida y el ambiente laboral, de las personas implicadas en situaciones de conflictos laborales dentro de la Institución.

- Realizar Actividades Pedagógicas y terapias grupales, apoyados en el COPASO, encaminadas a disminuir las tensiones o los roces laborales que pueden suscitarse entre compañeros de trabajo.

- Informar a la Universidad sobre cuestiones relevantes en materia de personal que puedan afectar globalmente a uno o a todos los colectivos del personal, recomendando la adopción de medidas dirigidas a mejorar la organización, las condiciones de trabajo, el rendimiento y la consideración social de los empleados de la institución.

Si bien es cierto, dentro de sus funciones, no se encuentra la de resolver controversias suscitadas por acoso laboral. Su principal objetivo se centra en solucionar de forma preventiva y correctiva, todo tipo de conflicto laboral que se genere al interior de alguna de las áreas de la Universidad, evitando que alguno de estos pueda convertirse en una conducta de acoso laboral.

Por otro lado, aunque no existen unas reglas establecidas que seguir cuando se negocia un conflicto laboral, se puede identificar tres diferentes etapas que se siguen en el proceso: la primera parte es la *preparación* donde ambas partes dan a conocer sus intereses y se fijan los objetivos que se pretenden en cada caso.

Posteriormente llega el *desarrollo* o segunda etapa, donde cada parte conociendo los argumentos del otro defiende su posición y argumenta su decisión. Una vez citadas las partes, dentro de la reunión de Mediación del conflicto laboral, se les invita a que de manera amistosa, no solo a que expresen los motivos que originaron la controversia, sino además, a que ellos resuelvan directamente y en términos de beneficio mutuo sus diferencias.

Cada parte implicada deberá hacer uso de criterios objetivos y ser flexible a la hora de entender otras posturas. Si no hay un acuerdo en la mediación, esta se pospone, si ocurre esto tal vez es mejor dejar pasar el tiempo, para replantear las posturas y volver a citar a las partes, pues de no hacerlo, esto sólo puede llevar a la ruptura de la negociación.

La última fase o tercera, es la del *acuerdo*, donde ambas partes creen que las negociaciones intentan cubrir sus intereses y llegan a una resolución satisfactoria del conflicto, la cual se plasma en un documento (contrato de transacción), el cual pondrá fin a la reclamación laboral presente o una futura.

Es de aclarar que la transacción no surtirá efecto, si solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa o cuando se trata de derechos ciertos e indiscutibles, como es el caso de los derechos relacionados con la seguridad social, de modo que un contrato de transacción en ese sentido puede ser ineficaz en virtud del artículo 15 del código sustantivo del trabajo.

3.2.3 Comité de Convivencia Laboral.

La creación de este espacio, se sugiere por primera vez de una forma muy general en el numeral 1, del artículo 9, de la ley 1010 de 2006, como una medida preventiva para combatir al interior del sector público y privado las conductas de Acoso Laboral. *"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."*

Posteriormente, el Ministerio de la Protección Social, define y da el nombre de Comité de Convivencia Laboral, mencionándolo en el numeral 1.7, del artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, como una medida preventiva del acoso laboral, *"…Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral..."*.

Finalmente, Seis años después de la aparición de la ley de Acoso laboral, nuevamente el Ministerio de Protección Social, mediante la resolución 652 de 2012, estableció la obligatoriedad de su conformación y funcionamiento en entidades públicas y empresas privadas, con el fin de identificar e intervenir los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y el acoso laboral.

Miembros que integran el Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, está compuesto por ocho (8) miembros, con sus respectivos

suplentes, de los cuales se debe designar un presidente y un secretario. Cuatro (4) de ellos son designados directamente por la institución y los otros cuatro (4), por los trabajadores, de los cuales se encuentran un (1) representante del área administrativa, un (1) representante de los docentes, un (1) representante del sindicato de trabajadores y un (1) representante de los empleados públicos profesionales.

La institución designa sus representantes de forma directa, pero los trabajadores los eligen por medio de votación secreta, "…*que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público*…" [89], el cual de acuerdo a la Resolución 652 de 2012, será para un periodo de dos (2) años. Sus reuniones se efectuarán de forma ordinaria por lo menos una vez al mes, o de manera extraordinaria, cuando alguno de los miembros así lo requiera frente a la necesidad del caso que se les presente.

Cualidades de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el comité no podrán hacer parte aquellos servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos (6) meses anteriores a su conformación.

[89] MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 652 de 2012. Artículo 3.

Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Sus funciones son únicas, de forma taxativa no pueden ser otras a las descritas en el artículo 6º, de la Resolución 652 de 2012:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones, dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones públicas y privadas.

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

La conciliación que se lleva a cabo ante el Comité de Convivencia laboral, ES REQUISITO, ante cualquier oficina del trabajo del país, juzgado laboral o ante la Procuraduría, independientemente de si fue efectiva o no. Sin este documento, ninguna de estas oficinas dará trámite a la denuncia [90] ,

[90] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-282 de 2007. El término *"denuncia"*, que aparece en el numeral 2 y el parágrafo 3, del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, se equipara a los términos de *"queja o petición".*

argumentando que NO SE HA AGOTADO LA VIA GUBERNATIVA, ya que la conciliación es requisito de procedibilidad frente a casos de acoso laboral, por lo que remitirán el caso nuevamente a la empresa privada o público, para que esta sea efectuada.

Finalmente vale la pena aclarar, que una cosa es la creación del comité de convivencia laboral que plantea el numeral 1, del artículo 14, de la resolución 2646 de 2008 como medida preventiva, y otra, son las conciliaciones que este realiza como medida correctiva, como mecanismo para dirimir conflictos por acoso laboral.

3.2.4 Comité Paritario de Salud Ocupacional –COPASO-.

Este comité constituye un medio importante para promocionar la Seguridad y Salud en el Trabajo[91] en todos los niveles de la Institución, busca acuerdos con las directivas y responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- [92] en función del logro de metas y objetivos concretos, además de divulgar, sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Protección Social, resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994,

[91] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012, Artículo 1. Cambió el término de "Salud Ocupacional" por "Seguridad y Salud en el Trabajo".

[92] IBÍDEM. Cambió el término de "Programa de Salud Ocupacional" por "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST -".

establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.

El COPASO que posee la Universidad Industrial de Santander, está conformado por 6 miembros y sus respectivos suplentes, de los cuales la mitad han sido designados por la institución, y la otra mitad por representantes de los trabajadores. Estos deben reunirse por lo menos una vez al mes en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Su intervención en asuntos de prevención y tratamiento de conductas de Acoso Laboral, deriva de la protección de los bienes jurídicos expuestos en el artículo 1 de la ley 1010 de 2006. Para este caso, se centraría en la salud mental [93], ya que es el único bien que el Comité de Convivencia Laboral no puede tratar dado su enfoque de Factor de Riesgo Psicosocial, por lo que este delega su prevención y protección, al trabajo que desarrolla el COPASO.[94]

"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." [95]

Además, el artículo 3, de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, define al Acoso Laboral como un Factor de Riesgo

[93] CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-882-06, DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS –Línea Jurisprudencial, DERECHOA A LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORA POR ACOSO LABORAL, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto.

[94] MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 5 y ss.

[95] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 1.

Psicosocial, estableciendo disposiciones y responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés laboral.

Lo anterior, junto con los términos del numeral 12, del artículo 10, de la Resolución 1016 de 1989, faculta al COPASO, a desarrollar actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, diseñando y ejecutando programas para la prevención y el control de enfermedades laborales generadas por los riesgos psicosociales.

3.2.5 Administradoras de Riesgos Laborales - ARL -

Son el conjunto de entidades públicas y privadas cuyas normas y procedimientos están destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores dependientes e independientes de los efectos de una enfermedad o accidente por ocasión o consecuencia al trabajo. Todo esto se hace con la promoción y prevención de los riesgos generados en la actividad laboral por elementos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y el saneamiento y la seguridad, por supuesto, reconocer y pagar al trabajador las prestaciones económicas por incapacidades generadas por la enfermedad o accidente de trabajo.

Su definición y funciones se establecen en el capítulo VIII, artículos 77 a 86, del Decreto Ley 1295 de 1994, en donde aparece con el nombre de Administradora de Riesgos Profesionales - ARP -, pero, con la entrada en vigencia de la Ley 1562 de 2012, su nombre cambió y pasó a conocerse como Administradora de Riesgos Laborales - ARL -.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, definió en su artículo 1, al Acoso Laboral como un Factor de Riesgo Psicosocial, estableciendo al Estrés Laboral como Enfermedad Laboral [96] derivada del mismo. De igual forma esta misma resolución faculta no solo a empleadores, sino a las Aseguradoras de Riesgos Laborales para intervenir y adelantar actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con los factores psicosociales intralaborales[97], de acuerdo a unos criterios de intervención[98] con los cuales se lleva a cabo la asesoría a la empresa, tales como:

- Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.

- La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

- Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:

    - Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.

[96] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012, Artículo 4. Redefinió el término de "Enfermedad Profesional" encontrado en el artículo 11, del Decreto Ley 1295 de 1994 por "Enfermedad Laboral".

[97] MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 15.

[98] IBÍDEM. Artículo 13.

- Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.

- Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.

- Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

- En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.

- Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.

- Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.

- Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

Toda entidad Administradora de Riesgos Laborales está obligada a realizar actividades de prevención de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Laborales en las empresas afiliadas.[99]. Para este efecto, deberá contar con una organización idónea estable, propia o controlada, ya que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 26 de la Ley 1562 de 2012, es obligación del empleador "*Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales".*

[99] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 1295 de 1994, Artículo 59.

CAPITULO III

4. MEDIDAS Y MECANISMOS PARA HACER EFECTIVOS LOS DERECHOS LABORALES DE UN SERVIDOR PUBLICO EN CASO DE ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

4.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

La Ley 1010 de 2006 en su artículo 9, instruye a los empleadores para que adopten medidas tendientes a la prevención del acoso laboral y particularmente dispone que en los reglamentos de trabajo se contemplen mecanismos en este sentido. En cuanto a las medidas y actitudes que sea dable adoptar, puede resultar ilustrativo remitirse al documento de la OIT [100], el cual aconseja lo siguiente:

"Los empleadores y sus Organizaciones deben facilitar y promover lugares de trabajo libres de violencia."

Esto supondría:

- Reconocer su responsabilidad general de asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y la supresión de todo riesgo previsible de violencia en el lugar de trabajo, según la legislación nacional y la práctica.

- Crear un clima de rechazo de la violencia en sus organizaciones.

[100] Página Oficial de la OIT, en: http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm

- Evaluar habitualmente la incidencia de la violencia laboral y los factores que favorecen la violencia en el trabajo o la generan.

- Elaborar políticas y planes para combatir la violencia en el lugar de trabajo y establecer los mecanismos necesarios de vigilancia y una gama de sanciones.

- Consultar con los representantes de los trabajadores acerca de la preparación de esas políticas y planes y sobre cómo aplicarlos.

- Introducir todas las medidas y procedimientos, preventivos y de protección, que sean necesarios para reducir y suprimir los riesgos de violencia laboral.

Adicionalmente, la resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social, detallaría de una forma más precisa en el numeral 1 de su artículo 14, las medidas de prevención del acoso laboral aplicables a entidades públicas y privadas, centrando sus objetivos en la capacitación y la sensibilización, de la siguiente manera:

- La formulación de una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin

de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Así, en torno al aspecto de la capacitación, se pueden contemplar charlas y entrega de materiales didácticos encaminados a la divulgación de la ley 1010, a su razón de ser y a la problemática que regula, con énfasis en la definición práctica de las conductas que puedan constituir acoso laboral, así como en la clarificación de procedimientos y sanciones previstos en la ley.

Con referencia a la sensibilización se puede contemplar la colaboración del Comité de convivencia laboral y la Aseguradora de Riesgos Laborales, las cuales pueden desarrollar distintos tipos de programas dirigidos al personal de la Institución, tendientes a la toma de conciencia sobre el Acoso Laboral, las causas y las consecuencias del mismo. Es de destacar la responsabilidad de la Aseguradora de Riesgos Laborales de llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. [101]

4.1.1 Reglamento Interno de Trabajo.

El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo. En aquellas disposiciones donde se afectan directamente a los trabajadores, como lo son las escalas de sanciones, faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

El Ministerio de Protección Social, o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento de trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no. Así mismo, para efectos de realizar las objeciones, se debe tener en cuenta la ley, la constitución y en algunos casos los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores.

Los reglamentos que contemplen restricciones de edad para acceder a un cargo, empleo o un trabajo, deberán ser modificados con el propósito de

[101] MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 652 de 2006. Artículo 12. *Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales.*

eliminar esta o cualquier otra limitante que no garantice condiciones de equidad, razones que deberán ser promovidas entre todos los trabajadores. De igual forma, las convocatorias públicas o privadas no podrán contemplar limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica.

De acuerdo al numeral 1, del artículo 9 de ley 1010 de 2006, se hizo obligatorio para las empresas públicas y privadas, la inclusión de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias de Acoso Laboral en los Reglamentos Internos de Trabajo. Para ello, se deberá elaborar y adaptar un capítulo dentro del mismo que contemple dichas medidas y un procedimiento interno que contenga los mecanismos para solucionarlo.

De acuerdo al artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo, toda empresa está en la obligación de adoptar el Reglamento Interno de Trabajo. Independientemente de si ha sido implementado o no dentro de la misma, no significa que la ley de acoso laboral no les sea aplicable, por el contrario, su inexistencia las convierte en una situación de incumplimiento que deriva en la presunción de tolerancia del Acoso Laboral[102], ya que en el caso de las empresas del sector público, por medio de la expedición de actos administrativos, pueden implementar dichos mecanismos preventivos y correctivos, cumpliendo así con las reglas del debido proceso las cuales son aplicables a este tipo de situaciones.[103]

"ya que el hecho de la no existencia del reglamento de trabajo en ciertas entidades del Estado no es obstáculo para la aplicación de las medidas para

[102] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 9, 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."*

[103] CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 29.

prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, o para hacer su regulación a través de actos internos como resoluciones, tal como se ha venido haciendo a partir de la expedición de la Ley 1010 de 2006." [104]

4.1.2 Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 11, de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Protección Social, es responsabilidad de las empresas públicas como privadas, a través de la dependencia encargada de la Gestión Humana o del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo – SG-SST - [105], desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

4.2 MEDIDAS CORRECTIVAS

Como medidas correctivas, la ley 1010 de 2006, en su artículo 9, dispone que en los reglamentos de trabajo o en normas análogas en el sector público, se establezca un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que se presenten. Este trámite supone también el establecimiento de un órgano bipartito (Comité de convivencia Labora), esto es,

[104] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-282 de 2007. Magistrado Ponente. Álvaro Tafur Galvis.

[105] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Cambió el término de "Programa de Salud Ocupacional" empleado en el Decreto Ley 1295 de 1994, por el de "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST -".

con representación del empleador y de los trabajadores, ante el cual se ventilen los casos y de una forma conciliatoria puedan solucionarse.

De igual forma, en el numeral 2, del artículo 14, de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, se consagraron una serie de medidas correctivas frente a situaciones de acoso laboral, como:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

- Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Debe entenderse que con estas disposiciones, el legislador buscó que las situaciones de acoso pudieran resolverse directamente por las propias partes involucradas, con la mediación de un comité imparcial y equilibrado, pues ha de suponerse que los trabajadores afectados, ante todo, persiguen conservar su trabajo así como cumplir su labor con tranquilidad dentro de un ambiente armónico, y no verse abocados a renunciar al empleo o acudir a las autoridades para afrontar trámites disciplinarios o judiciales, a veces con resultados inciertos, que, en ultimas, pueden contribuir a aumentar su desazón. Y quizás también el agresor, sometido a este trámite confidencial, y ante el peso de un

amigable reproche comunitario, reconozca la situación y se comprometa a abandonar sus censurables prácticas.

El funcionario que reciba la denuncia, previa audiencia de la parte denunciada, conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha el referido trámite correctivo interno y, si es el caso, al advertirse por ejemplo que el problema puede ser colectivo, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones dentro de la empresa.

El precepto legal no otorga expresamente facultades de conciliador al funcionario pero parece natural que ello esté implícito, pues como acaba de mencionarse, se prevé una audiencia con el denunciado, de forma que dependerá del resultado de dicha audiencia y del examen de la situación en concreto que se efectúe la conminación al empleador.

4.2.1 Procedimiento Interno, Efectivo, Confidencial y Conciliatorio para superar conductas por Acoso Laboral.

La ley 1010 de 2006, da gran libertad a empresas públicas como privadas en la conformación del contenido de este procedimiento. Su referencia normativa, parte de lo expuesto en el numeral 1, del artículo 9, de la ley 1010 de 2006, delegando la responsabilidad de su inclusión en el Reglamento Interno de Trabajo a los empleadores, pero, de la divulgación y aclaración del Procedimiento Interno ante la Comunidad Universitaria, a cada miembro del Comité de Convivencia Laboral y del COPASO.

Etapas del Proceso:

A. El Comité de Convivencia Laboral, debe establecer Mecanismos de Prevención de actos de Acoso Laboral en La Universidad. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos para La Universidad constituirán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia en clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Universidad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los funcionarios y trabajadores de la Institución, de acuerdo a un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, conforme lo ordena el numeral 1º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

   En desarrollo de lo anterior, se pueden incluir los siguientes mecanismos:

   - Información a los funcionarios y trabajadores sobre La Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de la ley y el presente acuerdo, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

   - Establecer espacios para el dialogo, para la evaluación periódica de clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Universidad.

- Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente, a través de Bienestar Universitario y/o el COPASO.

- Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

- Hacer uso de planes de mejoramiento y de compromisos con aquellos funcionarios directivos, jefes, que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Una vez recibida la queja, le corresponde al Comité de Convivencia Laboral analizar la caducidad de la misma, de acuerdo a lo establecido en el Art. 18 de la ley.

B. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral y/o hostigamiento, el Comité las examinará, debiendo escuchar a las personas involucradas, a fin de garantizar los derechos a la defensa y al debido proceso[106]. Basados en el análisis antes mencionado, el Comité de Convivencia Laboral convocará de

[106] CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 29.

manera individual a los interesados, quejosos, elaborando un acta que deberá ser firmada por los que en la reunión intervengan, considerando:

- Se solicitará al quejoso hacer una narración detallada de los hechos, de ser posible por escrito, mediante la cual referirá las conductas motivo de la queja.

- En dicha narración se solicitará al quejoso aportar las pruebas que considere procedentes, como testigos, documentos u otros.

C. EL Comité de Convivencia Laboral determinará las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentan los hechos, y en el desarrollo de la reunión, se debe establecer claramente esta situación; se definirá con exactitud el cuándo, cómo, dónde y porque se presentan estas situaciones.

D. Una vez se lleve(n) a cabo la(s) reunión(es) el Comité de Convivencia Laboral deberá decretar las pruebas, es decir, se decidirá una investigación a fondo de los hechos narrados, para ello, se podrá convocar a testigos o valorar otras pruebas consideradas pertinentes.

E. Valoradas todas las pruebas, el Comité de Convivencia Laboral procederá con la adecuación típica de las pruebas, es decir, realizará la valoración de las mismas y se determinará si encajan en las Definiciones y Modalidades de Acoso Laboral, expresadas en el artículo 2, de la ley 1010 de 2006.

F. Hecha la adecuación mencionada, se procederá con la convocatoria a la persona acusada de las conductas valoradas, para que se le notifique formalmente la situación y pueda hacer uso del derecho a la defensa, aportado las pruebas que considere conducentes.

G. Al final, hecha la evaluación de acuerdo con el ítem anterior, el Comité de Convivencia Laboral, procederá con el cierre y decisión, considerando siempre lo establecido en el artículo 3, Conductas Atenuantes, artículo 4. Circunstancias Agravantes, artículo 7. Conductas que constituyen Acoso Laboral, y artículo 8. Conductas que no constituyen Acoso Laboral.

H. Si se determina que no es acoso laboral y de acuerdo al art. 7, lo que se presenta es: Un mal entendido (Comentario), Un conflicto laboral (Malas relaciones), Un mal ambiente laboral (Clima), Una mala comunicación (Orden), Un llamado de atención (Regaño), Cualquier otra circunstancia que no se tipifique como acoso laboral., este se remitirá a la Mesa de Mediación de Conflictos Laborales, pero, si la conducta se encuentra enmarcada en las modalidades de artículo 2, y se encuentra en las conductas que taxativamente resume el artículo 7, el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9. recomendará los acuerdos a los que llegara la persona acusada, para mejorar las conductas objeto de la denuncia.

I. Los resultados logrados se comunicarán a la persona que ha sido imputada, (Dependiendo de la magnitud y gravedad de la falta, podrá proponer entre los involucrados, compromisos de Convivencia). Se realizará el seguimiento de los mismos, estableciendo en un periodo de tiempo fijado, si se cumple con lo pactado o si es necesario tomar otras medidas. Si como resultado de la actuación del Comité, se

considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los Funcionarios competentes al interior de la Universidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente procedimiento. El Comité de Convivencia Laboral, formulará las recomendaciones que estime indispensables y participará apoyada en el COPASO, en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario.

J. Toda la actuación del Comité de Convivencia Laboral es confidencial y debe ser documentada, y así se debe garantizar y expresar a todas las partes interesadas.

4.2.2 Vía Gubernativa

En cuanto al tiempo planteado para la acción por acoso laboral, se ha dicho en consulta C-121 de 2010 de la Procuraduría Regional de Antioquia en análisis de los conceptos emitidos por el Ministerio Público en circular 20 de 2007, que el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, son las medidas correctivas o preventivas para que las entidades establezcan dentro de los reglamentos de trabajo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas hostiles en el lugar de trabajo, para lo cual se crearían los comités de convivencia laboral de carácter bipartito.

Este vendría siendo el procedimiento interno que se desarrolla hasta la etapa de conciliación, la cual una vez efectuada y quedar de acuerdo las partes en la entidad, culmina con el archivo del proceso; pero en caso de hallarse merito suficiente y no llegarse a conciliación entre las partes o de encontrarse

incumplimiento en los acuerdos realizados, la misma entidad por tratarse de un servidor público, debe remitir el caso de acoso al Ministerio Público quien tiene por el artículo 9 y 10 de la ley 1010 de 2006 la competencia para iniciar el Proceso Disciplinario.

La ley 1010 de 2006, ha facultado al Comité de Convivencia Laboral para dirimir cualquier conducta de acoso laboral entre los funcionarios públicos, haciendo uso de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, como:

4.2.2.1 Arreglo Directo

Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, conocido también como Acuerdo Directo o Negociación Directa. Según el artículo 2469 y ss. de nuestro Código Civil, este mecanismo de solución de conflictos se eleva como un contrato en el que las partes gestionan por sí mismas la solución de su controversia o previenen un conflicto futuro sin la intervención de un tercero.

El acuerdo al que llegan las partes se consigna en un documento (contrato de transacción), que se firma luego de que ambas partes han llegado a un acuerdo sobre hechos o derechos transigibles, dando por terminado así el conflicto en el que se encontraban involucradas de manera extrajudicial.

Esta figura es empleada por el comité que conforma la Mesa de Mediación de Conflictos laborales de la Universidad Industrial de Santander, como un mecanismo para dirimir conflictos generados por la convivencia laboral.

La ley 1010 ha facultado a los Comités de Convivencia Laboral, para emplear la conciliación como medida correctiva de conductas de acoso laboral, pero, cuando este comité estima que alguno de los casos generados en la Institución, no constituyen ni modalidad ni conducta de Acoso Laboral[107], sino una situación de Conflicto Laboral, remite el caso a la Mesa de Mediación de Conflictos Laborales, para que esta intervenga.

Posteriormente, como una forma de limar las asperezas entre los servidores públicos y de mejorar su ambiente de trabajo, se cita e induce a las partes a que interna y directamente resuelvan sus controversias (Arreglo Directo), las cuales casi siempre han sido motivadas por situaciones de tipo personal, explicándose a la parte que interpone la queja, que los hechos o conductas que describe no constituyen Acoso Laboral de acuerdo a lo consagrado en el artículo 8 de la misma ley, el cual enuncia:

"*ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

[107] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006. Artículos 2 y 7.

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARAGRAFO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios."

Finalmente, luego de realizada la mediación del conflicto laboral y que las partes por medio de este mecanismo han obtenido un acuerdo, el mismo se consagra dentro de un documento (Transacción), al cual la doctrina colombiana considera que presta merito ejecutivo.

4.2.2.2 Conciliación

Generalidades

La Ley 1010 de 2006 consagra su uso para dirimir conflictos generados por conductas de Acoso Laboral, en los numerales 1 y 3, de su Artículo 9. Pero, tanto en esta misma ley, como en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Protección Social, no se menciona la forma como se debe efectuar su desarrollo, por lo que para ello, se debe tener en cuenta lo estipulado en las leyes 23 de 1991, 446 de 1998 y 640 de 2001, las cuales son normas relativas a conciliación.

La Conciliación ha sido definida por el legislador como: "…un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayudad de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador" [108].

La conciliación es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Además de las personas en conflicto, esta figura involucra también a un tercero neutral e imparcial llamado conciliador que actúa, siempre habilitado por las partes, facilitando el dialogo entre ellas y promoviendo fórmulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes.

De esta manera, la visión de la conciliación como institución jurídica como medida correctiva de conductas de Acoso Laboral, enmarca una nueva forma con la cual se pueden evitar eventuales procesos judiciales o disciplinarios. Es un trámite que actúa con independencia y autonomía, y que consiste en intentar ante un tercero neutral un acuerdo amigable que puede dar por terminadas las diferencias que se presentan, acuerdo que tendrá los efectos de cosa juzgada y prestará mérito ejecutivo.

[108] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 446 de 1998, Artículo 64, que corresponde al artículo 1 del Decreto 1818 de 1998.

Es importante detenerse en los efectos del acuerdo conciliatorio con el fin de hacer claridad sobre sus alcances: En primer lugar, el acta de conciliación hace tránsito a cosa juzgada, es decir que los acuerdos adelantados ante los respectivos conciliadores habilitados por ley, aseguran que lo consignado en ellos no sea de nuevo objeto de debate a través de un proceso judicial o disciplinario.

El efecto mencionado busca darle certidumbre al derecho y proteger a ambas partes de una nueva acción o una nueva sentencia, es la renovación de la autoridad del acuerdo conciliatorio que al tener la facultad de no volver a ser objeto de discusión, anula todos los medios de impugnación que puedan modificar lo establecido en él.

Clases de Conciliación

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 3, de la Ley 640 de 2001, se puede encontrar que la conciliación está clasificada de la siguiente forma:

Judicial: la conciliación podrá ser judicial si se realiza dentro de un proceso judicial.

Extrajudicial: la conciliación es extrajudicial si se realiza antes o por fuera de un proceso judicial, y se divide en:

a) En Derecho: La conciliación extrajudicial se denominará en derecho cuando se realice a través de los conciliadores de centros de conciliación o ante autoridades en cumplimiento de funciones conciliatorias.

b) En Equidad: La conciliación extrajudicial se denominará en equidad cuando se realice ante conciliadores en equidad.

En el caso de la conciliación aplicada a la denuncia[109] por acoso laboral que se menciona en el numeral 3 del Artículo 9, de la ley 1010 de 2006, esta viene siendo extrajudicial (preprocesal), ya que se recurre al trámite conciliatorio sin que exista todavía proceso judicial laboral o disciplinario, para cumplir con un requisito de procedibilidad o presupuesto que la ley exige antes de iniciar cualquiera de estos dos procesos.

Las conciliaciones efectuadas por los comités de convivencia laboral en el sector público son realizadas acorde a principios de ley, por personal con formación en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (Conciliación en Derecho), mientras que las realizadas en el sector privado son realizadas por personas que no poseen una formación en conciliación, con poco conocimiento en la materia (conciliación en equidad).

[109] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-282 de 2007. El término *"denuncia"*, que aparece en el numeral 2 y el parágrafo 3, del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, se equipara a los términos de *"queja o petición"*.

Línea Institucional del Ministerio del Interior y de justicia respecto a la Conciliación por Acoso Laboral.

Mediante la Ley 1010 de 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", se introdujo la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos de acoso laboral. Es necesario, sin embargo, hacer algunas claridades al respecto, de acuerdo con la línea institucional del Ministerio del Interior y de justicia.

Primera claridad: el artículo 9 de dicha ley se refiere a medidas preventivas y correctivas del acoso laboral [110], desde los reglamentos de trabajo de las empresas, la línea institucional del Ministerio del Interior y de Justicia (concepto 30205 de 2006) es clara al afirmar que:

"De acuerdo con la norma anterior, el Ministerio del Interior y de Justicia considera que en los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones cuando se establezca un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, se debe interpretar en el sentido de que el organismo, grupo o comité que en dichas instituciones que se encargue de ayudar a las partes involucradas en una situación de acoso laboral a solucionar su conflicto, lo hace como mediador y no como conciliador extrajudicial en derecho. (…). El Ministerio del Interior y de Justicia interpreta que el espíritu del legislador fue

[110] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 9. Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral.

crear mecanismos internos en las instituciones para que a través del diálogo las partes puedan llegar a un acuerdo satisfactorio en los casos de acoso laboral y que la palabra "conciliatorio" se usa como sinónimo de amigable, concertado, negociado, es decir, se refiere al procedimiento y no a la institución de la conciliación como mecanismo alternativo de administración de justicia". [111]

Segunda claridad: por otra parte, cuando el numeral 3 del artículo 9º de la mencionada ley de acoso laboral dice que *"quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral"*; la línea institucional del Ministerio del Interior y de Justicia entiende que: *"la Ley hace referencia a los conciliadores que la Ley habilita en materia laboral, es decir, los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo y los procuradores judiciales en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, podrán ser conciliadores en materia laboral los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales de conformidad con lo establecido en el Artículo 28 de la Ley 640 de 2001".* [112]

[111] MINISTERIO DE INTERIOR Y DE JUSTICIA. Guía Institucional de Conciliación en Laboral. Páginas 28 y 29.

[112] IBÍDEM.

La Conciliación como Requisito de Procedibilidad

Independientemente de si la conciliación es realizada en derecho o en equidad, tanto la Justicia Ordinaria Laboral, como la Procuraduría, exigen al denunciante la realización no solo de la Audiencia de Conciliación, sino además, la presentación del Acta de dicha conciliación como requisito de Procedibilidad[113] para poder admitir la denuncia por acoso laboral[114].

"En tal virtud, ha de entenderse que prevalece el artículo 12 sobre el 11 y, por lo tanto, la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de la Procuraduría General de la Nación; pero antes de que la Procuraduría asuma el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9.°, numerales 1.° y 2.°, y parágrafo 2.°, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo." [115]

Por lo anterior y de acuerdo al Concepto C-362 de 2006 de la Procuraduría General de la Nación, quedó claro que este

[113] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 640 de 2001. Artículo 35. Requisito de Procedibilidad.

[114] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-282 de 2007. El término *"denuncia"*, que aparece en el numeral 2 y el parágrafo 3 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, se equipara a los términos de *"queja o petición"*.

[115] PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Concepto C-362 de 2006.

organismo de control, no está facultado para llevar a cabo las medidas preventivas y correctivas (conciliación)[116], de otros entes públicos, ya que de acuerdo a la ley 1010 de 2006, corresponde a cada una de ellas realizar su implementación y ejecución.

La única excepción a esta regla, es cuando el acoso laboral lo propicie alguno de sus servidores, ya que será la Veeduría de la entidad quien facultada para realizar la conciliación, la realizará. El agotamiento de dichas medidas es condición esencial para que la Procuraduría asuma el conocimiento de la queja.

El Conciliador

Es un tercero neutral e imparcial que guía o facilita la comunicación entre las partes para que lleguen a su mejor acuerdo.

Cumple con las siguientes funciones:

- Presentar fórmulas de arreglo a las partes, cuando estas no encuentran vías de solución.

- Intervenir presencialmente en el proceso, pues su gestión opera como requisito o presupuesto de validez del acuerdo conciliatorio.

[116] IBIDEM.

- Legitimar con su actuación directa el control de legalidad del proceso y del acuerdo al que se llegare.

- Dirigir personalmente el proceso conciliatorio. Una vez designado el proceso e identificado el conciliador, este no podrá ser reemplazado en el desarrollo de la audiencia de conciliación por otro.

- Garantizar la gestión conciliadora, por cuanto su ausencia impide el trámite del proceso conciliador, lo que vicia de nulidad el proceso.

Debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser ciudadano en ejercicio.

- Ser un tercero, es decir, diferente de las partes. No poseer vínculos por Afinidad y Consanguinidad.

- Competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética[117].

- Habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos[118].

[117] MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Resolución 652. Artículo 3. Inciso 1.

[118] MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Resolución 652. Artículo 3. Inciso 1.

- No poseer quejas por acoso laboral, o no haber sido víctima de acoso laboral, en los anteriores seis (6) meses anteriores a la conformación del Comité de Convivencia Laboral.[119]

- El conciliador que actúe en derecho deberá ser abogado titulado, salvo cuando se trate de conciliadores de centros de conciliación de consultorios jurídicos de las facultades de derecho y de los personeros municipales y de los notarios que no sean abogados titulados.[120]

Obligaciones del conciliador:

- Citar a las partes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

- Hacer concurrir a quienes, en su criterio, deban asistir a la audiencia.

- Ilustrar a los comparecientes sobre el objeto, alcance y límites de la conciliación.

- Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia.

- Formular propuestas de arreglo.

[119] IBIDEM. Inciso 3.

[120] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 640 de 2001. Artículo 5. *Calidades del Conciliador*.

- Levantar el acta de la audiencia de conciliación.

- Registrar el acta de la audiencia de conciliación de conformidad con lo previsto en esta ley.

Finalmente hay que señalar como criterio primordial en la gestión conciliatoria, que: *"Es deber del conciliador velar por que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles"* [121]

Clases de Conciliadores

A. Conciliadores Oficiales:

    - Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.

    - Inspectores Municipales de Policía.

    - Personeros Municipales.

    - Defensoría del Pueblo.

B. Conciliadores Privados: Con la Ley 23 de 1991 y el Decreto 2561 se abrió la posibilidad para los particulares de asumir facultades conciliatorias, para lo cual deben allanarse a cumplir una serie de requisitos, reunir unas

[121] IBIDEM. Artículo 8. Parágrafo.

cualidades definidas en las normas y someterse a los controles del Estado. Para desarrollar su labor, requieren de un permiso o autorización expedida por el Ministerio de Justicia.[122]

C. Conciliadores en Equidad.

Etapas de la Conciliación

A. La Solicitud

Normalmente la conciliación extrajudicial requiere de solicitud que puede ser invocada por una de las partes o por ambas. La petición será individual cuando es presentada por una persona y plurilateral cuando es formulada por varias.

Contenido de la solicitud: La normatividad no regula con precisión este aspecto, pero en aras dela claridad y la precisión que la petición debe contener, por lo que debe indicarse datos como los siguientes:

- Nombre y cargo del convocante o su representante.

- Nombre y cargo del convocado o su representante.

[122] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 640 de 2001. Artículos 5 a 18.

- Información general sobre las diferencias laborales objeto del acoso laboral.

- La relación de pruebas que se pretendan hacer valer.

Trámite de la Solicitud: Una vez sea presentada la solicitud, el Comité de Convivencia Laboral designará el conciliador encargado de la mediación, el cual comunicará a las partes de forma escrita, el día y la hora de su celebración.

B. La Audiencia

La Conciliación puede desarrollarse en una o varias audiencias, por lo que para ello no existe un régimen legal que lo impida, lo regle o lo limite. Estas audiencias se realizan con el fin de oír a las partes, el trámite conciliatorio se realiza bajo el principio de oralidad. El conciliador no está instituido para juzgar los conflictos, sino para proponer fórmulas que alienten a las parte a llegar en lo posible a un arreglo.

C. Etapa Final

Esta se encuentra dada por el Acuerdo satisfactorio al cual llegan las partes por la voluntad y su determinación. La sugerencias que pueda realizar el Conciliador no son obligatorias para los querellantes, por lo que el acuerdo

final debe ser, por tanto, decidido y aceptado por las partes.

Suspensión de la prescripción o de la caducidad

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, *"las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley"* . Por lo que teniendo en cuenta los términos del Artículo 21, de la Ley 640 de 2001, se puede asumir que la presentación de la solicitud de conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral, suspende el término de prescripción o de caducidad, hasta que se logre el acuerdo conciliatorio.

Principio de Presunción de Inocencia e In Dubio Pro Reo

La presunción de inocencia se encuentra reconocida en el artículo 29 inciso 4º de la Constitución Política, mandato por el cual: *"Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable"*. Este postulado cardinal de nuestro ordenamiento jurídico, no admite excepción alguna e impone como obligación la práctica de un debido proceso, de acuerdo con los procedimientos que la Constitución y la ley consagran para desvirtuar su alcance.

Etimológicamente se entiende por presumir, suponer algo por indiscutible aunque no se encuentre probado. La presunción

consiste en un juicio lógico del constituyente o del legislador, por virtud del cual, considera como cierto un hecho con fundamento en las reglas o máximas de la experiencia que indican el modo normal como el mismo sucede. La presunción se convierte en una guía para la valoración de las pruebas, de tal manera que las mismas deben demostrar la incertidumbre en el hecho presunto o en el hecho presumido.

La presunción de inocencia en nuestro ordenamiento jurídico adquiere el rango de derecho fundamental, por virtud del cual, el acusado no está obligado a presentar prueba alguna que demuestre su inocencia y por el contrario ordena a las autoridades judiciales competentes la demostración de la culpabilidad del agente.

En el plano del Acoso Laboral, este derecho acompaña al acusado desde la presentación de la denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral, hasta el fallo o veredicto definitivo, emitido por el Juzgado Laboral o la Procuraduría. Esto es así, porque ante la duda de que los hechos descritos por el quejoso, configuren o no las modalidades y las conductas descritas en los artículo 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, se debe aplicar el principio del in dubio pro reo, según el cual toda duda debe resolverse a favor del acusado.

Principio In dubio Pro Operario

En aras de respetar la presunción de inocencia de la persona acusada de realizar conductas de acoso laboral, encontramos

en la Ley 1010 de 2006, la aplicación en la inversión de la carga de la prueba (In dubio Pro Operario), ya que es el quejoso quien debe probar la conducta realizada en privado y para ello cuenta con todos los medios probatorios reconocidos por la ley civil, con el fin que la autoridad competente evalúe si la misma constituye o no acoso laboral. [123]

Además, el Acusado tiene el derecho de controvertir cualquier prueba en su contra, presentada por el denunciante. En efecto, *"quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad, dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral"*[124].

Incumplimiento de Acuerdos Conciliatorios

De otra parte el acta de conciliación presta mérito ejecutivo dentro de los términos de los artículos 78 del Código de Procedimiento Laboral y 66 de la Ley 446 de 1998, esto es que cuando el acta de conciliación contenga una obligación clara,

[123] CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010 de 2006. Artículo 7, Inciso final.

[124] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-780/07. "PRESUNCION DE ACOSO LABORAL-No vulneración del principio de presunción de inocencia ni del derecho al debido proceso del denunciado/PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO-Aplicación en la inversión de la carga de la prueba en acoso laboral".

expresa y exigible, será de obligatorio cumplimiento para la parte que se imponga dicha obligación.

En caso de incumplimiento total o parcial de lo acordado por parte del sujeto acosador, la Autoridad Judicial Laboral competente o la Procuraduría, podrán ordenar el cumplimiento del cese de las conductas u hostigamientos por acoso laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 446 de 1998, dando efectividad a los acuerdos, e iniciar las correspondientes sanciones.

Puede citarse a exfuncionario acosador a Audiencia de Conciliación?

Debe tenerse en cuenta que la Ley 1010 de 2006, establece el tratamiento sancionatorio del acoso laboral cuando la conducta está debidamente acreditada, como falta disciplinaria gravísima prevista en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público, señalando que la competencia para adelantar la acción disciplinaria es exclusiva del Ministerio Público.

De conformidad con lo anterior y en cuanto al sujeto activo o autor de la conducta de acoso realizada en cualquiera de sus modalidades, se debe señalar que el mismo se considera responsable, aun cuando los efectos de dicha conducta se produzcan después de haber dejado cargo o función, de acuerdo a la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, el cual establece como destinatarios de la ley disciplinaria a los

servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio[125], determinando que autor es quien cometa la falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo.[126]

En este orden de ideas, debe señalarse que en el evento en que el sujeto activo o autor del acoso laboral se retire del cargo, no habría la necesidad de acudir a las instancias conciliatorias, pero pueden enviarse las diligencias al Ministerio Público, con el fin de que adelante la investigación a que haya lugar, para determinar si la conducta que se denuncia puede tipificarse disciplinariamente o se trató efectivamente de una conducta de acoso laboral, de conformidad a lo señalado por la Procuraduría General de la Nación en su concepto C-134-08 del 30 de julio de 2008.

Cual es término que tiene el Comité de Convivencia Laboral para llevar a cabo la Conciliación?

Aunque la ley 1010 de 2006 no lo determina, de acuerdo al artículo 20 de la Ley 640 de 2001, la audiencia de conciliación deberá intentarse en el menor tiempo posible, y, en todo caso,

[125] CONGRESO DE LA REPUBLICA. LEY 734 DE 2002. Artículo 25. *"Destinatarios de la ley disciplinaria. Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código."*

[126] IBIDEM. Artículo 25. *"Autores. Es autor quien cometa la falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función."*

tendrá que surtirse dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la solicitud.

4.2.3 Actividades Pedagógicas y Terapias Grupales

Ambas son formas correctivas de situaciones de acoso laboral colectivo, presentadas cuando el superior acosa a un grupo, o cuando este acosa a su jefe o a un compañero. Para ello, el Comité de Convivencia Laboral, una vez recepcionada y confirmada la queja, inicia directamente o solicita a la Aseguradora de Riesgos Laborales[127], que inicie una serie de actividades pedagógicas consistentes en la entrega de cartillas, plegables, volantes o la presentación de material audiovisual a todo el grupo, encaminados a publicitar de una forma concientizadora el tratamiento y eliminación de la situación de acoso laboral, de acuerdo a la ley 1010 de 2006.

De igual forma, pueden hacer uso de terapia grupal, la cual centra la obtención de sus objetivos, en la propia dinámica del grupo, en donde se encuentran o crean todos los elementos necesarios para que cada sujeto que participe en la actividad, pueda introducirse en un proceso de aprendizaje-reaprendizaje, el cual le permita ensayar nuevos patrones de conducta laboral, ajustando su comportamiento a la búsqueda del equilibrio y la armonía que la colectividad requiere.

[127] MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 14. *Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral.*

4.2.4 Traslado del Funcionario Público a otra Dependencia de la misma Empresa.

Procedimiento por el cual el Empleado o Funcionario Público víctima de Acoso laboral, previa valoración por parte de un especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo [128] de la Administradora de Riesgos Laborales –ARL-, es diagnosticado como poseedor de una Enfermedad Laboral cuyo Factor de Riesgo es Psicosocial, presentando normalmente un cuadro severo de estrés laboral con impacto en la autoestima, en su imagen profesional y otros problemas de atención física y mental, relacionadas con el trabajo, producto de desavenencias con su jefe o compañeros.

Por tratarse de una Patología que está estrechamente ligada al trabajo, faculta la intervención de la Administradora de Riesgos Laborales, ofreciéndole atención especializada por parte de un equipo interdisciplinario de medicina, psiquiatría y psicología, cuyo tratamiento adicionalmente requiere de la reubicación laboral, temporal o permanente, en otra dependencia o sede de la empresa con el fin de garantizar su mejoría.[129]

De igual forma, además de las observaciones realizadas por las Administradoras de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta para este tipo de casos y ante la gravedad de los hechos encontrados, las solicitudes y los acuerdos realizados por el Comité de Convivencia Laboral, los cuales serán de obligatorio cumplimiento tanto para el empleador, como para la ARL.

---

[128] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012, Artículo 1. Cambió el término de *"Salud Ocupacional"* por *"Seguridad y Salud en el Trabajo"*.

[129] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 9, Parágrafo 3. "…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."

"2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden."[130]

4.3 MEDIDAS SANCIONATORIAS

Este tema fue regulado por el artículo 10 de ley, el cual en lo que respecta a los servidores públicos, establece que el acoso laboral constituye falta gravísima, la cual en los términos del Código Disciplinario Único, puede dar lugar a la destitución, si se trata de conductas dolosas cometidas con culpa gravísima, o a la suspensión si se trata de conductas culposas.

En el sector privado, la victima queda habilitada para terminar el contrato de trabajo con justa causa, si la conducta proviene del empleador o de su representante, o si estos toleran el acoso de un tercero. A su vez, el trabajador que sea sujeto activo de acoso incurre en justa causa para que el empleador termine su contrato de trabajo.

Así mismo, la ley prevé que el sujeto activo o el empleador que tolere el acoso, deben ser sancionados con multa de dos a diez salarios mínimos legales mensuales que se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Se contempla también que el empleador negligente o tolerante frente a las disposiciones sobre acoso, asuma el costo del cincuenta por ciento (50%) del valor del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral en concurrencia con la

[130] MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Artículo 14*, "Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. "*

respectiva entidad de seguridad social responsable y sin perjuicio de las obligaciones de estas y de sus facultades de exigir de los empleadores el cumplimiento de sus cargas y compromisos.

En cuanto a la autoridad competente para imponer las sanciones, el artículo 12 de la ley 1010 de 2012, define que corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando la víctimas de acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Y cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. En este último caso el procedimiento sancionatorio se adelantará conforme a las normas del Código Disciplinario Único por la respectiva autoridad disciplinaria.

4.3.1 Proceso Disciplinario

Un proceso disciplinario es aquel que se adelanta para verificar si un servidor público ha cometido una falta de las contenidas en la ley 734 de 2002, que es el código disciplinario único. De acuerdo al caso, podrá ser calificada la falta como Gravísima, Grave o Leve. Para efectos de su procedimiento, se desarrolla conforme a lo establecido en el Libro IV, del mismo.

Para asuntos de Acoso Laboral, normalmente se inicia por medio de una queja escrita, argumentando el incumplimiento de los acuerdos conciliatorios a los que las partes habían llegado, solicitando a la Procuraduría General de la Nación su intervención. El escrito puede presentarse de forma personal, o a

través de apoderado, en donde se hará un breve recuento de los hechos, adjuntando las pruebas que para el caso se consideren necesarias.

4.3.1.1 Sujetos Procesales

En cuanto a los sujetos procesales, cuando estos son servidores públicos la ley 1010 de 2006 no es armónico con la ley 734 de 2004, ya que la norma disciplinaria dispone en su artículo 89 que intervendrán en el proceso disciplinario el investigado y/o su defensor y el Ministerio Público y la ley 1010 de 2006 en su artículo 17 manifiesta que podrá participar del proceso la víctima de acoso o su abogado. El Ministerio en concepto al respecto manifestó:

"… ha de entenderse que la Ley 1010 de 2006 derogó tácitamente o indirectamente el artículo 89 de la Ley 734 de 2002, en lo tocante a quienes pueden intervenir como sujetos procesales en la actuación disciplinaria; pero sólo cuando ésta se adelanta por conductas de acoso laboral, ya que esta ley posterior es particular y en tal virtud lo que ella establece constituye una modificación parcial del citado artículo 89" [131]

4.3.1.2 Caducidad de la Acción y Competencia del Ministerio Público.

En la medida que la ley de Acoso Laboral dispone la competencia en el Ministerio Público cuyo procedimiento remite

[131] PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Concepto 237 de 2009.

a la Ley 734 de 2002; es importante observar que el procedimiento seguido, como se puede observar en la casuística de la Procuraduría, en uno de los casos de apelación, proceso 161-5035 (020-172181/07), donde se manifiesta por parte de la procuraduría primera delegada que se reabre el proceso ante el no recaudo probatorio de acuerdo al artículo 156 del Código Disciplinario, teniéndose que el término de la investigación, artículo que se refiere al proceso ordinario, del cual se contarán los seis meses de caducidad que presenta la ley 1010 de 2006 una vez se interpone la queja, en palabras de la Procuradora:

"Una vez sea interpuesta la queja por la referida conducta, y agotado el trámite previsto en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2010 los términos y el procedimiento que se aplican son los previstos en el Código Único Disciplinario".[132]

Lo cual quiere decir que la competencia de las oficinas de control interno se da en la medida que participan de los comités bipartitos y en las empresas privadas de los comités de Convivencia laboral para una etapa más preventiva y de conciliación. Pero el proceso disciplinario siempre está en manos del Ministerio Público.

[132] PROCURADURIA DELEGADA PRIMERA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA, Proceso 161-5035 (020-172181/07. En : Página de la Procuraduría. Relatoría.

4.3.1.3 La competencia es siempre del Ministerio Público cuando la conducta de acoso se presenta entre servidores públicos y jueces, por lo que conocerá el Consejo Superior de la Judicatura.

En cuanto a la competencia, la ley 1010 de 2006 deja entrever una incoherencia, ya que refiere en el artículo 11 que las entidades estatales podrán conocer de la falta disciplinaria, sin embargo habla de la facultad de provocar el poder preferente y el artículo 12, expresamente menciona que la competencia en caso de servidores públicos es del ministerio público.

En una interpretación del Ministerio Público en concepto 237 de 2006, habla que para subsanar la falta de coherencia, se debe interpretar a través del numeral 2, del artículo 5 de la Ley 57 de 1887[133] el cual menciona que cuando las disposiciones tengan una misma especialidad o generalidades, y se hallen en un mismo código, se preferirá la disposición prevista en el artículo posterior. Así mismo, la ley posterior prevalece sobre la anterior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3, de la Ley 153 de 1887.[134]

Así mismo manifiesta entonces que debe preferirse la aplicación del artículo 12 y por tanto la competencia siempre

[133] CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 57 de 1887. Artículo 5, numeral 2. "Cuando las disposiciones tengan una misma especialidad o generalidad, y se hallen en un mismo Código, preferirá la disposición consignada en artículo posterior, y si estuvieren en diversos códigos preferirán, por razón de estos, en el orden siguiente: Civil, de Comercio, Penal Judicial, Administrativo, Fiscal, de Elecciones, Militar, de Policía, de Fomento, de Minas, de Beneficencia y de Instrucción Pública."

[134] CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 153 de 1887. Artículo 2. "La Ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior y ambas son preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

recae en el Ministerio Público para el caso de investigaciones por Acoso Laboral, acaecidas por servidores públicos, que en el caso de ser de la rama judicial corresponderá al Consejo Superior de la Judicatura.

En la Casuística reciente, en el año 2011 se ha conocido el primer fallo en Colombia de destitución de una jueza en el Departamento del Valle del Cauca, por ejercer actos de descalificación y humillación a unos de sus trabajadores, el fallo emitido por la sala disciplinaria del Concejo Superior de Cali, deja por sentado que estas conductas ejercidas de forma reiterada configuran inmediatamente acoso laboral.

4.3.1.4 La sanción para el servidor público es la falta gravísima, lo cual no obsta que se discipline por otras faltas que se encuentren en violación al régimen de deberes y prohibiciones del servidor público.

La persecución laboral es el antecedente más claro de acoso laboral en Colombia, el cual, al igual que en otros países, se trata de igual forma vinculando los efectos en la salud del trabajador con las enfermedades derivadas del trabajo. Pero los efectos del acoso sobre la moral del trabajador tiene que ver con el tipo de acoso que se ejerce; ya que, la lesión psicológica y afectación a la dignidad del trabajador se ve trasgredida de forma inmediata cuando los actos hostiles y denigrantes se realizan frente a sus compañeros de trabajo u otras personas en el espacio laboral.

Por lo mismo, el legislador desde el año 2004 cuando se presentó la ponencia en Colombia del primer proyecto en miras de prevenir y castigar este flagelo, pensó en las consecuencias de las conductas hostiles que se ejercieran pública y reiteradamente, en la situación de subordinación propia de las relaciones laborales.

Dos de los elementos que la doctrina del Mobbing ha definido para el acoso y es la reiteración y distribución en el tiempo de los actos hostiles y la situación de asimetría entre el sujeto acosador y la víctima.

4.4 ACCION DE TUTELA

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, por su naturaleza mixta, cuando el acoso tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta con mecanismos de tipo administrativo y de la vía disciplinaria para la protección y amparo de su derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

En sentencia C-282/06, la Corte Constitucional ha considerado que *"Cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan solo 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."*

Así las cosas, la Sala 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 en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral.

De igual forma, el Consejo de Estado mediante Sentencia 25000-23-15-000-2010-01304-01(AC) de 2010, ha indicado que no sólo *"la vía disciplinaria no es tan rápida como la tutela, sino que, además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador o, al menos, la imposición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta".* Adicionalmente, esta sentencia ha mencionado la carencia de efectos que el proceso disciplinario presenta frente a particulares, como por ejemplo, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales cuando éstas se nieguen a practicar exámenes médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional (estrés laboral).

Por el contrario, cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector privado, la Corte Constitucional estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta (30) días siguientes, providencia que puede ser apelada.

Por todo lo anterior, se podría alegar que la tutela es la vía judicial más efectiva de la cual puede hacer uso un Empleado Público, ya que esta es resuelta en tan sólo 10 días hábiles. A pesar de que ello es así, la Sala entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo por cuanto, desde la formulación de la queja *"La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos*

preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, ***carecerán de todo efecto*** *cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento."*[135]

[135] CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010 de 2006. Artículo 11.

CAPITULO IV

5. EFICACIA DEL MECANISMO CORRECTIVO DE LA CONCILIACION FRENTE A CASOS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Para efectos de análisis de esta investigación, debe tenerse en cuenta que el término Eficacia es sinónimo de Efectividad, en donde "***Eficacia*** *es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados* o propuestos"[136]. Como un ejemplo muy ilustrativo, podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol, independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador; ya que lo más importante es hacer todo lo necesario para lograr el triunfo.

Conforme a lo anterior y al objetivo principal de esta investigación socio-jurídica, de establecer la efectividad de los mecanismos creados por la ley 1010 de 2006, para prevenir y sancionar el acoso laboral entre servidores públicos que laboran en la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER; el presente capítulo contiene los resultados encontrados en la institución educativa, desde el año 2006 hasta el 2011.

El procedimiento empleado para la recolección de la información, consistió en realizar consultas en el servidor de la Universidad Industrial de Santander[137], una serie de visitas a las oficinas de Recurso Humano de la UIS y a la Procuraduría Regional de Santander, oficinas en donde por medio de entrevistas con el personal encargado de atender los casos de Acoso Laboral,

[136] TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN, de Oliveira Da Silva Reinaldo, International Thomson Editores, S.A. de C.V., 2002, Pág. 20

[137] Página Oficial de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, en http://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp

se recopilaron las medidas, procedimientos y mecanismos que se explicaron en el capítulo III de esta investigación, para dirimir este tipo de conflictos.

Posteriormente, se procedió a redactar dos derechos de petición, dirigidos a estas dos instituciones, para oficializar la solicitud y posterior entrega de la información; en donde de forma puntual, respecto a los casos por Acoso Laboral, se le solicitó al Claustro Educativo los siguientes datos, conforme a los siguientes requerimientos:

- Total Quejas recibidas por Acoso Laboral.
- Total Conciliaciones Realizadas por Acoso Laboral.
- Total Conciliaciones realizadas Efectivas.
- Total Conciliaciones realizadas No Efectivas.
- Número de reportes de incumplimientos de acuerdos conciliatorios por Acoso Laboral.
- Número de Conciliaciones No Efectivas reportadas a la Procuraduría para el Inicio del Proceso Disciplinario.

Y en el caso de la Procuraduría Regional de Santander:

- Número de Conciliaciones No Efectivas por Acoso Laboral remitidos por la Universidad Industrial de Santander para el Inicio del Proceso Disciplinario.

5.1 INFORMACION SUMINISTRADA POR LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER SOBRE ACOSO LABORAL

De acuerdo al desarrollo del capítulo II de la presente investigación y a lo establecido en el numeral 1, del artículo 9, de la ley 1010 de 2006, se pudo observar que la Universidad Industrial de Santander, ha empleado una serie de espacios de prevención y solución de conflictos de Acoso Laboral, en donde los empleados son escuchados y les son garantizados la protección de sus derechos, como lo son:

- Comité de Relaciones Laborales.
- Mesas de Mediación de Conflictos Laborales.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO -.
- Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL -.

De igual forma y como ya se explicó en el capítulo III, el claustro educativo ha implementado una serie de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias con sus respectivos mecanismos, como forma de evitar situaciones de Acoso Laboral; pero, para poder establecer la efectividad de los mecanismos preventivos y correctivos, contemplados en el artículo 9, de la Ley 1010 de 2006, e implementados en la Universidad Industrial de Santander; se empleó como directriz la resolución 656 de 2012, en donde se define como UNICO

MECANISMO para dirimir conflictos por Acoso Laboral, a la Conciliación efectuada por el Comité de Convivencia Laboral.

Por lo anterior y de acuerdo a la información suministrada por la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, la forma como puede establecerse la eficacia del mecanismo conciliador, se hará teniendo en cuenta que el número de las "conciliaciones efectivas" realizadas en la institución educativa, no solo han obtenido su objetivo de poner fin a las conductas de Acoso Laboral, si no que adicionalmente, el número de estas, debe ser superior al número de quejas remitidas por la institución educativa a la Procuraduría Regional de Santander.

MEDIDAS Y MECANISMOS IMPLEMENTADOS EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL

MEDIDAS	MECANISMOS	
PREVENTIVAS	Reglamento Interno de Trabajo.	
	Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.	
CORRECTIVAS	Procedimiento Interno, Efectivo, Confidencial y Conciliatorio para superar conductas por Acoso Laboral.	
	Actividades Pedagógicas y Terapias Grupales.	
	Traslado del Empleado a otra Dependencia de la misma Empresa.	
	Vía Gubernativa	La Conciliación
SANCIONATORIAS	Proceso Disciplinario	

Tabla 1. Medidas y Mecanismos implementados en la Universidad Industrial de Santander para evitar el Acoso Laboral.

5.1.1 Análisis de información de los casos de Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander

Vale la pena aclarar, que de acuerdo a la información suministrada, se relacionan el número de conciliaciones realizadas de acuerdo al año, en donde el Claustro Educativo informó que el Comité de Convivencia Laboral se creó en el año 2007, de acuerdo con la Resolución 2430 de 2007 “Creación del Comité de Convivencia Laboral”, e inició actividades a partir del año 2008; por lo que es tan solo a partir de este año, que se suministró información de los casos por Acoso Laboral que allí se han presentado.

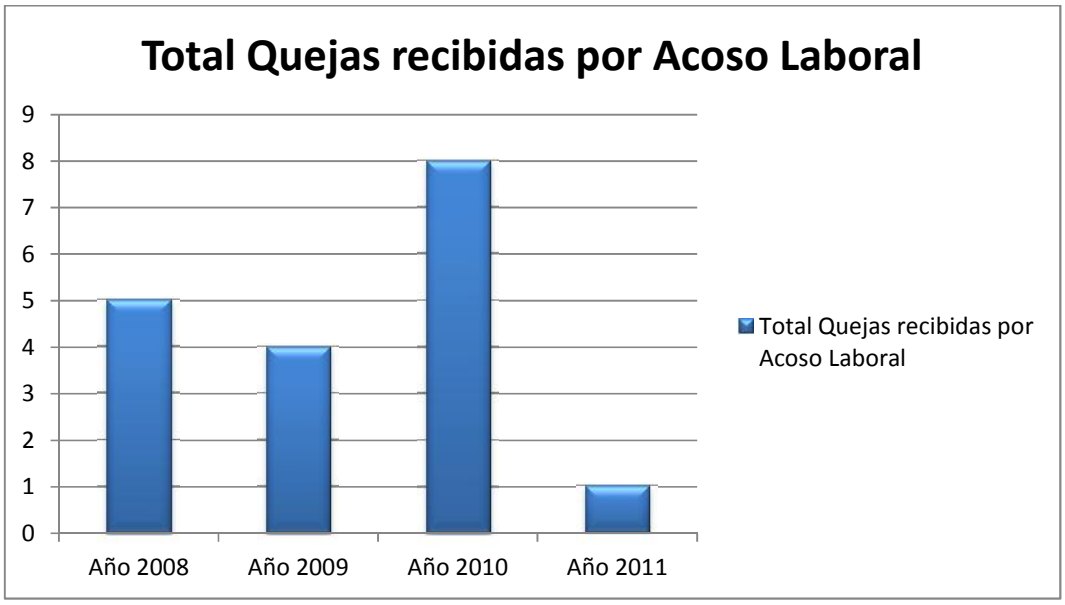


Gráfico 1. Total Quejas recibidas por Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander.

Adicionalmente, la oficina de Recurso Humano de la Universidad Industrial de Santander, siempre se mantuvo condicionada a la no entrega de información que implicara datos personales, ya que cualquier documento de seguimiento o soporte, posee un carácter confidencial bajo los parámetros de Reserva Legal que menciona el numeral 1, del artículo 9, de la Ley 1010 de 2006; por ello reposan en la Oficina de Desarrollo Humano Organizacional. Finalmente para

efectos de esta investigación, y luego de una serie de gestiones, suministró después de nueve meses, tan solo datos estadísticos que permitieron realizar un estudio comparativo de los años 2008 a 2011, del comportamiento de las conductas por Acoso Laboral.

Gráfico 2. Total Conciliaciones realizadas por Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander.

Al realizar una comparación entre la información contenida en el Gráfico 1 y el Gráfico 2, podemos encontrar que el total de quejas presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral, es igual al total de conciliaciones efectuadas; de lo cual puede deducirse, que esta oficina realizó una conciliación por cada queja instaurada, por lo que puede afirmarse que como mecanismo correctivo para dirimir este tipo de conflictos, la Conciliación fue la más empleada.

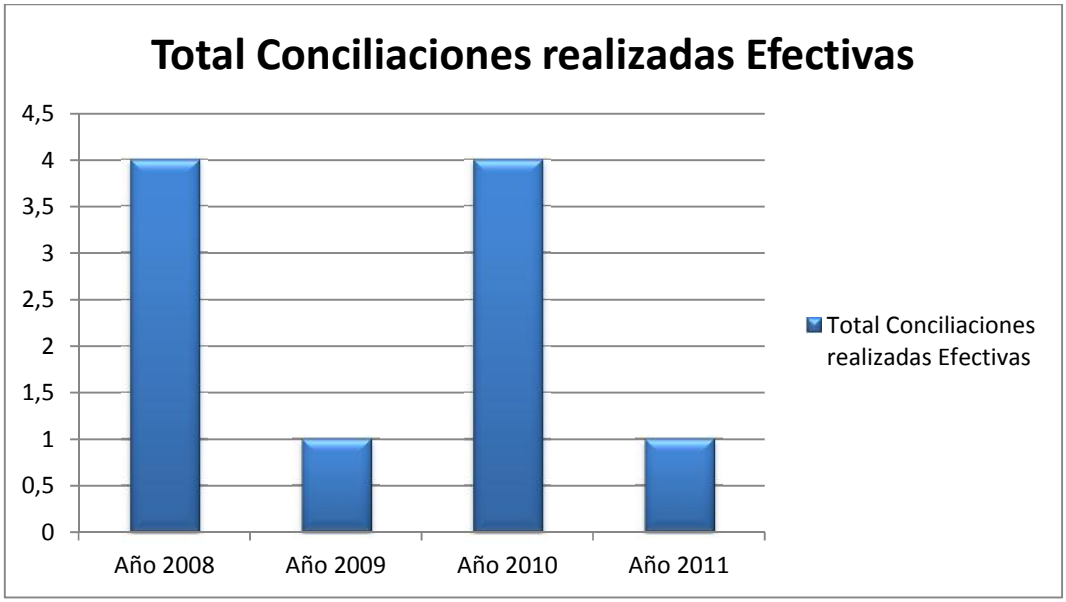


Gráfico 3. Total Conciliaciones realizadas Efectivas por Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander.

Gráfico 4. Total Conciliaciones realizadas No Efectivas por Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander.

Conforme al Gráfico 3, por Conciliación Efectiva debe entenderse como aquella Audiencia de Conciliación realizada por el Comité de Convivencia Laboral, en donde las partes concilian sus diferencias por Acoso Laboral y cuyo acuerdo compromete al Acosador a dar por terminada su conducta de hostigamiento, la

cual se plasma en el Acta de Conciliación o documento interno que para ello se utilice.

Y por Conciliación No Efectiva, como el resultado de la Audiencia de Conciliación realizada por el Comité de Convivencia Laboral, en donde las partes no lograron conciliar sus diferencias por Acoso Laboral, o el Acosador aduce que su conducta no constituye acoso laboral y no se llega a un acuerdo. Finalmente y a pesar de los intentos del conciliador, se levanta una Acta de No Conciliación o documento interno que para ello se utilice. Dicho documento, es requisito primordial para que se inicie el proceso disciplinario en la Procuraduría Regional de Santander.

Conforme a lo anterior, teniendo en cuenta la sumatoria entre el Total de Conciliaciones realizadas Efectivas (ver Gráfico 3) y el Total de Conciliaciones realizadas No Efectivas (ver Gráfico 4), podemos confirmar los datos contenidos en el Gráfico 2, como lo es, el Total de Conciliaciones realizadas por Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander.

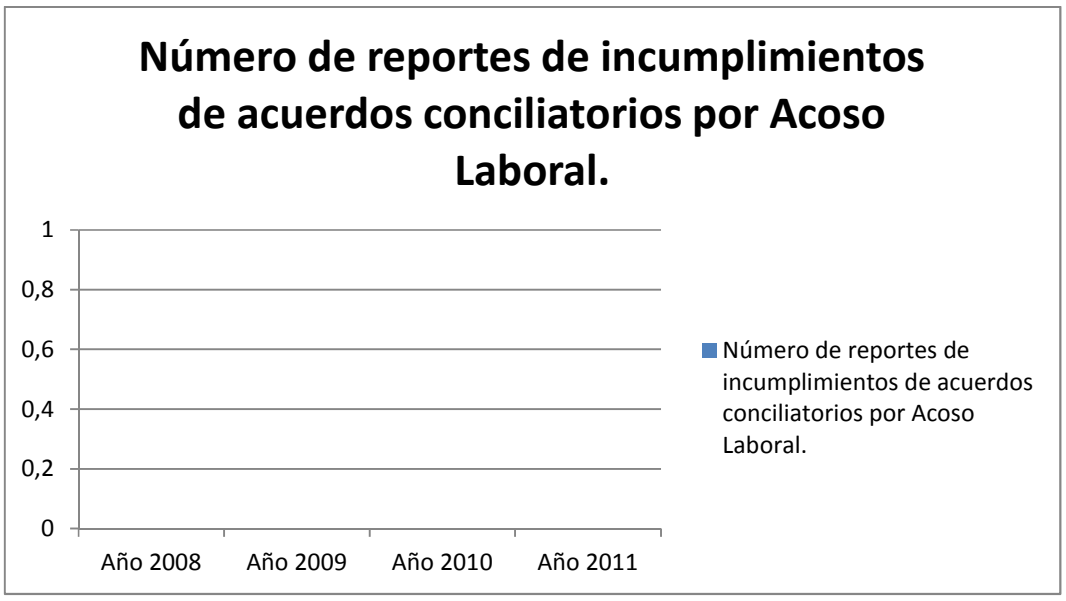


Gráfico 5. Número de reportes de incumplimientos de acuerdos conciliatorios por Acoso Laboral.

Puede apreciarse en el Gráfico 5, que desde el año 2008 a 2011, el Número de reportes de Incumplimientos de Acuerdos Conciliatorios por Acoso Laboral fue de cero (0); lo que indica que en el caso de las Conciliaciones realizadas efectivas (ver Gráfico 3), luego de realizada la audiencia de conciliación, de acordar el cese de hostigamientos por parte del Acosador y de constituir el Acta de Acuerdo Conciliatorio, la conducta de acoso laboral finalizó y no se presentó ningún tipo de represalia contra la víctima.

Gráfico 6. Número de Conciliaciones No Efectivas reportadas a la Procuraduría para el Inicio del Proceso Disciplinario.

De acuerdo a la información suministrada por la Universidad Industrial de Santander, al comparar los datos contenidos en las Gráficas 4 y 6, (Total de Conciliaciones No Efectivas y Número de Conciliaciones No Efectivas reportadas a la Procuraduría para el inicio del Proceso Disciplinario); se encontró que la información es la misma, ya que en cada caso de Acoso Laboral al que no se pudo llegar a un acuerdo conciliatorio, la oficina de Recurso Humano de la UIS, por medio del comité de convivencia laboral, envió a la oficina de Control Interno Disciplinario el Acta de Conciliación No Efectiva,

para que esta a su vez, la remitiera a la Procuraduría Regional de Santander para el correspondiente inicio del Proceso Disciplinario.

Finalmente, como forma de establecer la eficacia del mecanismo de la conciliación, para dirimir conflictos generados por conductas de Acoso Laboral, se debe tener en cuenta que entre los años 2008 a 2011, el Comité de Convivencia y Conciliación, recibió un total de dieciocho (18) quejas, de las cuales diez (10) fueron resueltas por medio de la Conciliación de forma efectiva y ocho (8) que no fueron efectivas, se enviaron a la oficina de Control Interno Disciplinario de la Institución Educativa para que fuesen remitidas posteriormente a la Procuraduría Regional de Santander, lo cual confirma, que es no solo es el mecanismo más empleado, si no el más eficaz para dirimir situaciones por Acoso Laboral.

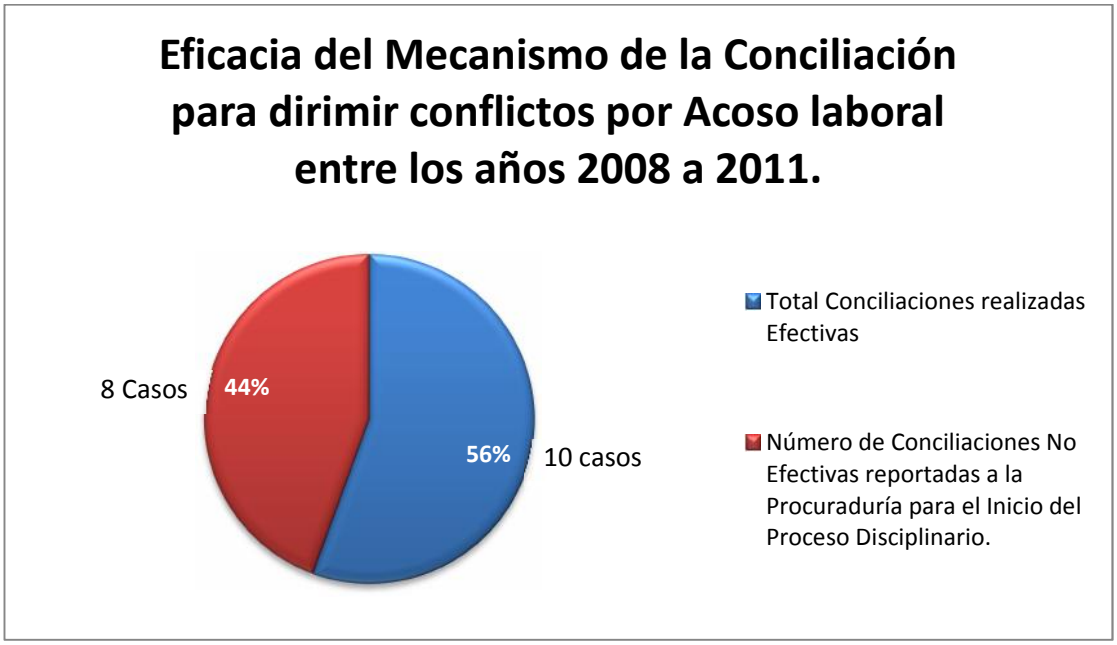


Gráfico 7. Eficacia del Mecanismo de la Conciliación para dirimir conflictos por Acoso Laboral.

RESUMEN ESTADISTICO DE CASOS POR ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

No.	ITEM	2008	2009	2010	2011	TOTAL
1	Total Quejas recibidas por Acoso Laboral	5	4	8	1	18
2	Total Conciliaciones Realizadas por Acoso Laboral	5	4	8	1	18
3	Total Conciliaciones realizadas Efectivas	4	1	4	1	10
4	Total Conciliaciones realizadas No Efectivas	1	3	4	0	8
5	Número de reportes de incumplimientos de acuerdos conciliatorios por Acoso Laboral.	0	0	0	0	0
6	Número de Conciliaciones No Efectivas reportadas a la Procuraduría para el Inicio del Proceso Disciplinario.	1	3	4	0	8

Tabla 2. Resumen estadístico tratamiento a Casos por Acoso Laboral en la Universidad Industrial de Santander.

CONCLUSIONES

Cuando nuestros legisladores visualizaron por primera vez, la forma de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, con relación al Acoso Laboral, pensaron en la forma de "…*definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general…".* Medidas que se consagraron en la Ley 1010 de 2006, con el objetivo primordial de crear herramientas para la protección frente a "…*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…"* .

Es muy lamentable ver como la Ley de Acoso Laboral, seis años después de su expedición sea reglamentada, mediante la resolución 652 de 2012 del Ministerio de Protección Social, estableciendo la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Han sido muchos los colombianos que durante este tiempo y frente a este vació de ley, experimentaron como sus derechos fundamentales a la dignidad y al trabajo, fueron vulnerados por la falta de esta regulación.

Irónicamente, primero la Resolución daba a empresas públicas como privadas un término de tres meses los cuales vencían el 30 de Julio de 2012, para la creación de los comités de convivencia laboral. Pero el 18 de julio de 2012, el Ministerio de la Protección Social emitió la Resolución 1356, extendiendo el plazo hasta el 31 de diciembre para implementarlo dentro de cada empresa.

En el caso de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, el Comité de Convivencia Laboral fue creado en el año 2007, mediante la Resolución 2430 de 2007 "Creación del Comité de Convivencia Laboral", iniciando actividades

solo a partir del año 2008, bajo la directriz del artículo 1, de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, la cual definía, al Acoso Laboral como un Factor de Riesgo Psicosocial, estableciendo al Estrés Laboral como Enfermedad Laboral[138].

En procura de una efectiva aplicación de la ley, que depende de variables tales como información, divulgación y accesibilidad, la institución educativa, además de haber incorporado las medidas Preventivas de Acoso Laboral al Reglamento Interno de Trabajo, vinculó a este tipo de proceso, al Comité Paritario de Salud Ocupacional –COPASO- y a las Aseguradoras de Riesgos Laborales –ARL-, para intervenir y adelantar actividades educativas de Seguridad y Salud en el Trabajo, con relación a los factores psicosociales intralaborales, con el ánimo de divulgar las mejores prácticas y proponer estrategias para que el impacto de la Ley hiciese eco en el bienestar de los trabajadores, generando un mejor ambiente laboral y significativos beneficios en la competitividad organizacional.

Conforme al Procedimiento Interno, Efectivo, Confidencial y Conciliatorio, que menciona el numeral 1, del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, para superar conductas por Acoso Laboral, el Claustro Educativo garantiza y protege el derecho a la intimidad de las víctimas de Acoso Laboral que acuden ante el Comité de Convivencia Laboral. Situación que se pudo comprobar, con el hecho de limitar el suministro de la información que se requería para el desarrollo de esta investigación, a la entrega de datos estadísticos de los casos que se han presentado, protegiendo los datos personales o detalles puntuales de las víctimas, bajo los parámetros de la confidencialidad de la Reserva Legal.

[138] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012, Artículo 4. Redefinió el término de "Enfermedad Profesional" encontrado en el artículo 11, del Decreto Ley 1295 de 1994 por "Enfermedad Laboral".

La víctima deberá tener siempre presente, que *"las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley"*[139], de lo cual, teniendo en cuenta lo estipulado en el Artículo 21, de la Ley 640 de 2001, se podrán interrumpir los términos de caducidad o prescripción, con la sola presentación de la solicitud de conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral.

Además, bajo los parámetros de la Presunción de Inocencia, la carga de la prueba la asume la víctima, la cual adjuntará las pruebas pertinentes en contra del Acosador, al cual en todo momento del proceso, se le aplicará el Principio del in dubio pro reo, según el cual toda duda debe resolverse a favor del acusado, y el Principio In dubio Pro Operario, con el cual el Acusado, así haya realizado conductas de Acoso Laboral, de manera pública y reiterada, tiene el derecho dentro del proceso de controvertir cualquier prueba que contra él se presente.

Finalmente, respecto al mecanismo correctivo de la conciliación, efectuado por motivos de Acoso Laboral por el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Industrial de Santander, resultó ser el más eficaz, ya que dentro de los acuerdos realizados dentro del Acta de Conciliación, se pudo evidenciar que se garantiza el cese definitivo de los hostigamientos por parte del agresor. Prueba de ello, radica en que conforme al objetivo de esta investigación, se pudo confirmar que la Conciliación es el único mecanismo empleado por el Comité de Convivencia laboral de la institución educativa para dirimir este tipo de conductas de una forma eficaz, ya que de los años 2008 a 2011, no existió ningún tipo de reportes de incumplimientos de acuerdos conciliatorios por Acoso Laboral. Por el contrario, las Conciliaciones Efectivas en estos años presentaron un total de diez (10) casos, frente a ocho (8) cuyo resultado fue de Conciliaciones No Efectivas, las cuales finalmente fueron remitidas a la

[139] CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010 de 2006, Artículo 18.

Procuraduría Regional de Santander para el correspondiente inicio del Proceso Disciplinario.

Vale la pena aclarar, que el Acta de Conciliación o de No Conciliación, que elabora el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Industrial de Santander, es requisito de procedibilidad ante la Procuraduría Regional de Santander. Sin este documento, esta oficina no recibirá la denuncia[140], porque siempre argumentará que "no se agotó la vía gubernativa", y remitirán el caso nuevamente a la Institución Educativa, para que desarrollen la conciliación.

Debe tenerse en cuenta, que el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Industrial de Santander, siempre procura, por que la parte acosadora se comprometa en la audiencia de conciliación a finalizar su conducta. Ya que en el desarrollo de la presente investigación, se encontraron dos posibles situaciones en las cuales el alcance jurídico de la Conciliación como mecanismo correctivo no es eficiente para poner fin a las conductas por Acoso Laboral: A) Cuando el agresor no desea asistir a la audiencia de conciliación, o, B) Cuando el agresor asiste a la audiencia pero no concilia. Situaciones que en el momento en que lleguen a presentarse, la Institución Educativa deberá remitir el Acta de No Conciliación a otra instancia como lo es la Procuraduría Seccional de Santander para que esta inicie el proceso disciplinario, el cual en promedio requeriría de aproximadamente tres años para emitir una sanción en contra del acosador y así poder proteger los derechos de la víctima.

De forma curiosa, tanto la Corte Constitucional, en sentencia C-282 de 2007, como el Concejo de Estado en Sentencia 25000-23-15-000-2010-01304-01(AC)

[140] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-282 de 2007. El término "denuncia", que aparece en el numeral 2 y el parágrafo 3, del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, se equiparan a los términos de "queja o petición".

de 2010, se han referido al Proceso Disciplinario, como un mecanismo que por poseer un carácter administrativo, es lento en el momento de proteger los derechos de las víctimas de Acoso Laboral mediante una sanción, resaltando a la Acción de Tutela, como una forma expedita de solicitar el amparo de los derechos fundamentales a la dignidad y al trabajo en condiciones dignas.

BIBLIOGRAFIA

Fuentes

CARTILLA LABORAL 2011, Editorial Legis, Bogotá D. C., elaborada por Carlos Ignacio Delgado Bernal. Págs. 62-68.

CARTILLA LABORAL, Editorial Universidad de Medellín, 2009 elaborada por Ignacio Cadavid Gómez y Eraclio Arenas Gallego, Págs. 473-477.

PLAZAS, Germán M., LA NUEVA PRACTICA LABORAL, Editorial Linotipia Bolívar, 20° Ed. Bogotá, 2010, Pags.92 - 111.

DERRIBANDO LOS OBSTACULOS AL DERECHO LABORAL (Compilación de artículos), Editorial Marcel Silva Romero, Bogotá D. C. 2006. Hacia un Concepto del Trabajo Decente en Colombia: Mínimo Vital y Condiciones Dignas y Justas, Isabel Goyes Moreno y Mónica Hidalgo Oviedo. Págs. 507-559.
LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN DERECHO COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD. Editorial LEYER, Bogotá D.C. 2005. Págs. 9-13.

GUIA INSTITUCIONAL DE CONCILIACION EN LABORAL. Ministerio de Interior y de Justicia. Páginas 28 y 29

Normatividad

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991, Colección Códigos Básicos, Legis.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Colección Códigos Básicos, Legis.

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO, Colección Códigos Básicos, Legis.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Ed. Legis.

CÓDIGO CIVIL, Colección Códigos Básicos, Legis.

Leyes

LEY 23 de 1991. Conciliación laboral, administrativa y de familia, centros de conciliación, conciliación en equidad.

LEY 446 de 1998. Definición de Conciliación y asuntos posibles de la misma, efectos de la conciliación, conciliación contencioso administrativa, laboral y de familia, centros de conciliación y conciliadores, conciliación judicial, conciliación judicial.

LEY 640 de 2001. Actas y constancias de conciliación, reglas generales sobre conciliadores, creación y obligaciones de los centros de conciliación, registro conciliatorio, selección del conciliador e inhabilidad especial, conciliación extrajudicial en derecho en materias contencioso administrativa, civil, laboral y familia, conciliación para competencia y consumo, Requisito de Procedibilidad, conciliación judicial y Concejo Nacional de Conciliación y Acceso a la Justicia.

LEY 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

LEY 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Decretos

DECRETO LEY 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Jurisprudencia

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia de Constitucionalidad nº 738/06 de Corte Constitucional, 30 de Agosto de 2006.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia de Tutela nº 882/06 de Corte Constitucional, 26 de Octubre de 2006.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia de constitucionalidad nº 780/07 de corte constitucional, 26 de septiembre de 2007.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia de Constitucionalidad nº 282/07 de Corte Constitucional, 18 de Abril de 2007.

CORTE CONSTITUCIONAL, Tutela de sala laboral, 8 de julio de 2010 (caso tutela nº 23396 de corte suprema de justicia, sala laboral, de 08 de julio.

CORTE CONSTITUCIONAL mediante Sentencia C-154/97, Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara.

CONSEJO DE ESTADO, Sec. Segunda, St. del 19 de febrero de 2009. Expediente: 73001233100020000344 9-1 (3074-05). Consejero(a) Ponente: Dra. Bertha Lucía Ramírez de Páez.

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, St. 76001110200020100014504 de enero 19 de 2011. Magistrado Ponente: Dr. Pedro Alonso Sanabria.

CONSEJO DE ESTADO. Secc. Cuarta. Sent. 25000231500020100130401(AC), agosto 19 de 2010, Consejero Ponente: Dr. Hugo Bastidas.

Resoluciones del Ministerio de Protección Social

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

RESOLUCIÓN 652 DE 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

RESOLUCIÓN 1356 DE 2012. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Conceptos de la Procuraduría

CONCEPTO C-362-06. Agotamiento del Proceso Conciliatorio / Procuraduría General de la Nación no adelanta Conciliaciones por Acoso Laboral de otros entes públicos, salvo los propios.

CONCEPTO C-068-11. Tramite Conciliación previa y Tramite Disciplinario en la Procuraduría General de la Nación.

CONCEPTO C-093-11. Tramite de Acciones Disciplinarias que son Competencia de la Procuraduría General de la Nación.

Conceptos Oficina Jurídica Nacional

CONCEPTO No. 024 del 07 de mayo de 2009. Inicio de Proceso Disciplinario contra Funcionario Público acosador ya retirado de la Institución.

Artículos de Revista

REVISTA SEMANA, (2004, junio 5). Miedo en la Oficina. Págs. 74 – 76.

REVISTA ACTUALIDAD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, No. 121, Enero-Febrero de 2004. Mobbing: Acoso Moral en el Derecho Laboral, Fabián Hernández Henríquez. Editorial Legis. Bogotá. Págs. 10-15.

REVISTA ACTUALIDAD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, No. 134, Marzo-Abril de 2006. La Ley de Acoso Laboral Promueve el Respeto en el Clima

Laboral, Javier N. Rojas – Cristina Mangarelli. Editorial Legis. Bogotá. Págs. 16-18.

REVISTA DE GERENCIA POLITICA EN SALUD, Vol. 9 No. 19, julio-diciembre de 2010. Mobbing, un Aspecto a Vigilar en los Profesionales en Colombia, Eliana Martínez Herrera, Andrés A. Agudelo Suárez y Elsa María Vásquez Trespalacios Ed. Universidad Javeriana. Bogotá. Págs. 41-52.

Tesis de Grado

ORDUZ DURAN, Jaime. Identificación del Mobbing o Acoso Laboral en una Empresa del Sector Industrial de Mamonal en Cartagena, Tesis Laureada de Grado de Maestría. Cartagena: Universidad de Cartagena: Facultad Psicología. A.T.

BULA TRUJILLO, Edwin Roberto. Una aproximación al estado del arte del Mobbing. Bogotá. 2007. Acoso Laboral Colombia. Universidad Externado. Facultad de Administración.

REYES GUERRA, Natalie. Alcances de la presunción en el proceso de Acoso Laboral en Colombia, Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho.

Páginas Web

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA (http://www.rae.es/rae.html)

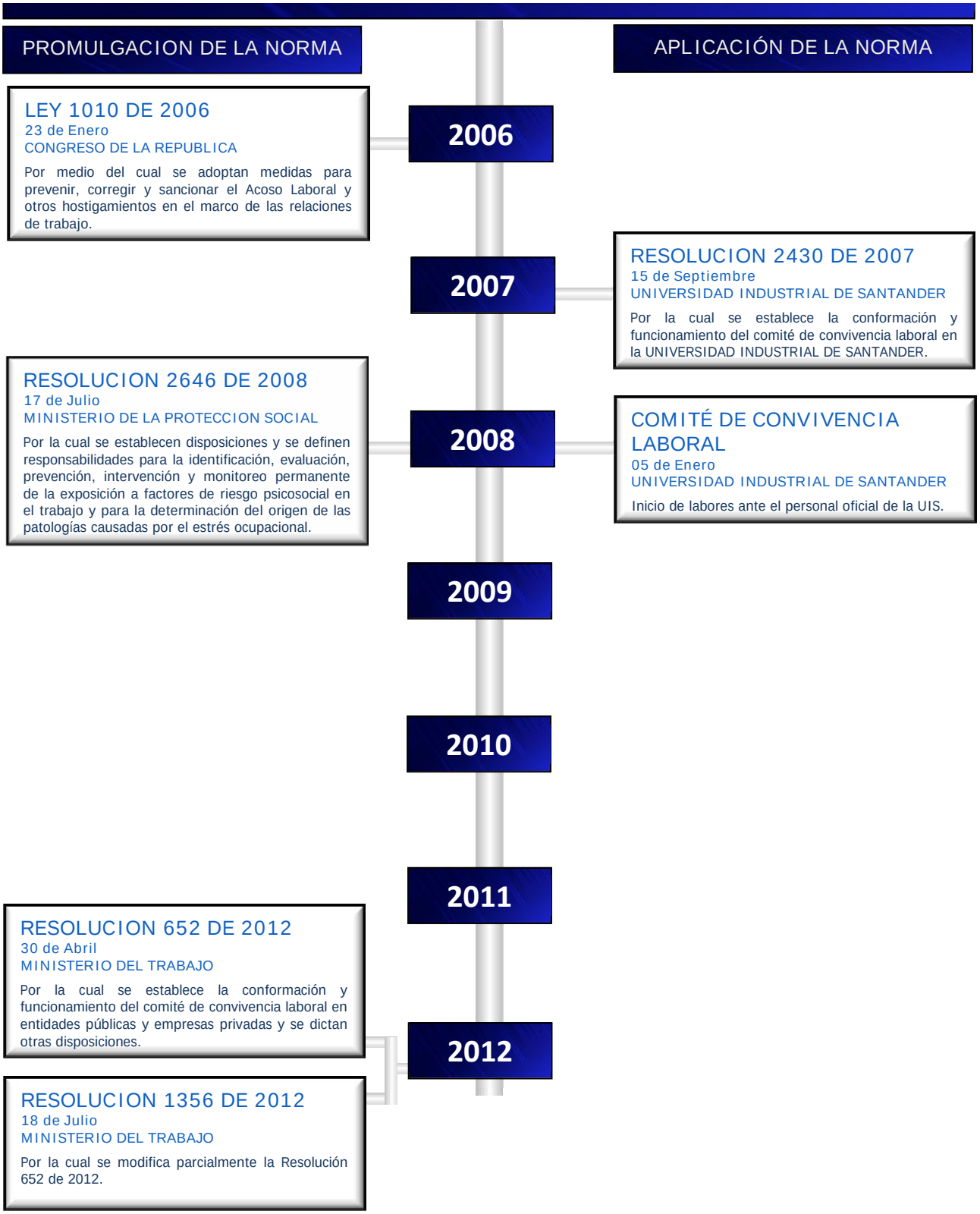
HTTP://WWW.CARACOL.COM.CO/NOTICIAS/ACTUALIDAD/LA-LEY-DE-ACOSO-LABORAL-ES-LETRA-MUERTA-EN-COLOMBIA/20070425/NOTA/419036.ASPX

ANEXO A.

MODALIDADES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL			
Modalidades del Acoso Laboral Art. 2 Ley 1010 de 2006	**Tipificación**	**Presunción en Conductas ejercidas de Forma Pública y Reiterada** Art. 7 Ley 1010 de 2006	**Conductas que No Constituyen Acoso Laboral** Art. 8 Ley 1010 de 2006
MALTRATO LABORAL	Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.	**a)** Actos de agresión física independiente de sus consecuencias. **b)** Expresiones injuriosas y discriminatorias. **c)** Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. **d)** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. **f)** Descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo. **g)** Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. **h)** La alusión pública a hechos pertenecien-tes a la intimidad. **n)** Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	**a)** La exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida. **b)** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
PERSECUCION LABORAL	Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.	**e)** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. **m)** 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. **j)** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.	**i)** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. **j)** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
DISCRIMINACION LABORAL	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.	**k)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.	**f)** Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre función pública.
ENTORPECIMIENTO LABORAL	Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.	**l)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.	**d)** La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
INEQUIDAD LABORAL	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.	**i)** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.	**c)** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
DESPROTECCION LABORAL	Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.	**l)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.	**g)** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

Anexo 1. Modalidades y Conductas constitutivas de Acoso Laboral.

CRONOLOGÍA NORMATIVA DEL ACOSO LABORAL E INCORPORACION DE LA MISMA EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER



Anexo 2. Cronología Normativa del Acoso Laboral e incorporación de la misma en la Universidad Industrial de Santander.